

# PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA DRIVER GOJEK BANDUNG

## *THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON JOB SATISFACTION OF GOJEK BANDUNG DRIVER PARTNER*

Chacha Wulandary Bouta<sup>1</sup>, Puspita Wulansari S.P., M.M<sup>2</sup>

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom

[1chachawulandary@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:chachawulandary@student.telkomuniversity.ac.id), [2puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id](mailto:puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id)

### Abstrak

Gojek Bandung ialah salah satu perusahaan transportasi online terbesar yang ada di Bandung. Pada penelitian ini kondisi yang dialami oleh Gojek Bandung terkait dengan kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja pada mitra *driver* yang telah ditemukan oleh penulis berdasarkan hasil *preliminary test* menunjukkan bahwa kompensasi pada mitra *driver* tergolong sedang, untuk motivasi tergolong tinggi, begitupun dengan tingkat kepuasan kerja mitra *driver* yang tergolong dalam kategori tinggi.

Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah melalui penyebaran kuesioner kepada 340 mitra *driver* Gojek Bandung. Kuesioner yang telah tersebar terdiri dari 37 butir pernyataan dengan menggunakan lima (5) skala Likert. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling insidental. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan regresi linier berganda.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi tergolong rendah, namun motivasi dan kepuasan kerja tergolong dalam kategori tinggi. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja secara simultan maupun parsial.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja.

### Abstract

*Gojek Bandung is one of the largest online transportation companies in Bandung. In this study the conditions experienced by Gojek Bandung related to compensation, motivation, and job satisfaction for partner drivers that have been found by the authors based on the results of preliminary tests show that compensation for partner drivers is medium, for motivation is quite high, as well as the level of work satisfaction of partners Drivers that are in the high category.*

*The method in this study used quantitative methods. The data collection technique used was through distributing questionnaires to 340 Gojek Bandung driver partners. The questionnaire that has been spread consists of 37 items using five (5) Likert scales. Sampling used a method with incidental sampling. The data analysis technique used descriptive analysis and multiple linear regression to interpreting the result of the study.*

*Based on the processing of data performed shows that perceptions of compensation is classified in the low category, but motivation and job satisfaction are classified in the high category Furthermore, the result of the study indicate that there is a positive significant effect of compensation and motivation on job satisfaction simultaneously or partially.*

**Keyword:** Compensation, Motivation, and Job Satisfaction.

## 1. Pendahuluan

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam bersaing di era globalisasi tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana operasi yang tersedia, canggihnya teknologi dan sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia karena aspek tersebut adalah sumber penggerak dari segala aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penentu daya saing perusahaan, tanpa sumber daya manusia, sebuah perusahaan tentu tak akan bisa berjalan. Oleh karena itu, menurut Suwono [4] perusahaan sudah harus mulai melihat sumber daya manusia sebagai aset perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah kompensasi dan motivasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani [2] pada penelitian yang dilakukan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali, menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Rozzaid *et al.* [3] mengenai kompensasi dan motivasi pada kepuasan kerja karyawan pada industri telekomunikasi di Indonesia yang menyebutkan hasil dari hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja ialah signifikan secara simultan maupun parsial.

Berdasarkan hasil *preliminary test* yang telah dilakukan kepada 30 mitra *driver* Gojek Bandung menunjukkan hasil bahwa *test* mengenai kompensasi yang telah dilakukan oleh Gojek sedang, sedangkan untuk *test* mengenai motivasi mitra *driver* Gojek sudah tergolong tinggi, begitu juga dengan *test* mengenai kepuasan kerja mitra *driver* Gojek Bandung yang tergolong tinggi. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pada mitra *driver* Gojek Bandung.

## **2. Dasar Teori dan Metodologi**

### **2.1 Kompensasi**

Menurut Edison *et al.* [1] kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima pegawai/karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya. Menurut Edison *et al.* [1] jenis kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi normatif dan kebijakan.

