BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Di Indonesia pekerjaan sebagai petani merupakan suatu pola kerja yang memiliki ketergantungan anatara alam dan modal. Mereka memiliki ketergantungan terhadap lahan untuk digarap serta ketergantungan mereka terhadap situasi alama seperti musim hujan dan panas. Berbagai usaha yang dilakukan petani untuk bisa mempertahankan serta mengembangkan jenis pekerjaan tersebut. Petani merupakan seseorang yang bergerak dibidang pertanian dengan adanya pengelolaan tanah. Pengelolaan usaha tani adalah satuan organisasi produksi lapangan pertanian disetiap usaha tani akan terdapat unsur lahan, modal, tenaga kerja dan manajemen pengelolaan. Bekerja sebagai petani di pedesaan mereka harus bergantung pada sumber daya alam yang ada. Dengan adanya hal itu, sumber daya alam merupakan bagian yang terpenting bagi seorang petani. Selain adanya sumber daya alam pertanian juga membutuhkan adanya sumber daya manusia, tanpa adanya sumber daya manusia keberlangsungan dan keberhasilan pertanian tidak akan bisa berjalan dengan lancar. Sehingga dalam pertanian sangat membutuhkan adanya bantuan orang-orang yang dipekerjakan atau yang dikenal dengan sebutan buruh tani.

Menurut Handoyo (2008) Buruh tani adalah mereka para laki-laki maupun perempuan yang tergolong dalam usia produktif berumur 15-50 tahun

dan bekerja pada petani lain, adakalanya mereka memiliki lahan tapi produktifitasnya rendah, sehingga hal ini berpengaruh dalam kehidupan keluarganya biasanya mereka mulai memburuh setelah selesai mengerjakan lahannya. Buruh tani adalah seseorang yang bekerja dilahan milik orang lain untuk mendapatkan hasil atau upah dari pemilik lahan. Pekerjaan yang dilakukan buruh tani adalah seperti membersihkan, mengolah dan memanen lahan atau kebun dimana buruh tani bekerja. Menurut Witrianto (2011) yang disebut buruh tani adalah orang yang menggantungkan hidupnya pada lahan pertanian sebagai mata pencaharian utamanya. Buruh tani yang tidak mempunyai lahan dan yang juga rendah pengetahuan maupun ketrampilannya hampir tidak memiliki peluang untuk bekerja disektor yang lain. satu-satunya usaha yang dapat mereka lakukan hanyalah sebagai buruh tani. selain itu dengan melihat luasnya daerah pertanian membuat mereka untuk tergerak menjadi buruh tani.

Desa Unggahan merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng dengan luas wilayah 14.619.007 m^2 dengan ketinggian 300 meter dari permukaan laut. Dengan luas pertanian 14.314.494 m^2. Masyarakat Desa Unggahan sebagian besar berkomoditas sebagai petani. Hasil panen pertahunnya yang didapatkan para petani di Desa Unggahan seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hasil Panen Petani Pertahun di Desa Unggahan

Nama hasil tanam	Tahun	Hasil panen pertahun (Ton)
Mangga	2017 – 2020	2,3
Pisang	2017 – 2020	105,0
Manggis	2017 – 2020	20,0
Cengkeh	2017 – 2020	150,0
Durian	2017 – 2020	30,0

Alpukat	2017 – 2020	12,5

Sumber : *format laporan profil desa dan kelurahan*

Berdasarkan Tabel 1.1 penghasilan panen petani pertahunnya hasil tanam cengkeh dan pisang merupakan hasil tanam yang paling tinggi penghasilan pertahunnya.

Buruh tani pada pedesaan tidak hanya melibatkan kaum laki-laki sebagai kepala rumah tangga, tetapi buruh tani juga banyak melibatkan kaum perempuan sebagai pekerjaan di bidang pertanian, perempuan berpatisipasi dalam segala aspek pembangunan, mensejajarkan tenaga kerja perempuan. Di Desa Unggahan mayoritas bekerja sebagai petani dan buruh tani. Dengan mata pencarian penduduk Desa Unggahan masih mengandalkan sektor pertanian sebagai sumber pendapatan utama mereka, karena dari seluruh jumlah penduduk 3.292 orang yang terdiri dari 1.626 penduduk laki-laki dan 1.666 penduduk perempuan, dan 1.730 terdiri dari anak-anak, remaja dan dewasa. Dapat dikatakan bahwa dari jumlah tersebut bermata pencarian petani sebanyak 1.430 orang (41%) dan buruh tani sebanyak 132 orang (23%).

