

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Globalisasi telah muncul sebagai fenomena yang berdampak cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri manufaktur, perdagangan, maupun jasa. Kondisi ini menuntut industri untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi untuk dapat bersaing dan memiliki keunggulan dalam hal kualitas dan kuantitas produk, pelayanan, maupun harga produk. Untuk dapat bersaing dan mempertahankan keunggulan perlu diakui bahwa peran pekerja sangat penting sebagai penggerak aktivitas industri, sehingga perlu mendapat perhatian tersendiri karena pekerja yang meluangkan waktu, pikiran dan tenaga. Disamping itu pekerja memiliki perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan yang dapat memengaruhi kinerja pekerja, dedikasi, dan loyalitas, serta kecintaan terhadap pekerjaan dan industrinya. Keadaan ini menjadikan pekerja sebagai aset yang harus ditingkatkan kinerjanya, untuk mencapai itu industri harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pekerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, salah satunya dengan jalan memberikan Kompensasi yang memuaskan.

Indonesia merupakan negara agraris yang mengandalkan sektor buruh sebagai sumber mata pencaharian. Sektor buruh juga menjadi pencetak lapangan pekerjaan yang besar di Indonesia karena, Indonesia kaya akan sumber daya alam terutama

rempah-rempah yang menjadi kekayaan Indonesia yang paling khas dan melimpah. Oleh sebab itu, dalam pengelolaannya dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. SDM sangat penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan untuk perkembangan suatu perusahaan atau organisasi, SDM menurut Hasibuan (2012: 45) semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Buruh saat ini menjadi hal yang penting karena sebagian besar penghasilan atau sumber pendapatan rakyat Indonesia berasal dari pertanian, sektor buruh masih banyak memberikan kontribusi dalam perekonomian karena masyarakat sebagian besar bekerja sebagai buruh bibit, dilihat dari data Badan Pusat Statistik, (2023) yang menyatakan bahwa jumlah penduduk yang terbesar bekerja di sektor Buruh dengan 38,23 juta orang tenaga kerja atau sekitar 29,76%.

Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan, struktur penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan utama pada Februari 2023 masih didominasi kategori pertanian, kehutanan, dan perikanan dengan persentase sebesar 29,36% dari total penduduk yang bekerja. Kategori perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan perawatan sepeda motor menyusul di urutan dengan persentase sebesar 18,93%. Kemudian diikuti oleh kategori industri pengolahan sebesar 13,58%. Adapun kategori Industri akomodasi makan minum dengan persentase 7,32%. Lalu diikuti oleh kategori konstruksi yang melengkapi urutan enam besar dengan perolehan 6,21%. "Sebagian besar lapangan pekerjaan yaitu 11 dari 17 kategori mengalami peningkatan persentase penduduk yang bekerja selama setahun terakhir," tulis BPS dalam laporannya. Peningkatan tersebut paling besar terjadi pada kategori aktivitas jasa lainnya (0,28%),

penyediaan akomodasi dan penyediaan makan minum (0,21%), serta konstruksi (0,17%). Jika dipisahkan berdasarkan jenis kelaminnya, BPS menemukan gap terbesar pada proporsi penduduk pekerja laki-laki dan perempuan terjadi pada kategori konstruksi. Rinciannya, pekerja laki-laki di Konstruksi terdapat sebanyak 14,65%, sementara penduduk perempuan hanya sebanyak 0,25% saja.

Beberapa kecamatan memiliki karyawan dalam bekerja sebagai buruh bibit tanaman. Adapun Kecamatan yang dimaksud adalah Kecamatan Sawan dan Kecamatan Tejakula. Masing-masing kecamatan memiliki kinerja karyawan yang berbeda dilihat dari sisi pencapaian kinerja serta hak dan kewajiban yang harus didapat oleh karyawan, berikut merupakan tabel data perbandingan kinerja karyawan pada kedua Kecamatan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**

**Perbandingan rata-rata kinerja karyawan pada buruh bibit tanaman di Kecamatan Sawan dan Kecamatan Tejakula Tahun 2022.**

No	Kecamatan	Target	Pencapaian	Capaian Kinerja Karyawan
1	Sawan	1500	1340	Belum Tercapai
2	Tejakula	2000	2500	Tercapai

