

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA WIRANIAGA SUZUKI PT RESTU MAHKOTA KARYA JAKARTA

Enny Ariyanto¹⁾
Gazali Rahman²⁾

¹⁾Program Studi S2 Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana
e-mail: eny_ariyanto@yahoo.com

²⁾Program Studi S2 Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana
e-mail: rahman.gazali@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation and job satisfaction on the labor productivity of Suzuki car salesman at PT Restu Mahkota Karya. The study sample involves 162 respondents of six personal salers from different areas and is determined through saturation sampling technique. Primary data is obtained through a questionnaire. Multiple linear regression model is used to test the hypothesis of the influence of variable compensation and job satisfaction on productivity. The research proves that the variable compensation partially has no significant effect on the productivity of the sales force. However, the variable of job satisfaction has weak significant influence on the productivity of the sales force. Furthermore, simultaneous variable compensation and job satisfaction have weak significant positive effect on the productivity of the sales force of PT Restu Mahkota Karya.

Keywords: compensation, job satisfaction, productivity, sales force

PENDAHULUAN

Dengan membaiknya perekonomian Indonesia beberapa tahun terakhir telah menempatkannya sebagai negara pasar mobil dengan pangsa terbesar kedua setelah Thailand di kawasan Asean. Data pemasaran mobil di Indonesia, sebagaimana dirilis oleh Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo) menunjukkan total penjualan mobil dari distributor ke dealer (*wholesaler*) seluruh Indonesia selama tahun 2012 adalah mencapai 1.116.402 unit, yaitu mengalami peningkatan sebesar 24,8 persen dibanding tahun 2011. Angka pertumbuhan penjualan tersebut diperkirakan masih akan meningkat hingga 10 persen pada tahun 2013. Kenaikan angka penjualan dialami oleh semua pabrik mobil terutama untuk merek pabrikan Jepang. Merek mobil Honda merupakan produk mobil yang mempunyai pertumbuhan penjualan paling tinggi hingga mencapai 52,6 persen dibanding tahun 2011. Selanjutnya, secara berurutan penjualan ini disusul oleh Mazda sebesar 38,7 persen, Suzuki sebesar 33,8 persen dan Toyota sebesar 30,5 persen. Sedangkan *Market share* terbesar masih dikuasai mobil Toyota dengan pasar sebesar 36 persen, kemudian Daihatsu 14 persen, Mitsubishi 13 persen, dan Suzuki 11 persen. Kemudian untuk merek mobil lainnya, seperti Honda, Nissan, Isuzu, Mazda baru mampu menguasai *market share* di bawah 10 persen (Gaikindo, 2013).

PT Suzuki Indomobil Sales, selaku agen tunggal pemegang merek (ATPM) Suzuki di Indonesia bekerja sama dengan seluruh dealernya memasarkan produk mobil keluaran

Suzuki di Indonesia. Di wilayah Jakarta dan sekitarnya, pada tahun 2012, terdapat sepuluh perusahaan yang menjadi dealer resmi Suzuki. Salah satu di antaranya adalah PT Restu Mahkota Karya, yang mempunyai wilayah pemasaran meliputi Jakarta, Banten dan Jawa Barat. Pesatnya pertumbuhan penjualan mobil memunculkan kompetisi baik sesama dealer Suzuki maupun merek lain. Di samping pengembangan fasilitas *showroom*, penambahan tenaga wiraniaga yang dilakukan selama ini menjadi cara efektif bagi *dealer* untuk menjaring sebanyak mungkin calon pembeli. Sehingga keberadaan wiraniaga dengan kompetensinya menempati posisi strategis sebagai tenaga penjualan dan ujung tombak pemasaran.

Pengalaman yang dihadapi oleh PT Restu Mahkota Karya selama ini menyajikan fakta bahwa tingginya kebutuhan terhadap jumlah tenaga wiraniaga ternyata tidak sebanding dengan minat pelamar pada pekerjaan tersebut. Hal ini terjadi antara lain karena adanya anggapan sementara pada sebagian masyarakat bahwa pekerjaan wiraniaga belum mampu menjanjikan kehidupan masa depan lebih baik. Kondisi ini tentu membuat pilihan sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan calon wiraniaga yang berkualitas. Pada sisi lain tuntutan akan pelayanan terhadap konsumen meningkat, hingga peran dan fungsi wiraniaga tidak lagi terbatas melakukan transaksi penjualan saja tetapi mereka juga dituntut harus mampu memberikan solusi permasalahan bagi pelanggan, menyediakan layanan informasi, menjelaskan cara penggunaan produk, membantu pelanggan untuk menjual kembali produknya, serta membangun hubungan baik dengan pelanggan (Futrell, 2001). Oleh karena itu, pengetahuan yang memadai mengenai produk perusahaan, pelanggan, pasar, serta keahlian dalam menawarkan merupakan unsur penting yang harus dimiliki seorang wiraniaga (Sutojo, 2008).