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang penting untuk bisa mendapatkan hasil pekerjaan secara optimal. kepuasan kerja merupakan salah satu pengukuran dari tingkat kepuasan kerja mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, dan hasil kerja yang dicapainya. Terdapat permasalahan yang terjadi pada buruh tani di Desa Unggahan dimana dalam pemberian gaji terkadang sangat lambat diberikan oleh petani, dengan adanya hal ini mereka sangat keterbatasan pemasukan dan tidak merasa cukup untuk gaji yang sedikit. Gaji yang diterima buruh tani di Desa Unggahan perbulannya kurang lebih Rp 300.000 sampai Rp 400.000 dengan gaji yang di dapat oleh buruh tani ini masih terbilang rendah dan masih sangat jauh di bandingkan pendapatan dari UMKM. UMKM

yang sudah terdata sebanyak 125 UMKM di Desa Unggahan. Dengan memiliki usaha kecil yang berpenghasilan dari Rp 700.000 hingga Rp 1.500.000 perbulan. Pendapatan para buruh tani tersebut tidak akan sanggup menutupi kekurangan pemenuhan kebutuhan di dalam rumah tangga. Situasi dimana segala kebutuhan primer kian hari kian mahal, memaksa mereka untuk mencari jalan keluar dengan melakukan pekerjaan tambahan. Keputusan ini bisa terbilang terpaksa agar mampu bertahan hidup ditengah kuatnya himpitan ekonomi. Selain itu, buruh tani tidak diberikannya tunjangan kesehatan maupun tunjangan hari raya. Dalam hal ini berbeda dengan pegawai kantoran, biasanya dalam perusahaan memberikan adanya tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya kepada pegawainya. Tentu hal ini sangat berbeda dengan buruh tani. Dan pemberian penghargaan juga tidak bisa didapatkan pada pekerja sebagai buruh tani. jika dalam perusahaan terdapat pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu maka pegawai tersebut akan diberikan suatu penghargaan atas apa yang sudah dicapainya. Dengan pemberian penghargaan ini pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa masih sangat kurang kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Jika hal ini terus terjadi pada buruh tani maka secara otomatis akan menimbulkan rasa bosan saat bekerja dan rasa jenuh yang mereka dapatkan. Bila kepuasan kerja pegawai terpenuhi, maka akan menimbulkan rasa senang pegawai terhadap perusahaan tersebut, dengan rasa senang pegawai akan sering mewujudkan sifat positif terhadap perusahaan atau sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki kepuasan pekerjaaan akan bekerja dengan lebih baik dan akan meningkat produktivitasnya, sementara pagawai yang memiliki kurang puas

dengan pekerjaan akan lebih sering mengabaikan pekerjaannya, dan lebih besar terjadinya kemungkinan untuk mengundurkan diri.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong pada diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun didalam kondisi dirinya (Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja bisa tercapai apabila karyawannya merasakan puas atas hasil yang diperolehnya. Kepuasan kerja sangat diharapkan pada setiap karyawan, sehingga dalam perusahaan harus mampu memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain beban kerja dan kompensasi. Menurut Afrizal (2012) menunjukan bahwa kompensasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti kompensasi dan beban kerja karyawan. Hasil penelitian oleh Antoni, Damayanti, Puspita (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Menurut Smith, Kendal, dan Hulin yang dikutip dari Wibowo faktor yang mengakibatkan kepuasan kerja menjadi tinggi maupun rendah diantaranya yaitu kompensasi. Schuler dan Jackson (1996) juga menyatakan bahwa kepuasan pegawai terhadap kompensasinya ditentukan oleh keadilan pemberian kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik administrasi kompensasi.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang buruh tani di Desa Unggahan mengenai permasaahan yang terjadi, sebagian dari mereka mempermasalahkan kompensasi yang diterima.

Kompensasi yang mereka terima berupa gaji/upah perhari yang diberikan bernominal tidak begitu besar, kecilnya kompensasi yang mereka terima dikarenakan standar upah yang diberikan, selain gaji yang sedikit pada buruh tani tidak ada kompensasi insentif. Kompensasi insentif yaitu pemberian bonus atau kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan. Kompensasi insentif ini diberikan apabila pegawai pada perusahaan memiliki kemampuan yang diatas prestasi standar. Maka dalam buruh tani pemberian kompensasi harus diberikan sama rata dengan buruh tani lainnya, selain itu buruh tani juga tidak mendapatkan kompensasi tetap, jika buruh tani tidak bekerja dalam satu hari maka buruh tani tidak mendapatkan gaji dari petani atau bisa dibilang tidak adanya uang cuti dari petani. Dari upah/gaji yang mereka terima juga terkadang tidak tepat waktu dan sering terjadi mereka berkerja tidak mendapatkan bayaran, jika dalam perusahaan pegawai yang dipekerjakan diluar dinasnya akan ditanggungkan uang transportasi, dalam pekerja buruh tani tidak adanya uang transportasi yang mereka dapatkan dari petani, dengan pernyataan ini kompensasi pada buruh tani di Desa Unggahan bisa dikatakan masih rendah.

