

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pertanian merupakan mata pencaharian pokok sebagian besar masyarakat khususnya di pedesaan. Salah satu alternatif untuk menjaga kehidupan masyarakat desa ialah bekerja sebagai petani. Pertanian tidak akan sukses tanpa adanya sumber daya manusia sebagai komponen yang sangat penting bagi keberlangsungan di dalam sektor pertanian, terlepas dari sarana dan prasarana yang tersedia. Sehingga di dalam pertanian terdapat orang-orang yang dipekerjakan atau yang dikenal dengan sebutan buruh tani.

Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah istilah yang sama, tetapi dalam kultur Indonesia, buruh dianggap sebagai pekerja yang rendah, hina, kasar dan sebagainya. Namun, menurut Umi (2017) keempat kata ini sebenarnya memiliki arti yang sama yaitu pekerja. Jadi, tidak ada arti yang berbeda antara buruh, pekerja, tenaga kerja, atau karyawan karena semua istilah itu menggambarkan seseorang yang bekerja untuk orang lain.

Pada zaman sekarang ini, tidak hanya laki-laki yang bekerja dalam sektor pertanian, tetapi juga wanita. Wanita pada saat ini sudah mengalami masa emansipasi, dimana peran wanita berubah karena peran mereka dalam ekonomi juga berubah. Partisipasi wanita yang bekerja telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keluarga, terutama di bidang ekonomi. Oleh karena itu, wanita memiliki dua peran sekaligus yakni peran domestik yang bertugas mengurus rumah

tangga dan peran publik yang bertugas bekerja di luar rumah. Bagi wanita pedesaan bekerja dilakukan untuk meningkatkan pendapatan keluarga mereka, bukan hanya untuk mengisi waktu luang atau melanjutkan karir semata. Keputusan yang diambil seorang wanita saat bekerja sebagai buruh tani dipengaruhi oleh penghasilan kepala keluarga yang rendah dan kebutuhan mereka untuk penghasilan tambahan karena tanggungan keluarga yang besar, kontribusi wanita buruh tani terhadap pendapatan keluarga relatif kecil, tetapi masih sangat membantu perekonomian keluarga. Walaupun mereka hanya bekerja sebagai buruh tani, mereka juga berhak memperoleh suatu kepuasan atas hasil kerja mereka.

Desa Dencarik merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng yang memiliki luas wilayah 3,37 km² (375 ha) dan memiliki lahan pertanian 177,5 Ha dari luas wilayah desa Dencarik. Oleh sebab itu pertanian merupakan sektor utama dalam struktur perekonomian di Desa Dencarik. Sebagian besar penduduk di Desa Dencarik menggantungkan hidupnya pada sektor pertanian, baik sebagai pemilik lahan maupun hanya sebagai penggarap saja atau buruh dalam lahan pertanian yang ada. Pekerja atau buruh tani di Desa Dencarik tidak hanya didominasi oleh para laki-laki, tetapi juga melibatkan buruh tani wanita. Menurut data yang diberikan dari kantor kepala desa, Desa Dencarik memiliki jumlah KK sebanyak 1587 KK. Dari jumlah KK yang ada, diperkirakan sebanyak 105 orang ibu rumah tangga yang bekerja sebagai buruh tani. Sehingga mayoritas pekerjaan dari wanita yang ada di Desa Dencarik yaitu sebagai buruh tani. Wanita yang bekerja sebagai buruh tani di Desa Dencarik memainkan peran penting dalam kehidupan keluarganya. Mereka tidak hanya bertindak sebagai ibu rumah tangga tetapi juga berkontribusi pada kehidupan ekonomi keluarga.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki seseorang saat bekerja. Masing-masing buruh tani memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan buruh, semakin tinggi 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 menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kompensasi dan motivasi kepada karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian dari Suroto (2022) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi kompensasi dan motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, begitupun sebaliknya.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko (2010: 122). Menurut Kasmir (2016: 225) kompensasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya, jika kompensasi meningkat, karyawan akan lebih puas, dan mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk melakukannya. Namun, jika kompensasi tidak diberikan, kepuasan kerja akan menurun dan akan berdampak negatif pada hasil pekerjaan. Hal ini mendorong agar pemberian kompensasi dapat dilakukan secara adil dan layak. Adil dalam arti kompensasi yang diberikan tidak harus sama rata, tetapi harus didasarkan pada kontribusi karyawan terhadap pekerjaan. Sejalan dengan ungkapan Heidjrachman (dalam Martoyo, 2007: 144) ada korelasi antara pengorbanan dan penghasilan, dimana semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi pula penghasilan yang didapatkan. Selain adil, kompensasi juga harus