Dilihat dari segi pendapatan, profesi wiraniaga merupakan pekerjaan yang paling tinggi tingkat penghasilannya dibandingkan dengan profesi yang setingkat pada posisi tersebut. Namun demikian, tenaga kerja sebagai wiraniaga adalah merupakan jenis profesi yang paling tinggi tingkat *turnover* tenaga kerjanya. Sebagai contoh, data terdokumentasi jumlah tenaga kerja wiraniaga yang masuk dan keluar di enam lokasi *showroom* milik PT Restu Mahkota Karya (RKM) periode tahun 2010-2012 seperti nampak pada Tabel 1.

Tabel 1. Profil Perputaran (*Turnover*) Tenaga Wiraniaga di PT Restu Mahkota Karya Tahun 2010-2012

Dealer	2010		2011		2012	
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
RMK Kebon Jeruk	20	18	36	22	58	32
RMK Roxy	8	5	34	23	30	18
RMK Tangerang	2	11	14	10	25	45
RMK Cilegon	2	2	29	13	29	11
RMK Karawang	11	2	18	6	54	17
RMK Depok	17	4	34	18	54	34
Jumlah	60	42	165	92	250	157
% Karyawan Keluar/Masuk	100	70,00	100	55,75	100	62,80

Sumber data : Departemen SDM PT. RKM, (Januari 2013)

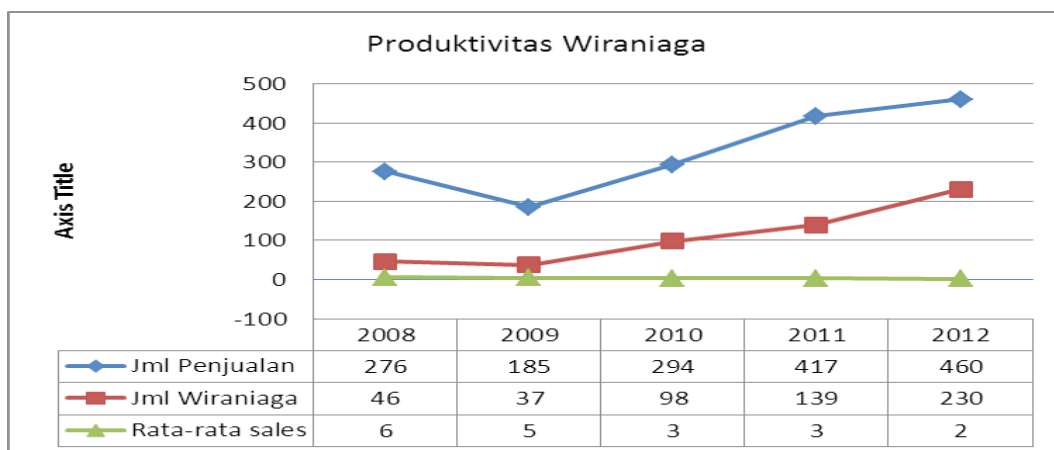
Tabel 1 menunjukkan bahwa selama periode tahun 2010-2012, rerata sebesar 62,85 persen per tahun dari jumlah tenaga wiraniaga yang telah diterima dan telah diberikan

pembekalan berbagai *training* pada akhirnya gagal dan berhenti sebagai wiraniaga. Adapun berbagai faktor alasan keluar antara lain adalah karena diberhentikan oleh perusahaan dalam masa percobaan (*probation*) karena dianggap tidak memenuhi standar minimal untuk dididik sebagai wiraniaga. Ada yang diberhentikan setelah melalui masa percobaan namun tidak mampu mencapai target minimal yang ditetapkan. Ada juga yang keluar karena merasa tidak puas terhadap lingkungan pekerjaannya. Alasan lain adalah karena mendapatkan kesempatan yang lebih baik.

Wiraniaga yang keluar karena faktor ketidakpuasan, manajemen telah mengupayakan untuk menekan (*turnover*) dengan cara mengurangi sumber-sumber ketidakpuasan. Langkah tersebut diantaranya memberikan sistem point yang berjenjang berdasarkan tingkat kesulitan menjual, yaitu terbagi dalam tiga kelompok meliputi: kelas *low difficult*, *middle difficult*, dan *high difficult*, dengan bobot point masing masing 10, 13 dan 15 poin.

