

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian

Setiap individu yang bekerja tentu saja menginginkan tercapainya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat menjadi salah satu aspek penyebab yang mengimplikasi hasil pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Selain itu, ada sejumlah aspek lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni misalnya seperti kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan juga kompensasi. Kepuasan Kerja ialah perilaku emosional yang mana cenderung pada senang dan rasa cinta terhadap pekerjaan. Perilaku itu dilihat dari moral kerja, disiplin, serta capaian atau prestasi dalam bekerja. Kepuasan kerja tersebut bisa dirasakan ketika bekerja dan bisa dinikmati pada pekerjaan, luas pekerjaan, serta gabungan dari aspek luar pekerjaan (Hasibuan, 2007:202).

Indonesia dikenal dengan negara agraris dimana berarti kebanyakan dari penduduk Indonesia memiliki mata pecaharian di bidang pertanian ataupun bercocok tanam. Bidang pertanian memerlukan tenaga kerja yang siap untuk mengolah lahan pertanian yang mulanya bersifat pasif menjadi lahan pertanian yang produktif dan bisa memberikan hasil pertanian yang optimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan dunia pertanian saat ini. Namun disamping itu, peralatan dan teknologi yang memadai juga diperlukan untuk menunjang produktivitas kerja dari sumber daya manusia dan juga mampu meringankan pekerjaan.

Sumber daya manusia yang berkontribusi dalam dunia pertanian yang mengolah lahan pertanian menjadi lebih produktif sering kali disebut buruh tani. Buruh tani adalah seorang yang bergerak di bidang pertanian utamanya dengan cara mengelola tanah yang memiliki tujuan untuk memperoleh hasil panen yang sesuai dengan harapan untuk digunakan konsumsi sendiri maupun dijual kembali kepada oranglain (Husodo, 2004).

Buruh, pekerja, tenaga kerja, dan karyawan pada dasarnya memiliki makna yang sama, yaitu sama-sama bekerja dibawah kepemimpinan orang lain. Namun dalam kultur Indonesia, kata buruh memiliki konotasi yang kurang baik dan seringkali diidentikkan dengan pekerjaan yang kasaran, rendahan, dan juga diidentikkan dengan pekerjaan yang dilakukan cenderung dengan berdasarkan kekuatan otot dibandingkan dengan otak. Namun, kata buruh tani kerap kali dianggap lebih rendah dibandingkan dengan pekerja, karyawan, dan tenaga kerja. Jadi, dapat diartikan bahwa buruh, pekerja, tenaga kerja, dan karyawan memiliki arti yang sama, akan tetapi sebutan itu dibedakan berdasarkan tempat bekerjanya.

Buruh tani seringkali diidentikkan dengan masyarakat yang hidup didaerah pedesaan. Pekerjaan menjadi seorang buruh tani pada era sekarang ini dilakukan oleh pria maupun wanita. Sehingga, bukan menjadi hal aneh lagi ketika didengar oleh masyarakat. Pekerjaan sebagai buruh tani tidak semata dilakukan untuk mendapatkan penghasilan, namun juga ditekuni karena kompetisi yang terjadi dalam dunia kerja dan kualifikasi yang tidak mampu untuk dicapai. Pekerjaan sebagai buruh tani acapkali dipilih karena pekerjaan dalam bidang pertanian tidak memiliki syarakat dalam tingkat pendidikan tertentu (Sukanto, 2014). Namun,

kepuasan kerja juga berhak mereka dapatkan meskipun pekerjaan mereka menjadi buruh tani.

