

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA DRIVER GOJEK DI KOTA MALANG)

Virda Amalia Oktaviani, Rini Rahayu Kurniati, Daris Zunaida

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144,
Indonesia LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144,
Indonesia
Email: virda.oktaviani@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara langsung dan juga pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja. Subjek penelitian ini adalah driver GOJEK di Kota Malang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Metode pengumpulan data melalui survei dengan menggunakan kuesioner. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Path.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on performance and the effect of compensation on performance through job satisfaction. The subject of this research is the GOJEK driver in Malang City. The sampling technique in this study used a non-probability sampling method with a total of 100 respondents. The method of collecting data through a survey using a questionnaire. Data analysis techniques used in this study are Simple Regression Analysis and Path Analysis

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya zaman di era industri 4.0 dan kemajuan dalam pendidikan serta perekonomian yang lebih makmur, perubahan sosial budaya masyarakat, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih, sarana transportasi dan komunikasinya semakin mudah sehingga membuat aktivitas manusia semakin cepat dan praktis. Era modern seperti saat ini alat transportasi dan komunikasi tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Karena dua hal tersebut sering digunakan untuk mempermudah segala pekerjaan manusia.

Kini, di Indonesia, terdapat beberapa penyedia layanan ojek online yang memungkinkan calon penumpang tidak perlu datang ke sebuah pangkalan ojek, salah satunya

yaitu GOJEK. GOJEK adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan transportasi ojek. Yang bertujuan untuk menghubungkan ojek dengan penumpang ojek. Perusahaan ini berdiri pertama kali di kota Jakarta pada tahun 2011. GOJEK merupakan perusahaan yang berjiwa sosial yang memimpin revolusi industri transportasi Ojek. Karena efektifitas tujuan perusahaan ini yang bermitra kepada pengendara Ojek yang berpengalaman semakin baik dan meningkatnya peminat pelanggan sehingga GOJEK dikembangkan di kota-kota besar lainnya seperti khususnya daerah JABODETABEK, Bandung, Malang, Surabaya, Bali dan kota-kota lainnya. Menurut informasi dari pihak kantor operasional GOJEK Malang, jumlah driver di Malang mencapai lebih dari 1000 driver.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada beberapa driver GOJEK, terbaginya konsumen ke beberapa aplikasi ojek online selain GOJEK menyebabkan timbulnya keresahan driver GOJEK karena untuk mendapatkan konsumen sudah tidak lagi mudah seperti dulu sehingga menyebabkan semakin ketatnya persaingan antar driver untuk mencapai target yang ditentukan agar mendapatkan Kompensasi yang lebih. Hal tersebut menimbulkan ketidakpuasan driver GOJEK atas Kompensasi yang diterima meskipun GOJEK menerapkan sistem kerja yang fleksibel.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Fajar, et al. (2019) menjelaskan bahwa Kompensasi yang diterima oleh pengemudi ojek online masih belum sesuai dengan keinginan dan harapan driver. Dalam hal apapun, tingkat Kepuasan Kerja pegawai dapat menimbulkan komitmen lebih besar, tetapi dapat juga hal tersebut akan menimbulkan komitmen yang lebih kecil yang kemudian mempengaruhi upaya dan akhirnya berpengaruh pada Kinerjanya (Tannady, 2017:153).

Berdasarkan fenomena GOJEK di Kota Malang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Driver GOJEK Di Kota Malang)”. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji bagaimana Kompensasi yang diberikan oleh GOJEK dapat berpengaruh terhadap Kinerja drivernya dengan menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dimana variabel tersebut belum pernah dijadikan variabel mediasi oleh peneliti sebelumnya. Dengan adanya penelitian ini nantinya harapan pihak perusahaan dapat terus mengembangkan layanan yang diberikan tidak hanya untuk konsumen melainkan juga untuk kesejahteraan driver.

Dalam penelitian ini peneliti merumuskan dua masalah yaitu adakah pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Driver GOJEK di Kota Malang dan juga adakah pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Driver GOJEK di Kota Malang?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Michael dan Horold dalam Sinambela (2017:223) Kompensasi terbagi

menjadi tiga yaitu Kompensasi material, sosial, dan aktivitas..

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan serta prestasi kerja meningkat (Tannady, 2017:175). Sedangkan Indikator Kepuasan Kerja menurut Sinambela (2017:328) yaitu perasaan senang, perasaan bangga, perasaan terjamin, dan perasaan menikmati.