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa buruh bibit tanaman di Kecamatan Sawan belum berhasil mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan masing-masing. Hal ini dapat dilihat pada target yang diberikan yaitu sebesar 1500 biji/tahun, tetapi yang tercapai hanya 1340 sehingga capaian kinerja karyawan masih belum

maksimal. Berdasarkan pemaparan data terkait perbandingan kinerja karyawan di atas, maka fenomena masalah yang dihadapi oleh buruh bibit tanaman di Kecamatan Sawan dijadikan objek dalam penelitian ini. Keberlangsungan dan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya yang handal dan kompeten. Keberhasilan perusahaan tidak lepas kinerja dari SDMnya. Kinerja yang baik akan menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi dan sebaliknya. Akan tetapi masih banyak perusahaan yang memiliki kinerja rendah serta mengalami kesulitan untuk meningkatkan kinerja karyawannya sebagai akibat tidak optimalnya perusahaan dalam memberdayakan karyawan yang dimilikinya.

Permasalahan rendahnya kinerja karyawan juga dihadapi Buruh Bibit di Kecamatan Sawan. Sebagian besar masyarakat pedesaan memiliki pekerjaan sebagai buruh tani. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan beberapa buruh Bibit diketahui bahwa telah terjadi permasalahan pada kinerja buruh bibit tersebut. Menurut Rivai (2009) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja terbaik dapat diberikan karyawan terhadap perusahaan apabila hak, kewajiban dan imbalan dipenuhi oleh perusahaan. Adapun kinerja dari kelompok buruh bibit tanaman di kecamatan sawan yang disajikan pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Data Kinerja Buruh Bibit di Kecamatan Sawan Tahun 2021-2022**

No	Nama Buruh	Target (Biji)	Hasil (Biji)	
			2021	2022
1	Wayan Cane	850	800	700

2	Ketut Swini	450	400	400
3	Nengah Sudarma	900	800	750
4	Ketut Sutape	600	600	500
5	Gede Reditya	1000	1000	900
6	Komang Adi	700	750	545
7	Nengah Rute	500	500	380
8	Wayan Ateng	750	350	400
9	Nengah Suke	550	450	420
10	Kadek Some	500	500	450
<b>Rata-rata</b>		<b>800</b>	<b>750</b>	<b>600</b>

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa pada tahun 2021 beberapa kelompok tani tanaman mampu untuk memenuhi target kinerja, akan tetapi jumlah keberhasilan ini tidak diikuti pada kinerja kelompok Bibit pada tahun 2022. Dimana hanya ada dua kelompok Bibit dari sepuluh kelompok yang dapat memenuhi target. Penurunan kuantitas Tanaman yang dipanen diakui oleh para pimpinan kelompok Bibit akibat kurangnya pengawasan dari pimpinan selama Buruh bekerja. Menurut penelitian Supriadi (2019) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompensasi dan motivasi. Hal ini didukung oleh Handoko (2001: 193) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, Susilaningsih & Sumaryati (2013) menyatakan bahwa motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Motivasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari buruh bibit, melalui pemberian motivasi diharapkan Buruh akan lebih optimal dalam bekerja sehingga tujuan kelompok bibit dapat tercapai. Marnis (2008) menyatakan bahwa

motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Torang (2013: 57) menyatakan bahwa motivasi kerja juga merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal. Hal ini juga dijelaskan oleh Siagian (2004: 138) bahwa 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 jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Buruh bibit tanaman di Kecamatan Sawan memiliki motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan pendapat dari beberapa Buruh diketahui bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi kerja kepadanya. Pimpinan memberikan tanggung jawab kerja yang tinggi tanpa memperhatikan kondisi fisik dan mental buruh bibit. Hal ini mengakibatkan perasaan lelah baik secara fisik maupun mental buruh bibit. Disamping itu pimpinan tidak memberikan arahan yang dibutuhkan oleh Buruh dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Rendahnya motivasi Buruh secara tidak langsung ditunjukkan saat observasi, dimana sebagian besar Buruh tidak menggunakan waktu kerjanya untuk berusaha menyelesaikan pekerjaannya. Para Buruh lebih banyak menggunakan waktu kerjanya untuk beristirahat, berdiskusi dengan Buruh lainnya dan sebagainya. Kesenjangan antar teori dengan kenyataan

