

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pertanian merupakan mata pencarian pokok sebagian besar masyarakat di pedesaan. Pekerjaan sebagai petani merupakan salah satu alternatif untuk dapat melangsungkan kehidupan masyarakat desa. Pertanian tidak mungkin bisa sukses tanpa keberadaan sumber daya manusia yang mengelola. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan disektor pertanian. Bagaimanapun sarana dan prasarana yang dimiliki pada sektor pertanian tanpa adanya faktor pendukung utama yaitu sumber daya manusia yang berkualitas maka pertanian itu tidak akan berhasil dengan sempurna. Sehingga didalam pertanian terdapat orang-orang yang dipekerjakan atau dapat dikenal dengan petani. Menurut Hadiutomo dalam Prasetyo (2019) petani adalah orang yang melakukan kegiatan pada sektor pertanian baik pertanian kebun, ladang, sawah, perikanan, dan lainnya pada suatu lahan yang diusahakan dengan tunjangan ekonomi.

Zaman sekarang banyak yang mengira bahwa petani merupakan pekerjaan rendahan. Sedangkan sebutan karyawan terlihat sebagai pekerjaan dengan kasta yang lebih tinggi karena cenderung tidak memakai fisik tetapi memakai otak dalam bekerja. Menurut Umi dalam Santi (2021) pada hakekatnya memiliki satu arti, yaitu pekerja. Sehingga tidak ada perbedaan makna antara petani dan karyawan, karena semua sebutan itu mencerminkan seseorang yang bekerja

kepada orang lain. Namun hanya tempat dan posisi kerja yang membedakan sebutan dari masing-masing pekerja.

Sektor pertanian merupakan sektor yang penting dalam pembangunan. Mengingat bahwa negara Indonesia sebagai negara agraris. Sektor pertanian juga mempunyai peranan penting dalam menuntaskan kemiskinan, pembangunan pertanian berkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan upaya peningkatan kesejahteraan petani dan upaya menanggulangi kemiskinan khususnya di daerah pedesaan (BPT Pertanian, 2009) dalam Siregar (2015).

Sektor pertanian budidaya rumput laut merupakan salah satu komoditi unggulan dalam perdagangan dunia dan Indonesia merupakan salah satu negara yang menjadi penyuplai bahan baku rumput laut bagi negara-negara yang membutuhkan. Khususnya di daerah Bali bagian selatan yaitu Desa Lembongan. Desa Lembongan merupakan penghasil rumput laut terbesar yang ada di pulau Bali. Sebagian besar penduduknya bekerja sebagai petani rumput laut, setelah perekonomian masyarakat di Desa Lembongan diterjang oleh pandemi. Tilaar (2008) dalam Ladunta (2015) menjelaskan bahwa rumput laut memiliki nilai ekonomis penting karena penggunaannya yang sangat luas dalam industri kosmetik, makanan, obat-obatan maupun industri lain yang memanfaatkan rumput laut sebagai salah satu bahan baku.

Desa Lembongan merupakan salah satu desa dengan jumlah petani rumput laut terbanyak khususnya di Bali. Desa Lembongan berada di wilayah kecamatan Nusa Penida, kabupaten Klungkung, Provinsi Bali. Desa Lembongan memiliki luas wilayah 6,15 km² dengan jumlah penduduk 4.397 jiwa dan terdiri dari 1.124 KK (Kantor Kepala Desa Lembongan, 2021). "Hampir sekitar 500 KK masyarakat

Desa Lembongan melakoni pekerjaan tersebut” kata salah satu petani rumput laut Desa Lembongan, Ichoun Brawici Dhewang saat diwawancarai. Menurutnya, eksistensi rumput laut di Desa Lembongan semakin tertata dengan baik. Petani pun tidak hanya berasal dari kalangan orang dewasa, melainkan juga dari kalangan remaja.