Kinerja

Secara etimologi, Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Tannady (2017:163) menyatakan bahwa para pimpinan pastinya membutuhkan indikator dan criteria dalam menilai bagaimana Kinerja diukur. Diantaranya adalah Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, dan Ketepatan Waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel didasarkan pada sample random sampling dengan mengambil sampel sebanyak 100 responden yang merupakan mitra Gojek. Jenis dan sumber datanya adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisa data penelitian dengan program SPSS 22.00 dengan alat analisis Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi, Uji t dan Uji Analisa Jalur. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel independen yaitu variabel kompensasi, variabel dependen yaitu Kinerja serta Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah driver (pengemudi) Gojek di daerah Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. responden dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu berdasarkan pendidikan terakhir dan lama bekerja menjadi mitra Gojek. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yaitu didominasi oleh responden yang telah bekerja lebih dari 2 tahun. Sedangkan untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa lulusan SMA menjadi responden yang mendominasi dengan prosentase 56%.

Uji Instrumen Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur secara tepat. Validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subjek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini:

Tabel 1
Nilai Cronbach's Alpha Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	8

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 2
Nilai Cronbach's Alpha Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 3
Nilai Cronbach's Alpha Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

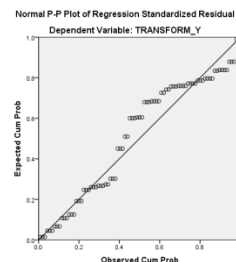
Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai alpha cronbach's yang dihasilkan berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot terlihat dan dapat diketahui bahwa data tersebar dan mengikuti diantara garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

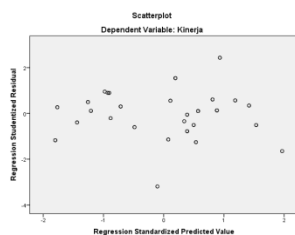
Hasil Uji Multikolinearitas Data

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

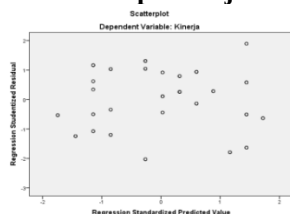
Pada hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel Kompensasi sebesar 1. Nilai tolerance yang diperoleh oleh variabel X dan Z lebih dari 0,1. Serta nilai VIF untuk variabel Kompensasi adalah sebesar 1. Dimana nilai VIF variabel tersebut kurang dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Heteroskedastisitas

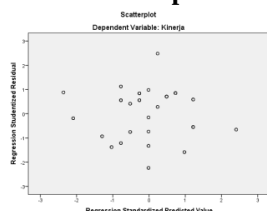
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2 Uji Scatterplot Kompensasi terhadap Kinerja



Gambar 3 Uji Scatterplot Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja



Gambar 4 Uji Scatterplot Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa plotting atau titik-titik sudah menyebar dengan acak dan tidak membentuk garis dan hubungan minus atau positif, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heterokedastisitas. Sehingga, asumsi persamaan model regresi terjadi dengan baik.

Uji Statistik

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4
Uji R² Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja
Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.157	.23792

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,157 ini berarti kontribusi variabel independen (Kompensasi) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja) sebesar 15,7% sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi variabel lain di luar model.

Tabel 5
Uji R² Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.483 ^a	.233	.224	.227

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,224 ini berarti kontribusi variabel independen Kompensasi mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 22,4 % sedangkan sisanya sebesar 77,6% dipengaruhi variabel lain di luar model.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji secara simultan apakah hubungan dari variabel Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja.

Tabel 6
Hasil Uji F Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.325	2	.663	12.896	.000 ^b
Residual	4.111	80	.051		
Total	5.437	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Beta	t	Sig.
		B					
1	(Constant)	3.115		1.013		3.077	.003
	Kompensasi	.169		.160	.137	1.058	.293
	Kepuasan Kerja	.403		.133	.393	3.036	.003

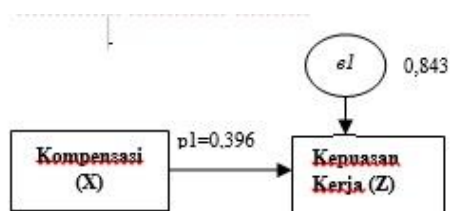
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah

Variabel Kompensasi (X) diketahui nilai thitung 1,058 < 1,66023 ttabel dengan nilai signifikansi X sebesar 0,293 > 0,05. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kompensasi (X) tidak berpengaruh terhadap nilai variabel dependen Kinerja (Y). sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) diketahui nilai thitung 3,036 > 1,66023 ttabel dengan nilai signifikansi X sebesar 0,003 < 0,05. Artinya, dapat diketahui bahwa variabel bebas berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat. Hasil uji t menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja secara parsial.

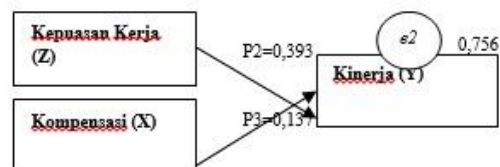
Analisa Jalur

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat



Gambar 5 Output Regresi Model 1

Dari diagram diatas dapat diketahui bahwa nilai p1 atau Path 1 yaitu 0,396 yang merupakan nilai beta dari tabel *coefficient* dan nilai e1 yaitu 0,7543. Untuk mengetahui nilai pengaruh tidak langsung maka nilai p1 akan dikalikan dengan nilai p2 yang akan ditentukan pada koefisien jalur yang kedua.