Salah satu faktor penting yang wajib tercapai atau dipenuhi saat bekerja yaitu mencapai kepuasan kerja. Tingkat kepuasan yang diperoleh oleh setiap buruh tani tentu saja berbeda-beda dari sari dengan yang lainnya. Kepuasan kerja yang diperoleh oleh masing-masing individu buruh tani mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda pula sesuai dengan aspek-aspek pekerjaan dan bidang pekerjaan yang ditekuni. Kepuasan kerja bisa diperoleh dari berbagai faktor, diantaranya yaitu pemberian kompensasi dan juga motivasi kepada buruh tani yang bekerja. Pemberian kompensasi dan motivasi sangat diperlukan untuk menghadapi keperluan yang semakin meningkat setiap saatnya. Hal itu sejalan dengan hasil penelitian dari Ikmal Nur Muflih (2015), yang membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai dampak secara positif serta signifikan dengan kepuasan kerja. Jadi, semakin besar motivasi serta tingginya kompensasi, maka kepuasan kerja yang diperoleh juga semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya.

Desa Busungbiu ialah sebuah desa yang berada di Kecamatan Busungbiu, Kabupaten Buleleng, Bali, Kode Pos 81154. Desa Busungbiu memiliki luas wilayah 196,62 km² dibagi menjadi tiga wilayah banjar dinas yakni banjar dinas kelod, banjar dinas tengah, dan banjar dinas kaja. Banjar dinas kelod terdiri dari 1.231 kepala keluarga dengan jumlah penduduk sebanyak 4.348 jiwa. Banjar Dinas Tengah Desa Busungbiu terdiri dari 523 kepala keluarga dengan jumlah penduduk sebanyak 1891 jiwa. Banjar Dinas Kaja terdiri dari 1.042 kepala keluarga dengan jumlah penduduk 3.617 jiwa. Sehingga, Desa Busungbiu memiliki 2.796 kepala keluarga dengan jumlah penduduk sebanyak 9.856 jiwa. 9,14% atau sebanyak 907

orang penduduk di Desa Busungbiu memiliki pekerjaan sebagai buruh tani. Jumlah penduduk yang bekerja menjadi buruh tani memiliki persentasi terbesar kelima dari diagram data jumlah penduduk berdasarkan data mata pencaharian atau pekerjaan. Sehingga, dapat dilihat bahwa pekerjaan menjadi buruh tani masih menjadi pekerjaan utama dari masyarakat Desa Busungbiu. Posisi pertama dalam diagram data pekerjaan masyarakat di Desa Busungbiu yaitu tidak bekerja, kemudian di susul oleh pelajar, petani, dan karyawan swasta.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 buruh tani mengenai permasalahan yang dihadapi, hampir sebagian besar buruh tani memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi. Desa Busungbiu memiliki kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan tempatnya bekerja. Kompensasi atau upah per hari yang diterima oleh buruh tani di Desa Busungbiu terbilang tidak terlalu besar jika dilihat dari kebutuhan sehari-hari, tidak mendapatkan tunjangan hari raya dan jaminan kesehatan dalam bekerja. Selain itu, fasilitas yang kurang memadai untuk menunjang pekerjaannya, dan upah yang kadang terlambat diberikan oleh pihak pemilik lahan sangat mempersulit buruh tani dalam upaya pemenuhan kebutuhannya baik itu untuk konsumsi sehari-hari dan juga kebutuhan anak-anak mereka. Terkadang buruh tani harus berhutang di warung-warung untuk memenuhi kebutuhannya terlebih dahulu sebelum diberikan upah dan akan dibayar ketika upah telah diterima, sehingga dapat diketahui bahwa kompensasi yang diterima oleh buruh tani di Desa Busungbiu masih tergolong rendah.

Kompensasi ialah imbal jasa ataupun bayaran yang diterima oleh pekerja dari perusahaan ketika sudah bekerja dengan baik untuk memajukan perusahaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, (Sastrohadiwiryono, 2003:181). Namun