Banyaknya petani rumput laut yang ada, membuat penelitian ini berfokus pada kelompok tani rumput laut yang ada di Desa Lembongan yaitu Segara Raksa. Kelompok tersebut merupakan kelompok tani satu-satunya yang ada di Desa Lembongan. Dalam kelompok tersebut terdapat ketua kelompok yang kedudukannya menjadi pengepul dan mempunyai lahan untuk proses budidaya rumput laut tersebut. Dimana anggota kelompok merupakan petani rumput laut. Kelompok ini terdiri dari 38 anggota. Setiap anggota atau petani juga berhak memperoleh suatu kepuasan dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Masing-masing petani memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan petani tersebut, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja pada petani dapat diciptakan melalui pemberian kompensasi dan motivasi. Didukung oleh teori Bangun (2012) yang mengatakan bahwa kepuasan dapat ditingkatkan oleh organisasi dengan cara pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Damayanti (2019) membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi, semakin tinggi kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau

ketua, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, begitupula sebaliknya.

Petani merasakan tingkat kebutuhannya kurang tercapai, hal ini berhubungan dengan rendahnya kompensasi kerja yang diterima. Perbedaan harga jual di setiap kelompok sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja petani. Dimana petani berharap bahwa setiap hasil yang dibayarkan setara dengan kelompok lain. Petani akan puas bila menerima manfaat di atas harapan. Petani lebih menyukai jika atasan ataupun ketua kelompok memiliki sikap mendukung, penuh pengertian dan perhatian terhadap anggotanya. Jadi kurangnya aspek tersebut di kelompok tani Segara Raksa membuat petani merasa kehilangan semangat untuk bekerja. Karena kepuasan yang diharapkan tidak sesuai dengan perkiraan.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang petani rumput laut di kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan mengenai permasalahan yang dihadapi dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar petani mengalami permasalahan terhadap kompensasi yang diterima. Pemberian kompensasi hendaknya dilakukan dengan adil, dan layak. Adil dalam artian kompensasi yang diberikan harus sama rata dan diberikan secara layak. Layak atau tidaknya dapat dilihat melalui perbandingan kompensasi yang diberikan dengan instalasi lain atau pun organisasi lain yang sejenis. Menurut Martoyo (2007) jika instalasi tersebut memberikan kompensasi yang lebih rendah dengan instalasi yang lain, maka dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi tersebut tidak layak.

Pada kenyataannya kompensasi yang diterima oleh petani rumput laut di Desa Lembongan masih jauh dari kategori adil dan layak. Petani rumput laut di kelompok Segara Raksa hanya memperoleh kompensasi berupa upah dalam penjualan hasil panen tersebut, yang nominalnya terbilang sangat rendah, jika dibandingkan dengan kelompok tani rumput laut di desa tetangga yaitu Desa Ceningan. Kompensasi berupa upah yang didapat oleh petani rumput laut di kelompok tani Desa Ceningan yaitu sebesar Rp. 15.500/kg sedangkan kelompok petani Segara Raksa Desa Lembongan hanya mendapat Rp.13.500/kg. Nominal tersebut dapat berubah seiring berjalannya musim (wawancara petani rumput laut). Ketidakpuasan atas nominal upah yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggung petani. Dimana baik petani rumput laut Desa Ceningan dan Desa Lembongan memiliki beban kerja yang tidak jauh berbeda. Keterlambatan pembayaran upah kerja petani juga memicu ketidakpuasan kerja petani rumput laut semakin tinggi.

Disamping rendahnya upah yang diterima, kurangnya fasilitas kerja yang disediakan juga menjadi permasalahan. Salah satu fasilitas kerja yang disediakan oleh kelompok tani adalah gubuk untuk proses budidaya. Fasilitas ini dirasa sangat kecil dan sempit sehingga mengurangi ruang gerak bagi petani selama bekerja. Hal ini akan menurunkan kenyamanan dalam bekerja dan hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja para petani.

Menurut Handoko dalam Potale (2015) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil pekerjaannya. Menurut Kasmir (2016) kompensasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Lemita dalam Labudo (2013) kompensasi adalah seluruh bentuk

pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga karyawan akan berusaha bekerja dengan baik. Namun jika kompensasi tidak diberikan, maka kepuasan kerja akan menurun dan akan menyebabkan dampak negatif terhadap hasil pekerjaannya.