Gambar 6 Output Regresi Model 2

Dari diagram diatas dapat diketahui bahwa nilai p2 atau Path 2 yaitu 0,393 yang merupakan nilai beta dari tabel *coefficient* variabel Kepuasan Kerja dan nilai p3 atau Path 3 yaitu 0,317 yang merupakan nilai beta dari tabel *coefficient* variabel Kompensasi. Nilai e1 sendiri yaitu 0,756.

Suatu variabel dapat menjadi variabel mediasi jika hasil perkalian *path* tidak langsung lebih besar dari *path* langsungnya. Jadi variabel Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi jika:

$$\begin{aligned}
 P1 \times P2 &> P3 \\
 0.396 \times 0.393 &> 0.137 \\
 0.155628 &> 0.137
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa Variabel Kepuasan Kerja dapat dikatakan sebagai variabel mampu memediasi karena nilai p1 dikalikan dengan p2 jumlahnya lebih besar dari p3.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada *driver* GOJEK di Kota Malang adalah sebagai berikut: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t atau uji parsial Kompensasi terhadap Kinerja dengan nilai t_{hitung} 1,058 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,66023 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05. Artinya terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi Kinerja selain Variabel Kompensasi yang meliputi kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi. Mitra cenderung akan memiliki kinerja yang baik tidak hanya dikarenakan Kompensasi. 2) Kompensasi mempunyai pengaruh positif

terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Dengan nilai pengaruh tidak langsung 0.155628 yang lebih besar daripada pengaruh langsungnya yaitu 0.137. Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Saran

1. Bagi PT. Karya Anak Bangsa :

Sebaiknya perusahaan tetap menerapkan sistem Kompensasi yang baik kepada para *driver* agar Kinerja mereka dapat terus ditingkatkan sehingga dapat memberikan layanan yang terbaik kepada para penggunanya. Kebijakan perusahaan yang seringkali berubah akan mempengaruhi pendapatan yang diperoleh *driver*. Salah satu kebijakan baru yang ditetapkan terkait dengan bonus adalah penerapan sistem performa (*performance*) atau yang disebut juga dengan *rating*. Sistem performa diketahui merupakan sistem terbaru yang akan menentukan pendapatan bonus *driver*. Jika performa tidak terpenuhi, maka mereka terancam tidak akan mendapatkan bonus, di mana bonus tersebut menjadi tulang punggung mendongkrak pendapatan. Apabila sistem penilaian performa ini kurang baik akan berpengaruh pada Kinerja dan layanan yang diberikan *driver* kepada para penggunanya. Apabila sistem penilaian performa ini kurang baik akan berpengaruh pada Kinerja dan layanan yang diberikan *driver* kepada para penggunanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya:

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya lebih memperhatikan pertanyaan yang diajukan sehingga tidak menimbulkan bias dengan memberikan pertanyaan kepada pihak kedua atau atasan yang mengetahui hasil kerja dari responden.

Dalam penelitian selanjutnya peneliti juga sebaiknya memperhatikan instrumen yang digunakan dengan cara, misalnya membuat kuesioner yang menarik atau berwarna, memberikan hadiah untuk responden, dan lain hal sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, S. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.

- Amalia, F. T. (2019). Gambaran Kepuasan Kerja pada Pengemudi Layanan Jasa Transportasi Ojek Online. *Cognisia Vol.7 NO.1*, 77-94.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Dell. (n.d.). *Prediksi Masa Depan Dunia Kerja 2030 Versi Dell*. Retrieved Januari 06, 2020, from <https://www.msn.com/https://www.msn.com/id-id/ekonomi/other/prediksi-masa-depan-dunia-kerja-2030-versi-dell/ar-BBYtVwd>
- Dwiyana, A. (2017, Oktober). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship*. Retrieved Desember Rabu, 2019, from jurnal.stiepas.ac.id : jurnal.stiepas.ac.id > jebe > article > download
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Furtwengler, D. (2000). *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Alpha copyright.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, N. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadir, A. (2008). *Hukum Pengangkutan Niaga*. Bandung: Citra Aditya.
- Maharani, A. S. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data)*. Malang: UIN MALIKI.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhidayah, F. (2018). Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi. *Jurnal Akuntansi Maranatha, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha*, 179-186.

- Riduwan, A. &. (2015). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RAD*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, H. (2017). Kepuasan Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 153). Yogyakarta: Expert.
- UI, P. (2017). *PUsat Kajian Komunikasi Universitas Indonesia*. Retrieved Desember 19, 2019, from puskakom.ui.ac.id: <http://puskakom.ui.ac.id/publikasi/hasil-riset-manfaat-sosial-aplikasi-on-demand-studi-kasus-gojek-indonesia.html>