



Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dealer Honda Kota Sorong

¹ Elsa Remetwa, ²Susana Magdalena Welly Muskita

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Victory Sorong, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata Kunci:
Kompensasi,
Kepuasan Kerja,
Dealer,
Insetif

Keywords:
Compensation
Job Satisfaction,
Dealer
Incentives

Email :
remetwaelsa@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini berisi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada dealer honda kota sorong. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan yaitu data primer yang bersumber dari penyebaran kuesioner kepada karyawan dealer honda kota sorong yang berjumlah 35 responden. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 29. Berdasarkan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan uji determinan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan kepada kepuasan Kerja (Y), dikarenakan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Pada koefisien determinasi adjusted R2 (adjusted R square) memiliki nilai 0,577 yang berarti variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 57,7%, sedangkan sisanya sebesar 0,423 atau 42,3% (100% - 57,7%) dipengaruhi dari variabel – variabel yang tidak diteliti dipenelitian ini.

This study contains the effect of compensation on job satisfaction in Honda dealers in Sorong City, The research method used in this study is quantitative. The data used was primary data sourced from the distribution of questionnaires to employees of Honda dealers in Sorong City totaling 35 respondents. The data processing process is carried out using the help of SPSS version 29. Based on validity test, reliability test, simple linear regression analysis and hypothesis testing using t test, F test and determinant test. These results show that the Compensation variable (X) has a significant influence on Job satisfaction (Y), because the significance value is less than 0.05, which is 0.000. The adjusted R2 (adjusted R square) determination coefficient has a value of 0.577 which means that the compensation variable (X) has an effect on job satisfaction (Y) by 57.7%, while the remaining 0.423 or 42.3% (100% - 57.7%) is influenced by the variables that are not studied in this study.

Copyright © 2025 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Industri otomotif, sebagai salah satu sektor ekonomi utama di banyak negara, terus berkembang seiring dengan meningkatnya permintaan akan kendaraan bermotor. Industri ini tidak hanya berperan dalam memproduksi dan memasarkan kendaraan bermotor, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, lapangan pekerjaan, dan teknologi. Industri otomotif global mencakup berbagai segmen, termasuk produksi kendaraan bermotor, komponen, dan layanan purna jual. Dari perusahaan besar hingga produsen kecil, industri ini menciptakan jutaan lapangan kerja langsung dan tidak langsung di seluruh dunia. Dealer Honda tidak hanya menjual kendaraan tetapi juga menyediakan layanan purna jual seperti perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang. Mereka merupakan representasi langsung dari merek Honda di tingkat lokal, menjaga hubungan dengan pelanggan dan memastikan kepuasan mereka terhadap produk dan layanan. Dealer Honda juga bertanggung jawab untuk memasarkan produk-produk Honda di wilayah mereka. Mereka mengatur promosi, diskon, dan kampanye pemasaran untuk menarik konsumen dan mempromosikan produk-produk Honda dengan untuk menjual berbagai jenis kendaraan Honda, termasuk mobil penumpang, SUV, dan motor. Dealer Honda merupakan titik kontak utama bagi pelanggan untuk semua kebutuhan mereka terkait kendaraan Honda. Mereka menyediakan informasi tentang produk, tes drive, dan membantu pelanggan dalam memilih kendaraan yang sesuai dengan kebutuhan dan anggaran mereka.

Selain itu dealer Honda tidak hanya menjual kendaraan tetapi juga memberikan informasi tentang fitur produk, teknologi terbaru yang tersedia, dan keuntungan dari memiliki kendaraan Honda. Mereka juga memberikan edukasi kepada pelanggan tentang cara merawat kendaraan mereka untuk memaksimalkan umur pakai dan kinerja. Dalam konteks ini, dealer Honda memainkan peran sentral dalam memperluas jangkauan dan memastikan loyalitas konsumen terhadap merek. Kepuasan kerja para karyawan dealer menjadi faktor

yang tidak dapat diabaikan dalam upaya mencapai tujuan ini. Kompensasi, sebagai salah satu komponen utama dari paket penghargaan karyawan, telah lama diakui sebagai faktor penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Penelitian mengenai hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam konteks dealer otomotif, memiliki relevansi yang signifikan. Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan, tetapi juga berkontribusi pada motivasi, produktivitas, dan retensi tenaga kerja.