Di samping pemberian bobot yang berbeda juga dibentuk pengelompokan atau *leveling* wiraniaga berdasarkan tingkat prestasi kemampuan menjual, yaitu kelompok *trainee*, *silver*, *gold*, *platinum*. Kebijakan pemberian *grade* pada wiraniaga seperti tersebut berimplikasi terhadap skema kompensasi yang diterima. Secara umum elemen kompensasi finansial terdiri atas gaji pokok, uang makan dan transport, tunjangan *grade*, tunjangan jabatan, serta insentif penjualan. Kebijakan tersebut diterapkan sejak tahun 2011 dengan tujuan meningkatkan produktivitas wiraniaga seiring meningkatnya penjualan mobil secara nasional, dan khususnya di PT RMK sendiri.

Penjualan mobil di PT RMK periode tahun 2010-2012 terus mengalami peningkatan dengan rerata pertumbuhan sebesar 45 persen per tahun, yaitu tahun 2010 tumbuh sebesar 47 persen dari periode tahun sebelumnya, tahun 2011 sebesar 48 persen, dan tahun 2012 sebesar 40 persen. Namun kondisi pertumbuhan penjualan relatif besar tersebut tidak berbanding lurus dengan kenaikan produktivitas tenaga wiraniaganya.



Sumber: Departemen SDM dan Operasional PT.RMK Tahun 2013

Gambar 1. Grafik Rerata Hasil Penjualan per Tenaga Kerja Wiraniaga Tahun 2008-2012

Seperti tampak pada Gambar 1 telah membuktikan bahwa dari enam wilayah *showroom* PT RMK yang diobservasi sebagai lokasi penelitian menunjukkan penambahan jumlah tenaga wiraniaga berbanding positif (searah) dengan peningkatan volume penjualan. Akan tetapi berbanding terbalik dengan perubahan rerata hasil penjualan mobil

per tahun untuk setiap wiraniaga. Jika pada tahun 2008 setiap tenaga kerja wiraniaga mampu menjual rerata 6 unit mobil, pada periode tahun-tahun berikutnya cenderung menurun, yaitu volume penjualan hanya menjadi rerata 2 unit mobil per tahun untuk setiap tenaga wiraniaga. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas rerata per orang wiraniaga dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2012 selalu menurun. Hasil wawancara awal penulis (peneliti) terhadap 10 orang tenaga wiraniaga senior, ditemukan beberapa faktor yang diperkirakan menyebabkan menurunnya produktivitas tenaga kerja wiraniaga, antara lain: (a) kualitas SDM rendah sebagai akibat dari pola penarikan (*recruitment*) tenaga wiraniaga yang dipaksakan untuk memenuhi kuota, (b) adanya keterbatasan perusahaan menyediakan unit produk mobil untuk tipe-tipe tertentu yang dibutuhkan oleh wiraniaga dalam pemenuhan permintaan *indent* oleh konsumen, (c) kalah bersaing dalam pemberian potongan harga (diskon merek mobil lain lebih besar). Hal ini bisa terjadi bila konsumen ternyata mendapatkan harga mobil yang lebih murah di *dealer* lain karena adanya *stock on hand* yang siap dibeli.

Selain faktor-faktor tersebut di atas, penurunan rerata produktivitas juga disebabkan oleh adanya beberapa wiraniaga senior di PT RMK yang keluar dan pindah kerja ke *dealer* mobil merek lain. Kondisi ini menyebabkan terjadinya bongkar pasang pada tim penjualan dan harus mendidik tenaga kerja wiraniaga baru dari awal yang relatif mempunyai kemampuan dan pengalaman kerja menjual mobil lebih rendah.

Berdasarkan uraian fenomena-fenomena fakta seperti di atas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut: apakah variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas kerja wiraniaga Suzuki di PT Restu Mahkota Karya? Selanjutnya, dari pertanyaan penelitian tersebut juga dapat dirumuskan secara ringkas tujuan penelitian, yaitu: untuk membuktikan dan menjelaskan, baik secara parsial maupun simultan, pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan terhadap produktivitas kerja wiraniaga Suzuki di PT Restu Mahkota Karya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Peran serta para pegawai atau karyawan pada aktivitas produksi perusahaan (organisasi) adalah memberikan sumberdaya jasa yang dimiliki berupa tenaga, pikiran, pengetahuan, dan keahlian-keahlian tertentu untuk sukses proses produksi perusahaan. Dari kontribusi tersebut, kemudian perusahaan akan memberikan kompensasi, yaitu bisa berupa finansial maupun non finansial, sebagai balas jasa atau pembayaran terhadap sumberdaya yang telah diterima perusahaan dari para karyawannya. Tingkat tertentu besaran sumberdaya jasa karyawan yang diberikan ke perusahaan adalah komponen *input-output* yang merepresentasikan prestasi dan produktivitas kerja para karyawan tersebut. Tujuan utama dari pengikatan hubungan kerja ialah karena ada saling ketergantungan antara karyawan yang memberikan pemikiran dan tenaganya kepada perusahaan. Dari tenaga dan pemikiran tersebut perusahaan mendapatkan hasil berupa produk atau jasa yang menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Sebaliknya bagi karyawan akan menerima sejumlah kompensasi. Dengan demikian variabel kompensasi dan produktivitas kerja akan timbul sebagai peristiwa sebab akibat dalam hubungan transaksional antara perusahaan dengan para pegawainya.

