

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertanian merupakan salah satu sektor yang sangat dominan dalam pendapatan di pedesaan karena mayoritas penduduk di pedesaan bekerja sebagai petani. Pertanian memiliki arti penting dalam membangun perekonomian. Pekerjaan sebagai petani merupakan salah satu mata pencarian untuk dapat melangsungkan kehidupan masyarakat desa. Pada dunia pertanian, manusia dan tanah merupakan sumber daya yang berkaitan erat, karena tanah merupakan tempat berpijak manusia dan tempat manusia untuk mengolah hasil pertanian demi kelangsungan hidupnya. Pertanian tidak berjalan lancar tanpa keberadaan sumber daya manusia yang mengelola. Oleh sebab itu, sumber daya manusia merupakan bagian penting untuk keberlangsungan dan keberhasilan didalam sektor pertanian. Sarana dan prasarana yang dimiliki sektor pertanian tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka pertanian itu tidak akan berjalan dengan lancar. Sehingga didalam pertanian terdapat orang-orang yang dipekerjakan atau yang dikenal dengan sebutan buruh tani.

Buruh tani adalah seseorang yang menggarap atau bekerja di lahan milik orang lain untuk mendapatkan hasil atau upah dari pemilik lahan (Pertiwi, 2013). Pekerjaan yang dilakukan buruh tani adalah seperti membersihkan, mengolah dan memanen lahan atau kebun di mana buruh tani bekerja. Buruh tani adalah orang yang menggantungkan hidupnya pada lahan pertanian sebagai mata pencaharian utamanya (Witrianto, 2011).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2001). Masing-masing buruh tani memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan buruh tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja pada buruh tani dapat diciptakan melalui pemberian kompensasi dan motivasi. Didukung oleh teori menurut (Bangun, 2012) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan oleh organisasi dengan cara pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Nia Damayanti (2019) membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi, semakin tinggi kompensasi dan motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, begitupula sebaliknya.

Desa Jinengdalem adalah salah satu desa di Kecamatan Buleleng yang merupakan daerah agraris yang mengandalkan sektor pertanian sebagai penggerak perekonomian. Jumlah penduduk Desa Jinengdalem Kecamatan Buleleng Kabupaten Buleleng berdasarkan profil Desa tahun 2020 sebanyak 4.592 jiwa yang terdiri dari 2.296 laki laki dan 2.260 perempuan. Struktur penduduk menurut mata pencaharian menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk menggantungkan sumber kehidupannya di sektor pertanian sebesar 80,25%. Berdasarkan data yang diperoleh dari kantor kepala desa, jumlah buruh tani di desa Jinengdalem pada tahun 2020 sebanyak 163 jiwa yang terdiri dari 122 laki-laki dan 41 perempuan. Sedangkan upah yang diterima buruh tani di desa

Jinengdalem sebesar Rp. 50.000 per harinya sedangkan buruh tani penggarap mendapatkan upah berupa hasil yang dibagi dua dengan pemilik sawah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 buruh tani mengenai permasalahan yang dihadapi, hampir sebagian besar buruh tani memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi. Desa Jinengdalem memiliki kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan tempatnya bekerja. Kompensasi atau upah per hari yang diterima oleh buruh tani di desa Jinengdalem terbilang tidak terlalu besar jika dilihat dari kebutuhan sehari-hari, tidak mendapatkan tunjangan kesehatan. 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 sehari-hari. Terkadang buruh tani harus berhutang di warung hanya untuk memenuhi kebutuhannya sebelum diberikan upah dan akan dibayar ketika upah telah diterima, sehingga dapat diketahui bahwa kompensasi yang diterima oleh buruh tani di desa Jinengdalem masih tergolong rendah.