Dalam konteks spesifik dealer Honda, fokus pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menjadi semakin penting mengingat persaingan yang ketat dalam industri otomotif dan tantangan unik yang dihadapi oleh dealer dalam menjaga standar layanan dan kepuasan pelanggan yang tinggi. Studi ini bertujuan untuk menginvestigasi secara mendalam bagaimana kompensasi yang diterima oleh karyawan dealer Honda berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dealer dalam merancang kebijakan kompensasi yang efektif serta meningkatkan kondisi kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dealer adalah bisnis atau tempat penjualan yang secara khusus menjual produk atau jasa dari produsen atau penyedia layanan tertentu. Mereka berperan sebagai perantara antara konsumen dan produsen, menyediakan produk, layanan, dan dukungan purna jual kepada konsumen. Dealer seringkali memiliki pengetahuan mendalam tentang produk yang mereka jual dan dapat memberikan nasihat serta layanan tambahan kepada pelanggan mereka. Salah satunya seperti Dealer Honda KM 9 di Sorong, adalah tempat di mana Anda dapat membeli motor merek Honda. Mereka juga menyediakan layanan purna jual seperti perawatan rutin, perbaikan, dan suku cadang untuk kendaraan Honda. Dealer ini berperan sebagai perantara antara konsumen dan pabrikan Honda, memungkinkan konsumen untuk memilih motor yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan mendapatkan dukungan purna jual yang diperlukan.

Ketidakadilan dalam penentuan atau distribusi kompensasi antar karyawan sering kali menciptakan ketegangan di lingkungan kerja. Ketidakadilan ini dapat terjadi ketika ada perbedaan yang tidak jelas dalam tingkat kompensasi antara karyawan yang seharusnya memiliki tingkat kontribusi atau tanggung jawab yang serupa. Dalam konteks dealer Honda, hal ini dapat mengarah pada ketidakpuasan karyawan yang merasa bahwa mereka tidak dihargai dengan adil untuk pekerjaan mereka. Misalnya, ketika dua karyawan melakukan pekerjaan yang serupa dalam hal tanggung jawab dan kontribusi, namun salah satu dari mereka menerima kompensasi yang lebih rendah atau tidak sebanding dengan rekan kerjanya, hal ini dapat menimbulkan ketidakadilan. Terkait dengan pemberian kompensasi yang kurang memadai atau tidak memuaskan dapat berdampak negatif pada semangat kerja di Dealer Honda KM 9. Kompensasi yang tepat dan adil penting untuk memotivasi karyawan dan menjaga kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi disebabkan oleh pemberian kompensasi yang memadai dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang puas cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkontribusi secara positif terhadap mencapai tujuan organisasi.

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan atau standar yang diinginkan, hal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan karyawan, bahkan penurunan produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Dealer Honda KM 9 untuk memperhatikan hal ini dan memastikan bahwa sistem kompensasi yang ada dapat meningkatkan semangat kerja karyawan secara efektif. Kepuasan kerja yang tinggi disebabkan oleh pemberian kompensasi yang memadai dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang puas cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkontribusi secara positif terhadap mencapai tujuan organisasi. Dengan pemberian kompensasi yang memadai dapat memberikan stabilitas finansial kepada karyawan, memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka dengan lebih baik. Ini dapat menyebabkan perasaan lebih puas dalam kehidupan secara keseluruhan. Kompensasi yang kompetitif atau insentif berdasarkan kinerja dapat menjadi motivator kuat untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras atau lebih cerdas dalam mencapai tujuan individu dan organisasi jika mereka melihat hubungan langsung antara kinerja mereka dan kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang kompetitif dan program insentif yang baik dapat membantu dalam mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan cenderung lebih loyal terhadap organisasi yang memperlakukan mereka dengan adil dan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka.

METODE

Peneliti melakukan penelitian secara kuantitatif deskriptif kuantitatif . Analisis data adalah proses pengumpulan data untuk interpretasi. analisis data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian apabila tujuan penelitian adalah untuk menarik kesimpulan tentang masalah yang diteliti. Metode analisis data digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian agar dapat diinterpretasikan dengan demikian laporan yang dihasilkan mudah dipahami (Ayu dan susana 2021). Pengambilan data melalui kuisioner online yang di bagikan kepada karyawan dealer honda kota sorong dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah menggunakan:uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut tabel responden jenis kelamin, menunjukkan bahwa 35 responden yang ikut berpartisipasi terdiri dari 20 orang laki-laki dengan presentase 57,14% Dan 15orang responden perempuan dengan prrsentase 42,86%. Menurut data responden berdasarkan usia, 5 responden berusia 20-23tahun, 10 responden berusia 24-26 tahun, 15 responden berusia 27-30 tahun, dan 5 responden yang berusia diatas 30 tahun. Karakteristik responden bedRasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa 30 responden berpendidikan SMA/SMK dengan presentase 85,71% dan 5 responden berpendidikan S1 dengan presentase 14,29%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Karagaman Kompensasi