Kompensasi adalah merupakan seluruh bentuk imbalan moneter dan non moneter yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada perusahaan atau organisasi. Menurut definisi Rivai (2009), definisi kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan

sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sementara itu, produktivitas kerja didefinisikan sebagai rasio perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Dalam definisi yang lain menyebutkan bahwa variabel produktivitas dapat dijelaskan melalui dua dimensi, yaitu: (a) dimensi efektivitas, konsep yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas serta waktu; (b). dimensi efisiensi adalah konsep yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi pelaksana atau prosesnya (Umar, 2005).

Kompensasi dalam bentuk moneter (finansial) adalah penting bagi karyawan. Karena dengan kompensasi dalam bentuk moneter memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi dan dengan bentuk kompensasi ini para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya.

Dalam kaitannya dengan kompensasi finansial yang terjadi di PT RMK, para karyawan wiraniaga menerima dalam bentuk gaji pokok, tunjangan kesejahteraan serta insentif, dan diterima dalam periode waktu bulanan. Variabel pembayaran gaji mempunyai jaminan relatif lebih pasti, yaitu dalam arti gaji akan tetap dibayarkan tiap bulan walaupun karyawan tersebut tidak masuk bekerja karena alasan yang diperbolehkan. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas, yaitu dapat berupa pembagian hasil (*gainsharing*) sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Rivai, 2009). Lebih lanjut Rivai menyebutkan bahwa tujuan utama pemberian insentif sebagai upaya motivasi atau dorongan yang dilakukan manajemen perusahaan kepada para karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Bagi manajemen organisasi (perusahaan) variabel insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pada situasi perusahaan menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat maka produktivitas kerja menjadi satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan daya kompetisinya.

Berkaitan dengan model struktur hubungan antara variabel kompensasi dengan produktivitas kerja, penelitian Black *et al* (2004) menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan meningkat setelah sistem kompensasi berupa pembagian keuntungan diterapkan oleh perusahaan. Pada bagian lain, hasil penelitian Ipkoni (2006) juga membuktikan ada pengaruh bersama positif signifikan variabel kompensasi upah, insentif, tunjangan dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian pula temuan penelitian Mustikawati (2006) yang menunjukkan ada pengaruh positif signifikan, baik secara parsial maupun simultan, variabel kompensasi dan motivasi terhadap efektivitas kerja. Selanjutnya, dengan merujuk pada uraian kerangka pemikiran di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja wiraniaga Suzuki PT Restu Mahkota Karya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Definisi umum kepuasan kerja ialah pernyataan sikap positif atau negatif tenaga kerja (karyawan) terhadap pekerjaannya. Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Robbins (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, dengan membandingkan selisih antara ganjaran yang diterima dengan yang diyakini seharusnya diterima. Selanjutnya, definisi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Manifestasi sikap positif atau negatif akan timbul berdasarkan penilaian karyawan terhadap situasi kerja (Umam, 2010). Sikap positif tersebut baru akan dirasakan oleh karyawan apabila mereka merasa telah diperlakukan dan diperhatikan secara baik dan adil, kompensasi yang mereka terima sepadan dengan energi yang dikeluarkan, penghargaan dan penghormatan yang mereka terima sepadan dengan pengorbanannya. Jadi, persepsi adil dan proporsional yang membandingkan antara benefit diterima dengan pengorbanan sumberdaya yang mereka berikan akan menentukan sikap positif karyawan pada pekerjaannya. Selanjutnya persepsi konsep tersebut akan berpengaruh terhadap manifestasi perilaku kerja mereka, dan pada akhirnya perilaku kerja para karyawan menentukan kinerjanya.

Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan akan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih giat dan lebih semangat. Sebaliknya bila kepuasan dalam bekerja tidak mereka dapatkan maka akan terjadi banyak penundaan bekerja yang berakibat pada menurunnya produktivitas. Penelitian Naibaho (2008) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Serupa dengan hasil penelitian Naibaho adalah penelitian Ekonugroho (2008) juga membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada kesimpulan penelitian yang sama adalah penelitian Almigo (2004) dan Alfaidah (2007) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja wiraniaga Suzuki PT Restu Mahkota Karya

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dewan Produktivitas Nasional mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan menggunakan dua dimensi variable produktivitas, yaitu: (a) dimensi efektivitas adalah konsep yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas serta waktu; (b) dimensi efisiensi adalah konsep yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi pelaksana atau prosesnya (Umar, 2005).

Produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor: kemampuan, kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan (Hariandja, 2002). Sedarmayanti (2001) menyebutkan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas karyawan, yaitu: sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan kerja, manajemen produktivitas, efisien tenaga kerja, serta kewirausahaan.

Pengukuran produktivitas berkorelasi tinggi dengan penilaian kinerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja serta kompensasi. Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur produktivitas meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, serta ketepatan waktu (Simamora, 2004). Penilaian produktivitas dapat digunakan sebagai atribut penilaian kinerja karyawan. Sinungan (2005) menguraikan bahwa manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai umpan balik pelaksanaan kerja, sebagai dasar pemberian penghargaan prestasi, mendeteksi penyimpangan rencana, kesesuaian penempatan karyawan (*staffing*).

Naibaho (2008) dalam penelitiannya membuktikan, baik secara simultan maupun parsial, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

produktivitas kerja. Secara simultan dua variabel prediktor tersebut (kompensasi dan kepuasan kerja) mempunyai koefisien determinasi 42,8 persen terhadap variasi produktivitas kerja karyawan. Pada variabel kompensasi, hasil penelitian Rapang (2005) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan kuat terhadap produktivitas kerja karyawan, dan mempunyai koefisien determinasi sebesar 50,41 persen. Penelitian Setiadi (2009) juga membuktikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada akhirnya dengan merujuk pada beberapa referensi di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas wiraniaga Suzuki PT Restu Mahkota Karya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan wiraniaga yang telah bekerja sekurang-kurangnya selama enam bulan di PT Restu Mahkota Karya dari enam kantor wilayah *showroom*, yaitu Cilegon, Cimone (Tangerang), Cimanggis (Depok), Roxy (Jakarta Pusat), Kebon Jeruk (Jakarta Barat), dan Karawang (Jawa Barat). Dari definisi tersebut maka didapat populasi berukuran 162 orang karyawan, dan semua anggota populasi ditetapkan sebagai sampel atau responden penelitian. Oleh karena itu teknik pengambilan sampel adalah sistem sensus atau *saturation sampling*.

Pendekatan penelitian adalah metode survei. Koleksi data dalam penelitian ini melibatkan semua anggota sampel sebagai subjek penelitian, dan menggunakan instrumen angket (kuesioner) dalam koleksi data primer. Desain penelitian adalah model relasi (hubungan) kausalitas, yaitu mempelajari hubungan atau pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan wiraniaga. Derajat hubungan variabel tersebut dinyatakan dalam koefisien korelasi yang digunakan untuk menguji atau mengukur kuat lemahnya hubungan kausalitas variabel dalam struktur model penelitian. Adapun teknik penelitian yang digunakan untuk menguji (verifikasi) rumusan hipotesis ialah teknik regresi linier berganda (*multiple linear regression*).

Data primer hasil pengukuran persepsi responden bersifat kualitatif. Untuk memperoleh data primer tersebut, variabel kompensasi diukur melalui empat dimensi, berupa: gaji, tunjangan, insentif, dan kompensasi tidak langsung (Rivai, 2009). Pengukurannya menggunakan 14 item kuesioner. Variabel kepuasan kerja diukur melalui enam dimensi meliputi dimensi: isi pekerjaan (*job content*), pengawasan (*supervision*), organisasi dan manajemen, kesempatan maju, rekan kerja, kondisi kerja (*working condition*), serta fasilitas kerja (Rivai, 2009). Pengukurannya menggunakan 16 item kuesioner. Selanjutnya variabel produktivitas diukur melalui delapan dimensi yaitu: tanggung jawab, keterampilan, disiplin, pengetahuan, inovatif, keinginan belajar, kerukunan kerja, sistem dan teknologi Sedarmayanti (2001). Dimensi ini diukur melalui 9 item kuesioner.

Data persepsi hasil pengukuran pada masing-masing variabel penelitian bersifat kualitatif berskala Likert dengan empat peringkat opsi. Jawaban setiap item mempunyai gradasi tertinggi skor 4 dan terendah skor 1. Alternatif jawaban atau pernyataan dibuat dalam bentuk *check box*. Hal ini bertujuan untuk mempertajam penggalan informasi yang ingin diserap dari para responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data hasil pengukuran melalui kuesioner yang diberikan kepada 162 karyawan wiraniaga PT Restu Mahkota Karya sebagai responden, mempunyai karakteristik sebagai berikut: menurut jenis kelamin menunjukkan responden wanita sebanyak 11 persen dan pria 89 persen. Ini mengarahkan pendapat bahwa pekerjaan wiraniaga di PT RMK lebih didominasi oleh kaum pria karena alasan tingkat mobilitas lebih tinggi dibandingkan kaum wanita.