Kompensasi yaitu suatu timbal balik dari apa yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan baik dalam bentuk uang, barang, maupun kepuasan lainnya yang diberikan oleh perusahaan. Pendapat Dessler dalam Subekhi (2012 : 175) mengenai kompensasi adalah berupa pembayaran maupun imbalan atas pekerjaan dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Kaswan (2012 : 145) menemukan bahwa sistem imbalan, kompensasi atau remunerasi merupakan hal yang krusial. Sebab kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi atau perusahaan memperoleh,

memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Dengan hal tersebut dapat dikatakan bahwa jika kompensasinya meningkat, maka akan mendapatkan kepuasan kerja pada pegawai itu sendiri dan sebaliknya jika kompensasi tidak diberikan akan menyebabkan timbulnya penurunan kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ajimat, dkk (2020) bahwa adanya pengaruh langsung positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh Mahendra,indrawati (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosalia,dkk (2020) dan didukung oleh Munasip, (2019) yang menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain adanya kompensasi, beban kerja juga menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Beban Kerja merupakan sekumpulan tugas atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang tertentu. Adapun faktor didalam beban kerja yang dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan panggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Adipradana, 2008). Dalam persepsi pegawai, apabila seorang pegawai tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya

maupun organisasi. Manfaat yang dapat diberikan kepada organisasi adalah munculnya kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada sikap loyalitas pegawai kepada organisasi. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian Mansoor, dkk (2011) menemukan bahwa kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi. Jika pada pegawai mengalami beban kerja yang terlalu tinggi maka akan mempengaruhi pekerjaan. Beban Kerja juga bisa terjadi apabila lingkungan kerja dan pemberian jam kerja yang terlalu panjang dengan standar gaji/upah yang diberikan oleh pemilik. Pada Pemberian jam kerja buruh tani juga menjadi salah satu permasalahan. Buruh tani bekerja 8 jam kerja dengan pemberian waktu istirahat 30 menit. Pemberian jam kerja yang terlalu panjang mengakibatkan buruh tani sering merasakan kelelahan saat mengambil pekerjaan dan secara tidak langsung dapat menyebabkan gangguan fisik pada buruh tani. Selain pemberian jam kerja yang panjang, buruh tani juga terkadang dituntut untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu yang sedikit. Dengan adanya tuntutan ini terkadang buruh tani lebih ekstra untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya. Mengambil pekerjaan sebagai buruh tani sangat berisiko besar yang harus ditanggungnya. Buruh tani juga mencari pinjaman uang kepada orang terdekat dengan mereka, demi memenuhi kebutuhan rumah tangga mereka. Keadaan beberapa diantara mereka yang masih menyewa rumah terasa sangat membebani kondisi keuangan keluarga, disaat kebutuhan pangan masih belum

sempurna tercukupi. Dengan standar pendidikan yang rendah mereka tidak bisa mencari jalan lain untuk bekerja selain bekerja menjadi buruh tani. pekerja sebagai buruh tani juga tidak adanya pendapatan hari libur, jika buruh tani tidak bekerja sehari maka buruh tani tidak mendapatkan gaji dari pihak petani.

Penelitian (Hasyim, 2020) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin turun. Penelitian ini sejalan dengan Mahendrawan, indawati (2015) juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan hasil Penelitian Tembangi,dkk (2016) membuktikan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya karyawan lebih puas terhadap pekerjaan ketika beban kerja yang mereka dapatkan lebih rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Ajimat, dkk (2020) juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga didukung oleh Hermingsih, Purwanti (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalaan di atas dan dengan adanya perbedaan dari beberapa hasil penelitian terdahuu, maka penelitian ini menggunakan judul "**Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Buruh Tani di Desa Unggahan Kecamatan Seririt".** Penelitian ini mengambil data dari bulan september sampai dengan bulan februari 2022.

1.2 Indentifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diindentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut.

(1) Kompensasi yang diterima pada Buruh Tani di Desa Unggahan belum sesuai dengan UMKM.

(2) Beban kerja yang dirasakan pada Buruh Tani di Desa Unggahan masih sangat tinggi disebabkan pemberian waktu kerja yang panjang.

(3) Kepuasan Kerja yang dirasakan Buruh Tani di Desa Unggahan masih sangat rendah disebabkan adanya Kompensasi dan Beban Kerja yang tidak sebanding.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan idetifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka penulis memfokuskan penelitian pada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Unggahan Kecamatan Seririt.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakangan penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumusakan masalah penelitian sebagai berikut.

(1) Apakah kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhdap kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Unggahan Kecamatan Seririt.

(2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Unggahan Kecamatan Seririt.

(3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Unggahan Kecamatan Seririt.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan teruji mengenai pengaruh sebegai berikut.

(1) Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada buruh tani di Desa Unggahan Kecamatan Seririt.

(2) Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada buruh tani di Desa Unggahan Kecamatan Seririt.

(3) Pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Unggahan Kecamatan Seririt.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yaitu : (1) manfaat teoretis dan (2) manfaat praktis. Secara rincian kedua manfaat hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

(1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam penerapan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

(2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua buruh tani khususnya buruh tani di desa unggahan untuk mengetahui tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
UNDIKSHA