Uji Validitas	N-Hitung	Signifitas	Keterangan
1	0,889	0,000	VALID
2	0,781	0,000	VALID
3	0,861	0,000	VALID
4	0,889	0,000	VALID

Tabel diatas menunjukkan uji validitas variabel Kompensasi (X), nampak jika nilai signifikan untuk pernyataan 1 hingga pernyataan 6 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel kompensasi (X) valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

Uji Validitas	N-Hitung	Signifitas	Keterangan
1	0,861	0,000	VALID
2	0,436	0,009	VALID
3	0,887	0,000	VALID
4	0,942	0,000	VALID

Tabel diatas menunjukkan uji validitas variabel kepuasan kerja (Y), nampak jika nilai signifikan untuk pernyataan 1 hingga 4 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas X Kompensasi

Variabel	Cronbach alpha	Cronbach alpha Disyaratkan	Keterangan
Kompensasi	0,869	0,60	Reliabel

Dari tabel uji reliabilitas diatas untuk variabel Kompensasi (X) tersebut nampak jika nilai Cronbach's Alpha adalah 0,869 lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha Disyaratkan 0,60 sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X) dikatakan Reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Y kepuasan kerja

Variabel	Cronbach alpha	Cronbach alpha Disyaratkan	Keterangan
kepuasan kerja	0,795	0,60	Reliabel

Dari tabel uji reliabilitas diatas untuk variabel Kepuasan kerja (Y) tersebut nampak jika nilai Cronbach's Alpha adalah 0,795 lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha Disyaratkan 0,60 sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan kerja (Y) dikatakan Reliabel

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1 (Constant)	7.031	1.576	
Kompensasi	.630	.094	.760

Dari tabel Regresi Linier sederhana di atas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :
 $Y=7.031 + 0.630, X.$

Interpretasi dari model regresi di atas adalah nilai koefisien kompensasi (X) sebesar 7.031 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) memiliki pengaruh pada variabel kepuasan kerja (Y)

Tabel 6. Determinan Koefisien

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.760 ^a	.577	.565	1.72573	.577

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kompensasi

Berdasarkan tabel diatas nilai R square adalah 0.577 yaitu variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 57,7%, sedangkan sisanya sebesar 0,423 atau 42,3% (100% - 57,7%) dipengaruhi dari variabel – variabel yang tidak diteliti dipenelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a		
	t	Sig.	
1 (Constant)	4.462	.000	
Kompensasi	6.715	.000	

a. Dependent Variable: kompensasi

Hasil pada Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan kepada kepuasan Kerja (Y), dikarenakan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja di dealer Honda. Dari data yang diperoleh, terlihat bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang lebih baik, baik dalam bentuk gaji pokok, bonus, maupun insentif lainnya, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang menerima kompensasi lebih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada produktivitas dan loyalitas karyawan. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang mereka terima lebih cenderung menunjukkan kinerja yang baik, memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan, dan berpotensi untuk bertahan lebih lama dalam organisasi. Manajemen dealer Honda disarankan untuk terus memperhatikan struktur kompensasi mereka dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dealer Honda dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan berkelanjutan."

REFERENSI

- Edy, Sutrisno, et al. "Buku." Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4 (2015): 611-628.
- Hasibuan.(2017).ManajemenSumberDayaManusia.Bumiaksara
- Kuncoro, Mudrajad. "Metode riset untuk bisnis dan ekonomi: Bagaimana meneliti dan menulis tesis." (2013).
- SISMAN, AYUNITA, and SUSANA MAGDALENA WELLY MUSKITA. "Pengaruh Promosi Melalui Media Sosial Dan Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Online ShopThyy Thyy) DI KOTA SORONG." Jurnal Badati 3.1 (2021): 42-53.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi, 16(2), 63-75.
- Yuliana, A. S., Amelia, M. C., & Handoko, B. (2020). Persepsi Komunikasi Efektif Perawat Dengan Kepuasan Pasien Di Instalasi Rawat Inap Rsud Petala Bumi Provinsi Riau. Journal of Hospital Administration and Management (JHAM), 1(2), 1-10.
- Yusuf, J. C., Prayogo, F. R., & Andreani, F. (2021). Pengaruh kepuasan konsumen terhadap minat beli ulang di traveloka. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, 9(1).
- Y. Putra, Arif Rachman, and Ella Anastasya Sinambela. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen." Jurnal Simki Pedagogia 4.1 (2021): 58-67.