Karakteristik kedua berdasarkan usia, yaitu: tidak ada responden yang berusia dibawah 20 tahun. Hal ini mengingat tingkat tanggung jawab sebagai wiraniaga mobil begitu besar belum tepat dipercayakan kepada mereka yang masih junior dan baru lulus sekolah setingkat SMU. Responden berusia antara 20-25 tahun sebanyak 18,50 persen. Kemudian pada rentang usia antara 26-30 tahun 31,50 persen, dan yang telah berusia sama atau diatas 31 tahun sebanyak 50 persen.

Selanjutnya distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dimiliki, yaitu: sebanyak 51,20 persen responden adalah lulusan SMU sederajat, kemudian lulusan diploma sebanyak 19,10 persen, dan lulusan sarjana sebanyak 29 persen, serta terdapat lulusan magister 0,60 persen. Lulusan SMU sederajat lebih mendominasi pekerjaan ini karena perusahaan kesulitan untuk menjangkau lulusan minimal setingkat diploma, karena kebijakan perusahaan juga tidak memberikan kompensasi yang lebih atau berbeda berdasarkan latar belakang pendidikan.

Terakhir, distribusi responden berdasarkan karakteristik *level* atau *grade*. Berdasarkan jenjang karir, responden dalam penelitian ini tidak melibatkan karyawan wiraniaga yang masih dalam masa percobaan atau status *trainee*. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini mulai dari *level silver* sebanyak 79 persen (kemampuan wiraniaga minimal menjual rata-rata 3 unit perbulan). Kemudian *level gold* 12,30 persen (kemampuan menjual rata-rata perbulan diatas 6 unit). Responden yang menduduki jabatan *sales coordinator* sebanyak 8,60 persen.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan metode *Corrected item - Total Correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total item dan melakukan koreksi terhadap efek *spurious overlap* (nilai koefisien korelasi yang overestimasi). Hasil pengujian dengan perhitungan r_{hitung} item 1 sampai item 14 terlihat bahwa semua item kuesioner adalah valid karena nilai *Corrected Item - Total Correlation* melebihi nilai r_{tabel} sebesar 0,152. Kemudian pada variabel kepuasan kerja, terdapat satu item yang tidak valid karena memiliki koefisien r_{hitung} -0,094, atau di bawah r_{tabel} 0,152, sehingga item tersebut harus dikeluarkan. Selanjutnya pada variabel produktivitas semua item valid karena koefisien r_{hitung} di antara 0,278-0,595, ialah semua koefisien r_{hitung} bernilai di atas r_{tabel} ($> 0,152$).

Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi menghasilkan koefisien Cronbach's alpha 0,838, variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien Cronbach's alpha 0,841. Variabel produktivitas Cronbach's alpha sebesar 0,760. Hasil *print out* perhitungan dengan SPSS, diperoleh koefisien Cronbach's Alpha masing-masing variabel penelitian menunjukkan koefisien terendah pada variabel produktivitas kerja (0,760) dan tertinggi variabel kepuasan kerja (0,841). Dengan mengacu pada koefisien minimal 0,6 (Nunnally, 1978

dalam Ghozali,2005) sebagai batas terendah (*cut off*) maka nilai reliabilitas instrumen pada semua variabel penelitian layak dan masuk dalam kriteria *reliabel*.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r <i>cut off</i>	Kesimpulan
Kompensasi	0.838	0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.841	0.7	Reliabel
Produktivitas	0.760	0.7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu diketahui melalui besaran koefisien estimasi parameter regresi ($=\beta$) hasil perhitungan. Adapun perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS yang secara lengkap dapat dilihat pada *output* hasil *print out* komputer seperti nampak pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Regresi Hasil *Output* Pengolahan Data dengan Program SPSS 19
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.731	.182		15.002	.000
kompensasi	-.144	.084	-.169	-1.723	.087
kepuasan kerja	.222	.079	.274	2.795	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dengan merujuk pada Tabel 3 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Produktivitas = 2,731 - 0,144 Kompensasi + 0,222 Kepuasan			
SE	(0,182)	(0,084)	(0,079)
t _{hitung}	15,002	-1,723	2,795
Sig	0,000	0,087	0,006

Persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa koefisien $b_1 = -,144$, adalah negatif dan tidak signifikan ($t_h = 1,723$; sig. = 0,087). Kesimpulan: hipotesis pertama (H_1) ditolak, H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja wiraniaga Suzuki PT RMK. Koefisien $b_2 = 0,222$ adalah positif signifikan ($t_h = 2,795$; sig. = 0,006). Kesimpulan: hipotesis kedua (H_2) diterima