diberikan secara layak. Salah satu cara lain untuk menentukan apakah sebuah instalasi layak atau tidak adalah dengan membandingkannya dengan instalasi lain yang sejenis. Jika sebuah instalasi memberikan kompensasi yang lebih rendah daripada instalasi lain, maka kompensasi tersebut dapat dianggap tidak layak Martoyo (2007: 144). Pada kenyataannya kompensasi yang diterima oleh buruh tani wanita di Desa Dencarik masih jauh dari kategori adil dan layak. Kompensasi yang diperoleh antara buruh tani satu dengan buruh tani lainnya di tempat bekerja yang berbeda mendapatkan kompensasi yang berbeda pula. Hal ini dapat dilihat dari kompensasi yang diterima oleh buruh tani wanita di Desa Dencarik yang masih rendah dibandingkan dengan Desa Banjar. Kompensasi yang didapatkan oleh buruh tani wanita di Desa Banjar yaitu sebesar Rp.100000/hari sedangkan di Desa Dencarik hanya Rp.80000/hari. Buruh tani wanita merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima karena beban kerja yang mereka lakukan di ladang hampir sama dengan buruh tani laki-laki.

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Apabila jumlah kompensasi yang diberikan oleh atasan semakin tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan buruh tani akan semakin tinggi pula, begitupun sebaliknya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih, dkk., (2022) mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Riandi dan Irwan (2021) mendapatkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Damayanti (2019) yang menemukan hasil penelitian bahwa variabel

kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang sama juga ditemukan pada hasil penelitian Kadir dan Amalia (2017) yang menemukan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja. 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 dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifar energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Rendahnya motivasi yang dirasakan pada saat bekerja oleh buruh tani wanita di Desa Dencarik dapat dilihat dari sikap buruh tani yang menunjukkan bahwa mereka sering merasa lelah, emosi, dan bosan dengan pekerjaan mereka sehingga ingin segera meninggalkan pekerjaan. Sangat penting bagi atasan untuk terus memotivasi buruhnya karena motivasi memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang didapatkan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, yang akan berdampak positif pada pencapaian tujuan pertanian dan sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung oleh teori Suwatno (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 mereka. Perlu diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh atasan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dapat dirasakan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yolanda, dkk., (2023) mengemukakan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Bakri, dkk., (2021) mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 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 Damayanti (2019) mengemukakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang buruh tani wanita mengenai permasalahan yang dihadapi, sebagian besar buruh tani memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hal tersebut dilihat dari sisi kompensasi pada buruh tani wanita di Desa Dencarik yang hanya menerima kompensasi berupa upah atau gaji perhari dengan nominal yang tidak terlalu besar yaitu rata-rata sekitar Rp 80000/hari yang tergolong masih kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga membuat para buruh harus rela hutang di warung, dan tidak mendapatkan tunjangan kesehatan maupun tunjangan hari tua, namun kompensasi yang diberikan sudah dibayar tepat waktu.