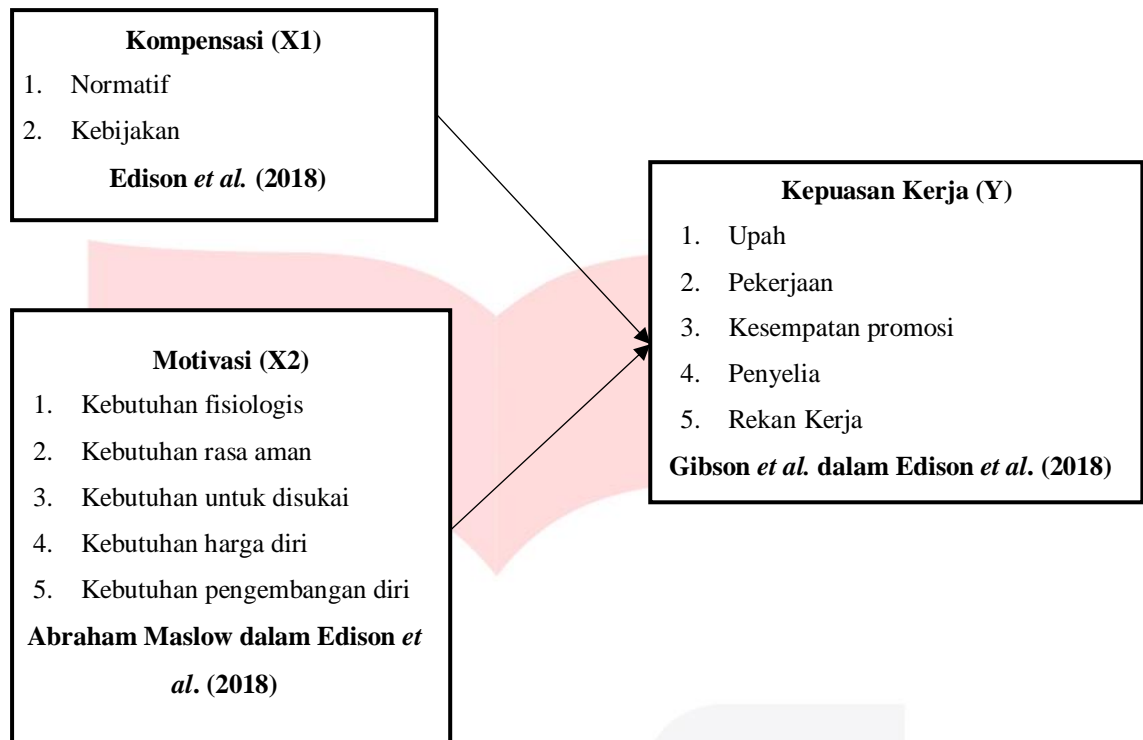
### **2.2 Motivasi**

Menurut Wibowo [6] motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Selain itu, terdapat pendapat lain yang dipaparkan oleh Edison *et al.* [1] mengatakan bahwa motivasi ini tidak berwujud dan hanya bisa diduga dari tindakan dan perilakunya. Abraham Maslow dalam Edison *et al.* [1] mengembangkan *Hierarchy of Needs Theory* dan mengelompokkan motivasi dalam lima tingkat yang disebut sebagai kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan paling dasar yaitu makanan, air, udara, dan istirahat, selanjutnya kebutuhan rasa aman seperti kebutuhan terhadap lingkungan yang aman terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, selanjutnya kebutuhan untuk disukai seperti rasa memiliki dan sosial, selanjutnya kebutuhan harga diri seperti mendapat pengakuan dan penghargaan, yang terakhir adalah kebutuhan pengembangan diri yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

### **2.3 Kepuasan Kerja**

Menurut Edison *et al.* [1] kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan terdapat pendapat beberapa ahli mengenai dimensi alat ukur kepuasan kerja. Gibson *et al.* dalam Edison *et al.* [1] antara lain ialah dimensi upah yaitu jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar, selanjutnya dimensi pekerjaan seperti tugas dan pekerjaan yang diberikan menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab, lalu dimensi kesempatan promosi yaitu tersedia kesempatan untuk maju, selanjutnya dimensi penyelia yaitu kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan, yang terakhir adalah dimensi rekan kerja yaitu keadaan yang menunjukkan rekan kerja bersikap bersahabat dan mendorong.

## 2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis

Menurut Sujarweni [5] hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas hipotesis yang ditetapkan dan akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah “Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek Bandung”.

## 2.6 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kausal dengan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 340 mitra *driver* Gojek. Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode sampling insidental. Kemudian, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan agar alat pengukur dapat menunjukkan apa yang ingin diukur dan menghasilkan pengukuran yang sama dan konsisten. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel adalah analisis regresi linier berganda.