berlandaskan dari Panggabean (2004: 73), kompensasi seringkali dinyatakan sebagai penghargaan kepada karyawan atas balas jasa dan juga kontribusinya dalam perusahaan. Sehingga, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja akan meningkat pada saat kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan juga meningkat. Dengan peningkatan kepuasan kerja yang diperoleh, maka nantinya akan berimplikasi pada hasil kerja yang semakin baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kompensasi rendah atau bahkan tidak diberikan, maka akan terjadi pengaruh negatif terhadap hasil kerjanya. Hal ini pula yang akan mendorong kompensasi diberikan secara merata sepadan tenaga yang telah dikeluarkan oleh buruh tani itu sendiri. Sesuai dengan apa yang dijabarkan oleh Drs. Heidjrachman dalam Martoyo (2007: 144) jika semakin besar hal yang dikorbankan maka akan semakin tinggi juga hasil yang akan didapatkan. Kompensasi harus diberikan dengan layak dan juga adil. Metode yang dipakai untuk mengetahui layak ataupun tidaknya dengan membandingkan dengan perusahaan yang serumpun. Apabila kompensasi yang diberikan lebih rendah dibanding yang lain, maka kompensasi dapat dikatakan tidak layak. Namun, dalam dunia nyata terbaik dengan kompensasi yang diterima oleh buruh tani di Desa Busungbiu. Antara buruh tani satu dengan buruh tani lainnya yang berbeda tempat bekerja memperoleh kompensasi yang berbeda pula. Buruh tani di Desa Busungbiu mendapatkan upah dengan jumlah yang berbeda-beda, mulai dari Rp. 50.000 hingga Rp. 70.000 per hari. Upah ini dianggap rendah apabila dibandingkan dengan upah yang diperoleh oleh buruh tani di desa Umejero, dimana buruh tani mendapatkan upah sebesar Rp. 100.000 per harinya. Selain itu, tidak pernah diberikan tunjangan atau bonus meskipun target hasil pertanian telah tercapai dan upah seringkali terlambat diberikan. Buruh tani yang bekerja tentu saja ingin

memperoleh upah yang sepadan dengan yang lainnya atau lebih tinggi dari sebelumnya untuk mempermudah pemenuhan kebutuhannya sehari-hari. Kompensasi yang diberikan yang sudah tentu hal ini tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang ditanggung oleh buruh tani yang bekerja dan seringkali buruh tani merasa kecewa akan upah yang diberikan karena tidak sesuai dengan harapan mereka.

Kompensasi memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja. Ketika pemberian kompensasi meninggi, maka ketercapaian kepuasan kerja juga semakin tinggi, sehingga akan berpengaruh positif terhadap hasil kerja dan begitu pula sebaliknya. Pernyataan ini didukung oleh hasil riset yang dilaksanakan oleh Ikmal Nur Muflih (2005) yang menemukan hasil jika kompensasi mempunyai dampak positif serta signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil kajian yang sama juga diperoleh oleh Rozaid,dkk (2015) yang menemukan hasil jika kompensasi berdampak secara positif serta signifikan dengan kepuasan kerja. Namun, terjadi perbedaan hasil riset yang dilaksanakan oleh Kusumah (2015) yang mendapatkan hasil jika kompensasi tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya Surabaya. Hasil riset yang serupa juga diperoleh oleh Seidy,dkk (2018) yang menemukan hasil jika kompensasi tidak berdampak secara signifikan dengan kepuasan kerja karyawan pada kantor RRI Manado.

Selain kompensasi, adapun aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah kesukarelaan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan dengan usaha yang optimal dan diimplikasi kemampuan individu dalam pemuasan kebutuhan. Penetapan tujuan perusahaan dilandasi pada kepentingan dan keperluan karyawan akan mampu memotivasi

karyawan. Adapun faktor-faktor motivasi seperti gaji, pekerjaan, rekan kerja, dan apresiasi pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja (Heidjrachman dan Husnan, 2002). Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk lebih semangat dalam bekerja. Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi apabila karyawan tersebut telah termotivasi dengan baik. Motivasi yang rendah tentu saja menimbulkan implikasi terhadap hasil kerja menjadi rendah pula. Buruh tani di Desa Busungbiu mudah merasa bosan akan pekerjaan monoton yang dikerjakan dan juga merasa cepat lelah dan tidak bersemangat mengingat kompensasi yang diterima tidak sesuai. Selain itu, pihak atasan seringkali bersifat otoriter terhadap bawahannya, sehingga buruh tani di Desa Busungbiu cenderung merasa tertekan. Dalam hal ini, motivasi dari seorang atasan atau pimpinan sangat diperlukan, karena semakin besar motivasi yang di berikan, maka akan semakin baik pula hasil kerja yang diperoleh yang akan berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja.