(terbukti), H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja wiraniaga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh secara positif terhadap peningkatan produktivitas terutama pada dimensi gaji dan tunjangan yang bersifat tetap. Kecuali pada dimensi insentif yang bersifat fluktuatif masih berkorelasi positif (tetapi lemah) dengan dimensi inovasi pada variabel produktivitas. Artinya bagi para wiraniaga dapat termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, yaitu dengan memberdayakan kemampuan menjual sebaik mungkin karena mengharapkan penghasilan berupa insentif yang bersifat fluktuatif. Tinggi rendahnya penjualan mobil ternyata tidak semata dipengaruhi oleh skema atau struktur kompensasi yang diberikan kepada wiraniaganya. Namun sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kemampuan daya beli konsumen, ketertarikan konsumen pada model tertentu, kemudahan pembiayaan dari perbankan atau regulasi pemerintah yang dapat mempermudah atau menghambat pertumbuhan penjualan mobil tersebut.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (pada tingkatan lemah) terhadap produktivitas kerja wiraniaga Suzuki di PT RMK. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh para wiraniaga mampu meningkatkan kinerja dan motivasi mereka. Motivasi atau dorongan ini mutlak diperlukan oleh para wiraniaga karena sifat pekerjaan ini berbeda dengan pekerjaan lain. Pekerjaan menjadi wiraniaga harus senantiasa menciptakan kegiatan yang bertujuan mencari calon pembeli, mengolah, hingga menghasilkan terjadi transaksi penjualan. Artinya mereka harus menciptakan pekerjaan mereka sendiri. Sehingga meningkatnya motivasi akan memunculkan kegigihan yang tentunya akan menjadikan produktivitas kerja lebih baik. Kepuasan kerja akan mereka dapatkan bilamana mereka merasa diperlakukan secara baik dan adil oleh perusahaan (tidak dipandang sebelah mata), kemudian diberikan kesempatan maju atau peluang karir secara transparan. Sedangkan dampak negatif bagi perusahaan ketika para wiraniaga tidak mendapatkan kepuasan kerja tentu akan menimbulkan kerugian dengan menurunnya penjualan. Ketidakpuasan kerja bagi wiraniaga akan mereka tunjukkan dengan sikap acuh dan tidak peduli atau bekerja seadanya, karena mengharap perhatian dari perusahaan. Kondisi psikologis yang paling merugikan adalah ketika mereka tidak lagi menaruh harapan pada pekerjaannya. Sehingga mereka bekerja sambil mencari pekerjaan lain yang pada akhirnya mereka akan keluar dan berpindah ke perusahaan lain. Hal ini bila dibiarkan oleh manajemen perusahaan tentunya akan meningkatkan *turnover* karyawan wiraniaga.

Selanjutnya, hasil dari pembuktian hipotesis ketiga (H_3), yaitu variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas wiraniaga Suzuki PT RMK dapat dijelaskan melalui Tabel 4 dan 5.

Tabel 4. *Output* Hasil Olah Data dengan Anova Uji F untuk Hipotesis Ketiga

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.788	2	.394	3.905	.022 ^a
	Residual	16.035	159	.101		
	Total	16.823	161			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 5. *Output* Hasil Olah Data untuk Koefisien R, R², dan Adjusted R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Dimension 01	.216 ^a	.047	.035	.31757

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

Dari *output* hasil olah data dengan analisis varian (ANOVA), seperti tertera pada Tabel 4, membuktikan kebenaran hipotesis ketiga (H₃) yaitu bahwa secara simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja para wiraniaga Suzuki PT. RMK ($F_{hitung} = 3,965; Sig = 0,022$). Hasil analisis determinasi menunjukkan besaran angka R Square adalah 0,047. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja para wiraniaga Suzuki di PT Restu Mahkota Karya secara bersama-sama hanya sebesar 4,7 persen. Sedangkan sisanya (90,53 persen) dipengaruhi oleh banyak variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Koefisien determinasi sangat kecil atau kurang dari 5 persen, membuktikan bahwa dua variabel prediktor kompensasi dan kepuasan kerja tidak bisa diandalkan untuk menciptakan kinerja produktif karyawan wiraniaga di PT RMK. Karena itu manajemen perusahaan harus melihat faktor-faktor lain yang dapat dipakai secara maksimal untuk membangun kinerja karyawan wiraniaga.

Sejalan dengan teori kepuasan yang dikemukakan oleh Fredrick Herzberg, bahwa terdapat dua hal yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Yang pertama ialah *maintenance factor*, di mana bila faktor ini dihilangkan akan menimbulkan ketidakpuasan bagi pekerja. Keberadaan faktor ini juga tidak mampu menambah kepuasan kerja. Dalam penelitian ini faktor-faktor dimaksud antara lain adalah kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan interpersonal, lingkungan kerja, dan gaji. Faktor-faktor tersebut keberadaannya tidak akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja wiraniaga, namun bila tidak diperhatikan atau bahkan dikurangi maka dapat dipastikan akan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja wiraniaga.