diikuti pula dengan inkonsistensi dari beberapa dari hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyono (2021) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan Murti (2013) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Masalah lain yang dihadapi oleh buruh tani tanaman Kecamatan Sawan adalah mengenai kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2007) adalah Upah atau imbalan dari semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Handoko, (2001: 119), Kompensasi atau Upah adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi para Buruh agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi tingkat pencapaian kinerja. Dengan memperhatikan kompensasi yang akan diterima maka akan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja Buruh dengan bekerja lebih maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan. Kesenjangan antar teori dengan kenyataan diikuti pula dengan inkonsistensi dari beberapa dari hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan Dhermawan, Sudibya & Utama (2012) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Irawati (2018) bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kurangnya balas jasa yang diperoleh buruh bibit tanaman Kecamatan Sawan dirasakan tidak sesuai dengan risiko kerja buruh bibit. Buruh bibit memiliki resiko kerja yang tinggi terutama dalam merawat bibit hingga mengangkat bibit untuk

ditempatkan ditempatnya. Sistem Kompensasi yang diterapkan pada kelompok bibit menggunakan kompensasi harian dan borongan. Kompensasi yang rendah dan pekerjaan yang dikerjakan berat, seperti lokasi yang terbuka dan panas menyengat tetapi Kompensasi yang diberikan sama, tidak adil dalam pemberian sistem Kompensasi dimana individu yang kinerjanya buruk diberikan Kompensasi yang sama dengan individu yang kinerjanya baik, hal ini tidak wajar dilakukan karena hasil yang diberikan sangat berbeda. Kisaran Kompensasi yang diberikan kepada buruh bibit itu sekitar Rp.50.000,- s/d Rp.100.000,- perhari. Rata-rata penghasilan perbulan Buruh bibit tanaman di Kecamatan Sawan Rp. 2.250.000,- sedangkan UMR Kabupaten Buleleng tahun 2023 sebesar Rp.2.713.000,- serta tidak adanya bonus atau *reward* apabila penjualan mencapai target. Dilihat dari fenomena masalah rendahnya kinerja buruh bibit yang diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi dan Kompensasi kerja maka perlu dilaksanakan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Bibit Tanaman di Kecamatan Sawan”**. Ditinjau dari data yang sudah dipaparkan, maka penelitian ini dilakukan dari bulan september sampai dengan desember 2023.

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut.

- (1) Kinerja buruh tanaman di Kecamatan Sawan sangat rendah, dapat dilihat dari menurunnya hasil yang dicapai oleh karyawan



- (2) Motivasi pada buruh bibit tanaman di Kecamatan Sawan tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari pemilik bibit tanaman yang kurang perhatian dalam memberikan motivasi terhadap karyawan, sehingga hal ini menyebabkan rendahnya motivasi diri yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- (3) Ketidakkonsistenan akan kompensasi yang didapat dengan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- (4) Kondisi yang kurang mendukung sehingga karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan
- (5) Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

### **1.3 Pembatasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang terkait dengan buruh bibit tanaman di Kecamatan Sawan maka permasalahan dibatasi sampai variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja buruh bibit tanaman di Kecamatan Sawan.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja buruh bibit Tanaman di Kecamatan Sawan ?
- (2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja buruh bibit Tanaman di Kecamatan Sawan ?

- (3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja buruh bibit Tanaman di Kecamatan Sawan ?
- (4) Apakah motivasi kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja buruh bibit Tanaman di Kecamatan Sawan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

- (1) Kompensasi terhadap kinerja buruh bibit Tanaman di Kecamatan Sawan
- (2) Motivasi kerja terhadap kinerja buruh bibit Tanaman di Kecamatan Sawan
- (3) Kompensasi terhadap motivasi kerja buruh bibit Tanaman di Kecamatan Sawan
- (4) Motivasi kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja buruh bibit Tanaman di Kecamatan Sawan

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

- (1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan Kompensasi.

- (2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran dan informasi kepada buruh tani lainnya atau pihak-pihak yang terkait yang berkepentingan berkaitan dengan

motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan buruh bibit tanaman di Kecamatan Sawan