## 3. Pembahasan Hasil Penelitian

### 3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, hasil tanggapan responden mengenai kompensasi ialah sebesar 51% masuk kedalam kategori kurang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian mitra *driver* gojek sudah merasa cukup dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Namun adapula mitra *driver* yang merasa kompensasi yang diberikan oleh Gojek Bandung belum sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang dijalankan oleh mitra *driver*. Presentase tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 10 yaitu sebesar 83%. Pernyataan ini membahas mengenai pemberian tunjangan oleh perusahaan jika memenuhi target yang sudah ditetapkan. Sementara itu,

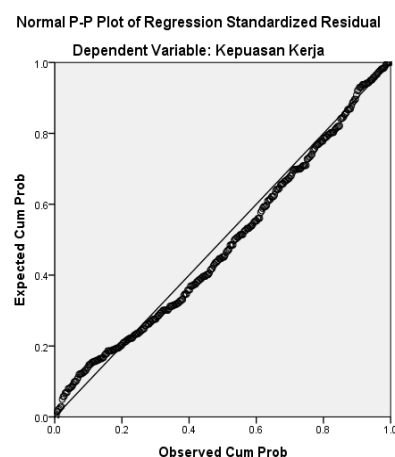
penilaian paling rendah terdapat pada item 13 dan 14 dengan presentase sebesar 26% yaitu membahas mengenai pemberian uang cuti tahunan dan agenda libur bersama seluruh karyawan.

Motivasi berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 74%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mitra *driver* gojek sudah merasa termotivasi dengan berbagai faktor yang ada, sehingga menimbulkan dorongan untuk menjalankan tanggungjawab dari perusahaan dengan sebaik-baiknya. Presentase tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 8 yaitu sebesar 91%. Pernyataan ini membahas mengenai tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin. Sementara itu, penilaian paling rendah terdapat pada item 4 dengan presentase sebesar 31% yang membahas mengenai kepastian program pension.

Kepuasan kerja berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 77%. Hal ini menunjukkan mayoritas mitra *driver* merasa puas atas pekerjaan yang diberikan oleh Gojek Bandung. Walaupun kepuasan kerja mitra *driver* Gojek Bandung masih relatif karena pada hakekatnya sifat manusia yang tidak pernah puas, sehingga masih ada saja mitra *driver* yang menuntut untuk mendapatkan yang lebih seperti apa yang mereka harapkan. Presentase tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 12 yaitu sebesar 87%. Pernyataan ini membahas mengenai perilaku rekan kerja yang selalu mendorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan merasa puas. Sementara itu, penilaian paling rendah terdapat pada item 7 dengan presentase sebesar 50% yang membahas mengenai peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.

### 3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil output pada uji normalitas menggunakan *P-Plot* diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

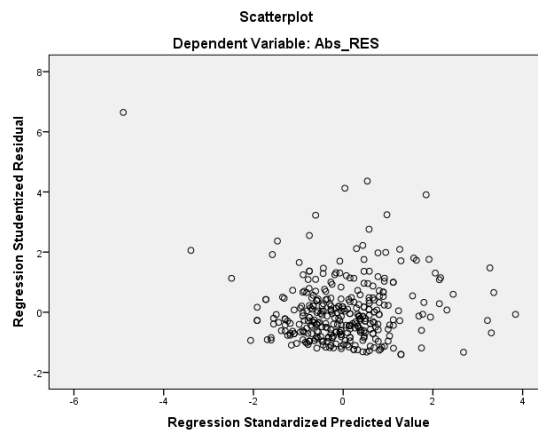
Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,469	2,978		4,523	0,000		
kompensasi	0,175	0,045	0,191	3,928	0,000	0,917	1,090
motivasi	0,652	0,073	0,431	8,878	0,000	0,917	1,090

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian multikolinearitas dengan menggunakan uji multikolinieritas menunjukkan bahwa hasil nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil output pada uji heterokedastisitas menggunakan *scatterplot* menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompensasi, dan Motivasi sebesar menyebar merata didaerah diatas 0 dan di bawah 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

### 3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.475	2.978		4.525	.000
	Kompensasi	.175	.045	.191	3.923	.000
	Motivasi	.652	.073	.431	8.875	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta = 13.475
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) adalah sebesar 0.175 yang menunjukkan setiap kenaikan satu satuan dari kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.175.
3. Nilai koefisien regresi motivasi (X2) adalah sebesar 0.652 yang menunjukkan setiap kenaikan satu satuan dari kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.652.