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Apabila kompensasi yang diberikan oleh atasan semakin tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan petani akan semakin tinggi pula, begitu juga sebaliknya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afriliyan (2018) mendapatkan hasil penelitian bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Kadir dan Amilia (2017) yang menemukan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi yaitu motivasi. Menurut Siagan dalam Wardani (2009), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan. Implikasi dari rendahnya motivasi yang dirasakan pada saat petani rumput laut Desa Lembongan bekerja dapat dilihat dari sikap petani yang mudah merasa lelah, mudah merasa bosan terhadap pekerjaannya dan adanya keinginan untuk secepat mungkin ingin meninggalkan pekerjaan. Selain itu, petani mengeluhkan akan

tanggung jawab pekerjaan yang diberikan terlalu berat karena tidak adanya pengarahan dari pimpinan kelompok tani yang membantu petani untuk memahami pekerjaan tersebut. Selain itu, tidak adanya pengakuan atas kinerja yang dicapai menyebabkan para petani rumput laut Desa Lembongan tidak termotivasi untuk selalu melakukan pekerjaan dengan baik.

Salah satu petani mengeluh akan kurangnya dorongan berupa motivasi dari atasan atau ketua kelompok, untuk menciptakan kemauan dan kerelaan petani dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini justru akan menghambat dalam pembentukan keterampilan dan keahlian dalam mencapai tujuan. Sehingga dalam kasus ini membuat para petani tidak termotivasi untuk selalu melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Permasalahan kompensasi dan motivasi dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh kelompok petani rumput laut Desa Lembongan. Jika kompensasi dan motivasi yang diberikan semakin tinggi, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin tinggi, dan begitu juga sebaliknya. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya, seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas maka motivasi dapat diartikan sebagai daya pendorong mental untuk lebih semangat dan energik dalam bekerja. Jadi 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 Santi (2021) menyatakan bahwa salah satu tujuan dari pemberian motivasi bagi karyawan adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja.

Pemberian motivasi kepada petani akan sangat berdampak terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh petani. Untuk meningkatkan motivasi petani dalam melakukan pekerjaannya ketua kelompok maupun pimpinan kelompok memberikan fasilitas berupa bibit dan lahan untuk mendukung proses budidaya tersebut. Sehingga petani merasakan keringanan pada saat pertama kali bekerja. Hal ini membuat petani merasa cukup dan puas dalam melakukan pekerjaannya. Perlu diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh atasan atau ketua maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2019) yang 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. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sobariah, Ani Leilani (2014) mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nika Saputra, Rizki Afri Mulia (2020) mendapatkan hasil bahwa terdapat kontribusi positif antara kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama 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 yang telah dipaparkan serta *research gap* diatas, maka diangkatlah permasalahan tersebut kedalam bentuk penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petani Rumput Laut di Kelompok Tani Segara Raksa Desa Lembongan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Rendahnya kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari petani mudah merasa bosan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, fasilitas penunjang dalam melakukan pekerjaan kurang memadai dan tidak ada kenyamanan, serta upah yang didapat masih rendah.
2. Ketidakpuasan dengan kompensasi yang diberikan karena kompensasi tidak diberikan secara adil dan layak. Selain itu kompensasi yang diberikan sering terlambat dibayarkan dan hal ini tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggung.
3. Terdapat permasalahan pada petani rumput di kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan yakni pada motivasi kerja yang rendah. Petani lebih menyukai jika atasan atau pun ketua kelompok yang bersifat mendukung, penuh pengertian dan perhatian terhadap anggotanya. Jadi kurangnya aspek tersebut di kelompok tani segara raksa membuat petani merasa kehilangan

semangat untuk bekerja. Karena kepuasan yang diharapkan tidak sesuai dengan perkiraan.

4. Adanya perbedaan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

1.3 Pembatasan Penelitian

Pembatasan masalah perlu dilakukan agar memperjelas atau mempermudah dalam kegiatan penelitian. Sehingga masalah ini penting untuk didalami lebih lanjut agar masalah yang terjadi lebih jelas. Dalam penelitian ini, di fokuskan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja petani rumput laut di kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada petani rumput laut di kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada petani rumput laut di kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada petani rumput laut di kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan?

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada petani rumput laut di kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada petani rumput laut di kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan.
3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada petani rumput laut di kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta sebagai acuan dan pertimbangan bagi penelitian yang selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan gambaran untuk para anggota maupun pimpinan kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan terkait masalah pengelolaan kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja petani.