Kemudian dilihat dari pekerjaan itu sendiri ada juga buruh tani yang mengeluh tentang beban pekerjaan yang terlalu berat dan mengharuskan mereka

untuk bekerja dari pagi hingga malam. Mereka juga harus melakukan pekerjaan di ladang yang hampir sama dengan pekerjaan buruh tani laki-laki pada umumnya. Hal tersebut yang mengakibatkan buruh tani sering mengeluh akan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan karena mudah merasa lelah, mudah merasa emosi sehingga dengan mudah menimbulkan konflik antar rekan kerja maupun atasannya.

Selain itu, jika dilihat dari motivasi dari atasan ditemukan bahwa kurangnya pengakuan jika hasil yang dikerjakan memuaskan atau apresiasi dari atasan atas kinerja mereka, dan tidak pernah mendapatkan bonus untuk pekerjaan mereka. Tidak adanya tambahan penghasilan atas pekerjaan yang telah dilakukan mengakibatkan kurangnya rasa semangat para buruh tani untuk bekerja. Hal ini membuat para buruh tani wanita tidak termotivasi untuk terus melakukan pekerjaan yang lebih baik. Permasalahan kompensasi dan motivasi dapat berdampak pada kepuasan kerja buruh tani wanita di Desa Dencarik. Jika kompensasi dan motivasi yang diberikan lebih tinggi, kepuasan kerja yang dirasakan juga lebih tinggi.

Sebaliknya, jika kompensasi dan motivasi yang diberikan lebih rendah, kepuasan kerja yang dirasakan juga lebih rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dan dengan adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu, maka peneliti menggunakan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Buruh Tani Wanita (Studi Pada Pertanian Anggur di Desa Dencarik Kecamatan Banjar)”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

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

1. Rendahnya kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena buruh tani wanita saat bekerja sering sekali mudah merasa lelah, mudah tersinggung atau cepat merasa emosi sehingga mudah menimbulkan konflik antar rekan kerja maupun dengan atasan, mudah merasa bosan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, serta upah yang didapat masih rendah.
2. Ketidakpuasan dengan kompensasi yang diberikan karena tidak diberikan secara adil dan layak.
3. Ketidakpuasan dalam bekerja karena motivasi kerja yang rendah sehingga membuat tidak bersemangat pada saat bekerja. Hal ini disebabkan karena kurangnya penghargaan atau apresiasi terhadap hasil kerja buruh tani wanita.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Pembatasan masalah perlu dilakukan untuk memperjelas dan mempermudah penelitian yang dilakukan. Sehingga masalah ini penting untuk diperdalam dan diteliti agar masalah yang terjadi lebih jelas. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi variabelnya, yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada buruh tani wanita di Desa Dencarik Kecamatan Banjar?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada buruh tani wanita di Desa Dencarik Kecamatan Banjar?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada buruh tani wanita di Desa Dencarik Kecamatan Banjar?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hal-hal sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada buruh tani wanita di Desa Dencarik Kecamatan Banjar.
2. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada buruh tani wanita di Desa Dencarik Kecamatan Banjar.
3. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada buruh tani wanita di Desa Dencarik Kecamatan Banjar.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dibuat dengan tujuan dapat memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan. Adapun tujuan akhir dari penelitian ini adalah memperoleh hasil yang digunakan sebagai jawaban atas permasalahan yang ditunjukkan. Bagi peneliti selanjutnya, besar harapan agar penelitian ini dapat memberikan manfaat guna sebagai acuan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang dan tentunya terkait dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Bagi Buruh Tani Wanita di Desa Dencarik pada dasarnya penelitian ini dibuat tidak hanya semata-mata bertujuan untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi pihak terkait. Besar harapan jika hasil yang di peroleh nantinya menjadi tolak ukur kepada buruh tani dalam mengetahui faktor untuk meningkatkan motivasi, upaya dalam menangani masalah pertanian, dan memberdayakan motivasi agar dapat mencapai kinerja dan kepuasan kerja yang maksimal bagi buruh tani wanita di Desa Dencarik.