### 3.4 Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.475	2.978		4.525	.000
	Kompensasi	.175	.045	.191	3.923	.000
	Motivasi	.652	.073	.431	8.875	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3. mengenai hasil pengujian t yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari kompensasi yang diperoleh ialah sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak karena nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis yang diterima ialah kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Begitupun dengan nilai signifikansi dari motivasi yang memperoleh nilai sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak karena nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis yang diterima ialah motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja mitra *driver*.

#### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2115.580	2	1057.790	62.283	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5723.432	337	16.983		
	Total	7839.012	339			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel 4. mengenai hasil pengujian uji f yang telah dilakukan oleh penulis dapat diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 62,283 dan nilai signifikansi yang diperoleh ialah sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak karena nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ . Begitupun dengan  $F_{hitung}$  yang bernilai 62,283 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  yang bernilai 2,63 ( $62,283 > 2,63$ ). Dengan demikian Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja mitra *driver*.

### 3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 <sup>a</sup>	.270	.266	4.121

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R Square atau  $R^2$  ialah sebesar 0,270 atau dalam presentasi sebesar 27%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja ialah sebesar 27% dan sisanya yaitu 73% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada model regresi ini.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi mitra *driver* Gojek Bandung memiliki hasil presentase rata-rata yang diperoleh sebesar 51% yang berada pada kategori rendah. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi yang diterapkan Gojek Bandung tidak baik. Sedangkan Motivasi mitra *driver* Gojek Bandung memiliki hasil presentase rata-rata yang diperoleh sebesar 74% yang berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mitra *driver* Gojek Bandung baik. Begitu juga dengan Kepuasan kerja mitra *driver* Gojek Bandung memiliki hasil presentase rata-rata yang diperoleh sebesar 77% yang berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja mitra *driver* Gojek Bandung baik. Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek Bandung secara parsial dan simultan.

#### 5. Saran

Berdasarkan pemaparan yang telah penulis jelaskan sebelumnya mengenai pembahasan dan kesimpulan terkait penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek Bandung, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

##### 5.1 Aspek Praktis

1. Kompensasi pada mitra *driver* Gojek Bandung berada dalam kategori rendah dengan presentase rata-rata sebesar 51% sebaiknya perusahaan perlu memberikan beberapa tunjangan kepada mitra *driver*, mengingat beban kerja yang dilakukan tidaklah mudah maka dari itu perusahaan perlu memberikan beberapa tunjangan seperti tunjangan makan, transportasi, dan tunjangan jasa setiap bulannya.
2. Motivasi pada mitra *driver* Gojek Bandung berada dalam kategori tinggi dengan presentase rata-rata sebesar 74% namun masih terdapat beberapa item rendah, sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan upah para mitra *driver* serta mengadakan program pension agar dapat memacu motivasi para mitra *driver* sehingga lebih termotivasi dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja pada mitra *driver* Gojek Bandung berada dalam kategori tinggi dengan presentase rata-rata sebesar 77% namun masih terdapat beberapa item rendah, sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan upah mitra *driver* dengan meningkatkan tarif pada jam sibuk dan diluar jam sibuk, mengingat beban kerja yang dilakukan tidaklah mudah sehingga mitra *driver* perlu mendapatkan upah yang lebih layak.

##### 5.2 Aspek Teoritis

1. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis lain seperti analisis jalur (path analysis) atau analisis SEM (Structural Equation Model).
3. Penelitian ini dilakukan pada mitra *driver* Gojek Bandung, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian seperti melakukan penelitian pada mitra *driver* Gojek wilayah Jawa Barat ataupun pada mitra *driver* Gojek Indonesia, selain itu bisa juga dilakukan pada industri yang berbeda sehingga hasil penelitian akan lebih beragam.

**Daftar Pustaka**

- [1] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ketiga) Bandung: Alfabeta.
- [2] Nurcahyani, N.M., & Adnyani, I.G.A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*. Vol.5, No.1, 500-532.
- [3] Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A.M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.1, No.2.
- [4] Suwono, L. (2016). Pentingnya SDM untuk tingkatkan daya saing Perusahaan. [online]. <https://news.detik.com/advertorial-news-block/3157665/pentingnya-sdm-untuk-tingkatkan-daya-saing-perusahaan>. [4 Oktober 2019].
- [5] Sujarweni, W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. (Cetakan pertama). Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- [6] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. (Edisi kelima). Depok: PT. RajaGrafindo Persada.