Selain hal tersebut, adapula buruh yang sampai mengeluh akan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak ada pengakuan jika hasil yang dikerjakan memuaskan serta tidak pernah mendapatkan bonus dalam pekerjaannya, sehingga membuat para buruh tani tidak termotivasi untuk selalu melakukan pekerjaan yang lebih baik. Permasalahan kompensasi dan motivasi dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh buruh tani di desa Jinengdalem. Jika kompensasi dan motivasi yang diberikan semakin tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi begitu juga sebaliknya.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010). Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Artinya jika kompensasi diberikan meningkat maka para buruh tani merasa senang, sehingga mereka akan bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan dampak negatif terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan. Hal ini mendorong agar kompensasi diberikan dengan adil dan layak. Cara melihat layak atau tidak dapat dilihat dengan membandingkan dengan instalasi lain maka dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi tidak layak (Martoyo, 2007). Buruh tani di desa Jinengdalem mendapatkan upah sebesar Rp. 50.000 per harinya. Upah ini dianggap rendah apabila dibandingkan dengan upah yang diperoleh buruh tani di desa Panji Anom, dimana buruh tani desa Panji Anom mendapatkan upah sebesar Rp. 100.000 per harinya. Selain itu, tidak pernah diberikan tunjangan atau bonus meskipun target hasil pertanian telah tercapai dan upah yang diberikan seringkali terlambat. Buruh tani yang bekerja tentu saja ingin memperoleh upah yang sepadan dengan hasil yang dikerjakan.

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Apabila kompensasi yang diberikan oleh atasan semakin tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan buruh tani akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (2019) mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Muflih (2015) mendapatkan hasil

penelitian bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Kadir dan Amalia (2017) yang menemukan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang sama juga ditemukan pada hasil penelitian (Muguongo dkk, 2015) yang menemukan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011). Murty & Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan. motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi yang didapatkan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan sehingga akan menimbulkan efek baik terhadap pencapaian tujuan pada pertanian, begitu pula sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung oleh teori Suwatno (2000) dalam Merlianti (2006: 5) menyatakan bahwa salah satu tujuan dari pemberian motivasi bagi karyawan adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja. Pemberian motivasi kepada buruh tani akan sangat berdampak terhadap kepuasan kerja. Perlu diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh atasan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dapat disarakan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Andre, dkk (2019) yang mendapatkan hasil yaitu secara parsial

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas lingkungan hidup kota Manado. Wahyudi, dkk (2019) mengemukakan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Anggraini (2019) mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Helmy (2010) mengemukakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang sama juga didapatkan oleh Purnama, dkk (2019) mengemukakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dan dengan adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu, maka peneliti menggunakan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Buruh Tani di Desa Jinengdalem Kecamatan Buleleng Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- (1) Rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh buruh tani saat bekerja sering sekali mudah merasa lelah, mudah merasa emosi sehingga hal ini dapat dengan mudah menimbulkan konflik antar rekan kerja maupun dengan atasan, mudah merasa bosan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, kondisi kerja yang tidak nyaman.
- (2) Ketidakpuasan kompensasi yang diberikan pada buruh tani disebabkan karena kompensasi tidak diberikan secara adil dan layak.

- (3) Ketidakpuasan dalam bekerja karena motivasi yang rendah sehingga kurang bersemangat pada saat bekerja. Hal ini disebabkan karena kurangnya penghargaan atau apresiasi terhadap hasil kerja buruh tani.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada buruh tani di Desa Jinengdalem maka peneliti membatasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut.

- (1) Variabel penelitian hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kompensasi dan Motivasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.
- (2) Penelitian ini dilakukan di kabupaten Buleleng dengan subjek penelitian yaitu kepuasan kerja pada buruh tani di desa Jinengdalem.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

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

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- (1) Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Jinengdalem
- (2) Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada buruh tani di Desa Jinengdalem
- (3) Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Jinengdalem
- (4) Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada buruh tani di Desa jinengdalem

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini berupa manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis yang dipaparkan sebagai berikut.

- (1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini akan berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Pemikiran ini secara teoritis akan menunjukkan sebuah pengembangan ilmu, wawasan, ilmu pengetahuan dibidang pertanian

- (2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada sektor pertanian yang memperkerjakan orang-orang sebagai buruh tani terkait masalah kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.