Yang kedua adalah disebut *satisfier factor*, yaitu faktor motivasi. Keberadaan variabel motivasi mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh pada ketidakpuasan. Terkait dengan faktor ini, yaitu yang dapat meningkatkan kepuasan kerja para wiraniaga, bila mereka diberikan pengakuan atas prestasi pencapaian penjualan, mesti diberikan kenaikan pangkat atau level posisi karir lebih tinggi. Pemberian tugas yang lebih menantang, seperti dalam bentuk pemberian tanggung jawab dalam memimpin tim, akan membangun rasa percaya diri dan peran penting dalam tugasnya sebagai wiraniaga. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan kepuasan dan motivasi kerja para wiraniaga yaitu untuk berprestasi melalui usaha meningkatkan penjualan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja para wiraniaga Suzuki di PT Restu Mahkota Karya. Variabel kompensasi melalui dimensi gaji pokok, tunjangan jabatan dan tunjangan *grading*, faktor insentif

serta tunjangan finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan belum mampu memberikan pengaruh positif berprestasi terhadap peningkatan produktivitas kerja wiraniaga. Hanya faktor insentif yang berkorelasi positif, tetapi pada level lemah, dengan dimensi perilaku inovatif pada variabel produktivitas kerja. Artinya insentif mampu memberikan pengaruh positif terhadap sikap inovatif para wiraniaga untuk lebih berkreasi dalam upaya meningkatkan penjualan .

2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan lemah terhadap produktivitas kerja wiraniaga Suzuki PT RMK. Dari analisis penelitian didapat tiga dimensi variabel kepuasan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja wiraniaga, yaitu: model pengawasan, peluang karir dan peran rekan sekerja. Model pengawasan yang baik berkorelasi terhadap produktivitas ketika wiraniaga merasa diberikan kepercayaan penuh untuk mewakili perusahaan berhadapan dengan konsumen. Peluang karir berkorelasi terhadap peningkatan penjualan ketika mereka percaya bahwa salah satu pertimbangan peningkatan karir adalah dengan mempertimbangkan hasil penjualan mereka. Selanjutnya dimensi rekan sekerja berkorelasi dengan produktivitas bilamana terjalin hubungan yang harmonis dan kerja sama yang baik di antara para wiraniaga di tengah persaingan dan konflik yang sering muncul dalam keseharian tugas mereka.
3. Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan lemah terhadap produktivitas wiraniaga Suzuki di PT RMK. Besaran koefisien determinasi kurang dari 5 persen. Hal ini menyimpulkan bahwa peningkatan produktivitas kerja para wiraniaga yaitu berupa besaran unit penjualan mobil sangat ditentukan oleh variabel-variabel lain di luar kompensasi dan kepuasan kerja, ialah seperti kemampuan daya beli masyarakat, ketertarikan pada model mobil yang dipasarkan, kemudahan pembiayaan dan regulasi pemerintah.

REFERENSI

- Alfaidah, Fitria. (2007). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Koperasi Agro Niaga Jabung Malang*. <http://lib.uin-malang.ac.id>
- Almigo, Nuzep. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*, Volume 1, Nomer 1.
- Black, Sandra E., *et al.* (2004). How Workers Fare When Employers Innovate. *Industrial Relations*, vol. (43(1), pp. 44-66.
- Ekonugroho, M. Wildan. (2008). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral*. <http://core.kmi.open.ac.uk>
- Futrell, Charles M. (2001). *Sales Management: Teamwork, Leadership, and Technology* (Edisi 6) Texas: Harcourt College Publishing.
- Gaikindo (Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia). www.gaikindo.or.id
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Menggunakan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.

- Greenberg, Jerald and Robert Baron. (2003). *Behavior in Organizations (Understanding and Managing the Human Side of Work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ipkoni, Linda Prasepti. (2006). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karga Bayu Persada Sukoharjo)*. Universitas Negeri Sebelas Maret, Fakultas Ekonomi.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchdarsyah, Sinungan. (2005) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustikawati, Novi. (2006). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Bagian Non Operasional di PT Batik Keris Sukoharjo. <http://digilib.uns.ac.id>
- Naibaho, Togar. (2008). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Casa Woodworking Industry Medan*. <http://researchgate.net>
- Rapang, Yuniarti Tandi. (2005). *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Petra Jaya Lestari (Menurut Persepsi Karyawan)*. <http://repository.widyatama.ac.id>
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung: Mandar Maju.
- Setiadi, Dedi. (2009). *Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Mushola Kotagede Yogyakarta*. <http://digilib.uin-suka.ac.id>
- Sutojo, Siswanto. (2008). *Good Corporate Governance*. Jakarta: PT Damar Mulia Pustaka. <http://www.otomotif.kompas.com/read/2013/01/11/6126/2012>.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.