Motivasi berimplikasi positif dengan kepuasan kerja. Dimana semakin tinggi motivasi kerja yang di berikan, maka akan berimplikasi positif terhadap hasil kerja dan juga kepuasan kerja yang didapat. Pendapat ini sejalan dengan hasil riset yang dilaksanakan oleh Ikmal Nur Muflih (2015) yang memperoleh hasil yaitu motivasi mempunyai dampak positif serta signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil riset yang serupa juga diperoleh oleh Bahri dan Nisa (2017) yang memperoleh hasil jika motivasi mempunyai dampak positif serta signifikan dengan kepuasan kerja. Namun, hasil riset yang berbeda didapat oleh Purnama,dkk (2019) yang memperoleh hasil jika motivasi tidak berdampak secara signifikan dengan kepuasan kerja pegawai pada Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. Hasil penelitian

serupa juga diperoleh oleh Helmy (2010) yang memperoleh hasil jika motivasi tidak berdampak secara signifikan dengan kepuasan kerja pada PT. BSI.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas dan terjadinya perbedaan hasil riset terdahulu, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan kajian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Buruh Tani Di Desa Busungbiu, Kecamatan Busungbiu, Kabupaten Buleleng, Bali.**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berlandaskan pemaparan latar belakang sebelumnya, adapun masalah yang ada dapat diidentifikasi berikut ini.

- (1) Rendahnya kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh buruh tani seringkali merasa tertekan oleh pemilik lahan pertanian yang sering kali bersikap kurang baik, emosional. Sehingga menimbulkan konflik antara atasan dengan bawahannya, terkadang juga terjadi konflik antar pekerja, kondisi kerja yang tidak nyaman, dan upah yang diperoleh masih tergolong rendah.
- (2) Ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, dimana kadang terjadi keterlambatan dalam pembayarannya upah dan juga tunjangan terkadang tidak diberikan.
- (3) Motivasi kerja yang rendah karena atasan cenderung bersikap otoriter dan keras terhadap bawahannya, sehingga buruh tani cenderung merasa tidak ada semangat kerja, emosional meningkat, dan mudah merasa lelah dalam melakukan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena buruh tani merasa kurang diapresiasi terhadap hasil kerja yang telah diperoleh.
- (4) Ada banyak aspek lain yang mengimplikasi kepuasan kerja.

- (5) Terdapatnya ketidakkonsistenan hasil riset yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi pada kepuasan kerja.

1.2 Pembatasan Masalah

Untuk memperjelas masalah yang dihadapi maka diperlukan pembatasan masalah yang sedang dihadapi, sehingga masalah menjadi penting untuk diteliti dan didalami. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi variabelnya yaitu mengenai kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berlandaskan pemaparan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah pada riset ini yakni seperti berikut:

- (1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada buruh tani di Desa Busungbiu?
- (2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di desa Busungbiu?
- (3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada buruh tani di Desa Busungbiu?
- (4) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Busungbiu?

1.4 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah yang ada, maka tujuan riset ini yakni seperti berikut.

- (1) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada buruh tani di Desa Busungbiu.
- (2) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Busungbiu.
- (3) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja buruh tani di Desa Busungbiu.
- (4) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Busungbiu.

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diinginkan bisa menyumbangkan sejumlah manfaat. Adapun manfaat yang diinginkan dari kajian ini yakni seperti berikut:

(1) Manfaat Teoretis

Dilaksanakannya riset ini diinginkan bisa memperbanyak informasi, pemahaman, serta sejumlah manfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan pada manajemen sumber daya manusia khususnya kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja.

(2) Manfaat Praktis

Dilaksanakannya riset ini diinginkan bisa memberikan informasi kepada sektor pertanian yang mempekerjakan orang-orang sebagai buruh terkait dengan masalah kompensasi dan motivasi pada kepuasan kerja.