

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Dilansir situs resmi Pemerintah Kabupaten Jembrana, perkebunan yang dikelola warga setempat memiliki kedudukan yang strategis dalam pengembangan sektor pertanian di Kabupaten Jembrana. Oleh karena itu sebagian besar penduduk Jembrana bekerja sebagai petani. Sejumlah perkebunan di kabupaten Jembrana memiliki keragaman komoditas unggul yang dikirim ke berbagai daerah di Indonesia hingga mengekspor ke beberapa negara. Dari luas wilayah perkebunan di Jembrana, komoditas unggulan yang dimiliki salah satunya adalah Kakao.

Istilah "petani" dari berbagai kalangan akademis sosial akan memberikan pengertian dan definisi yang beragam. Moore dalam bukunya *Social Origins of Dictatorship and Democracy and Peasant in the Making of the Modern World* (1966:243) mencatat tiga karakteristik petani, yaitu: subordinasi legal, kekhususan kultural, dan pemilikan de facto atas tanah. Secara umum pengertian petani adalah seseorang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari kegiatan usaha pertanian, baik berupa usaha pertanian di bidang tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, dan perikanan. Sementara menurut Wolf sebagaimana dikutip Teodor Shanin (1985:49) memberikan istilah peasant untuk petani yang bercirikan: penduduk yang secara eksistensial terlibat dalam cocok tanam dan membuat keputusan otonom tentang proses cocok tanam.

Kab. Jembrana mampu menduduki posisi pertama untuk Produksi Kakao se-Bali tentu saja merupakan hasil dari kerja keras para Petani Kakao di Jembrana dan juga upaya dari pemerintah Kabupaten Jembrana untuk meningkatkan komoditas unggulan dengan memberikan penyuluhan mengenai budidaya kakao mulai dari menghasilkan bibit unggul, pemeliharaan pohon kakao, dan juga menyediakan pupuk serta obat pembasmi hama penyakit hingga panen yang juga sangat membantu perekonomian masyarakat Jembrana, khususnya di desa Nusasari. Dikutip dari situs resmi Pemerintah Kabupaten Jembrana, saat ini lebih dari 12.000 kepala keluarga di Kabupaten Jembrana bekerja sebagai petani kakao. Untuk

menunjang komoditas kakao, Pemkab Jembrana telah mendirikan pabrik pengolahan biji kakao di Kecamatan Melaya dan Pekutatan.

Kakao dari Jembrana, Bali, telah diakui secara internasional karena permintaan ekspor biji kakao fermentasinya. Kakao dari Jembrana bahkan dipilih sebagai bahan baku pembuatan cokelat premium Valrhona dari Prancis. Pada awal Oktober 2022, sebanyak 12 ton biji kakao fermentasi dari Koperasi Kakao Kerta Samaya Samaniya dikirim ke Valrhona Perancis. Langkah lain yang dilakukan adalah memperkenalkan olahan cokelat sebagai minuman, dengan harapan masyarakat akan terbiasa mengkonsumsi cokelat seperti kopi. Bupati Jembrana, I Nengah Tamba, menyampaikan dukungannya terhadap petani kakao di Jembrana dan berencana memporsikan anggaran besar untuk kakao. Tambahannya, investasi yang akan masuk Bali pada tahun 2026 akan didukung oleh petani subak yang semangat menanam kakao. Bupati juga memberi tantangan kepada petani subak untuk menanam kakao di setiap rumah tangga. Marc Le Moullec, Konsultan Kehormatan Perancis untuk Bali, mengakui telah mengamati perkembangan kakao di Jembrana dan merasa bangga bisa mengirimkannya ke Valrhona. Kerjasama ini mendapat dukungan dari pemerintah daerah dan petani subak di Jembrana. Kepala Dinas Pertanian dan Pangan Jembrana turut merasa bangga dengan ekspor biji kakao ke Valrhona Perancis.

Dilansir dari NusaDua Desa Nusasari, Kecamatan Melaya, Jembrana, menyanggah predikat desa penghasil devisa sektor kakao pertama di Indonesia. Predikat Nusasari sebagai Desa Kakao Devisa (Dekade) dari Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia (LPEI)-Indonesia Eximbank (IEB), ini diresmikan di Koperasi Kerta Samaya Samaniya, Desa Nusasari, Kecamatan Melaya, Jumat (6/12/2023). Berikut merupakan tabel Produksi Kakao se-kab/kota di provinsi Bali dari tahun 2019- 2023.

Tabel 1.1
Produksi Kakao Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Bali dari Tahun 2019-2023

Kabupaten/Kota	Produksi Kakao Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Bali (Ton)				
	2019	2020	2021	2022	2023

Kab. Jembrana	2.942	3.009	6.341	2.943	3.112
Kab. Tabanan	895	921	4.530	1.039	1.049
Kab. Badung	88	78	455	60	82
Kab. Gianyar	107	107	292	57	46
Kab. Klungkung	22	22	42	4	2
Kab. Bangli	76	62	228	24	24
Kab. Karangasem	172	169	727	67	77
Kab. Buleleng	649	628	1.261	542	504
Kota Denpasar	0	0	0	0	0
Provinsi Bali	4.951	4.997	13.876	4.736	4.897

Sumber: *Badan Pusat Statistika (BPS)*

Berdasarkan data dari tabel di atas, diketahui bahwa tiga kabupaten mempertahankan posisi tiga besar jumlah produksi kakao di Bali selama lima tahun terakhir, diantaranya yaitu Kab. Jembrana, Kab. Tabanan dan Kab. Buleleng. Kab. Jembrana menempati posisi pertama *Produksi Kakao menurut Kab/Kota di Prov. Bali*. Hal ini membuktikan bahwa Kab. Jembrana mampu menghasilkan jumlah produksi Kakao paling tinggi se Bali, meskipun sempat mengalami penurunan produksi di tahun 2022.

Selama tahun 2021, Ketut Wiadnyana selaku ketua Koperasi Kerta Semaya Samania (KKS) Nusasari mengatakan salah satu kendala kesulitan yang dihadapi para petani kakao di Jembrana adalah penurunan tingkat produksi. Hal ini dikarenakan oleh faktor perubahan iklim, terutama dampak dari fenomena La Nina yang dimulai dari bulan November 2021 sampai bulan Februari 2022 dimana curah hujan yang sangat tinggi sehingga mengakibatkan rontoknya bunga dan bakal buah yang layu karena curah yang tinggi dan kondisi kebun yang lembab. Alhasil, volume biji kakao kering fermentasi yang dihasilkan mengalami penurunan sangat signifikan, hal inilah yang menjadi pemicu penurunan jumlah produksi kakao di tahun 2022. Koperasi KKS sendiri mendapat pendampingan dari Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia (LPEI)/ Indonesia Eximbank karena Jembrana menjadi salah satu desa devisa LPEI. LPEI sendiri sebagai Special Mission Vehicle (SMV) Kementerian Keuangan melalui program jasa konsultasi tetap aktif

melakukan pendampingan secara intensif terhadap Desa Devisa binaan untuk mencari solusi terhadap apapun kendala yang dihadapi oleh petani. Para petani kakao di Jembrana termotivasi atas permintaan ekspor kakao yang terus meningkat dan dibarengi dengan harga kakao yang cukup menjanjikan dan berhasil membuktikan di tahun 2023 mengalami peningkatan produksi.

Para petani yang menggarap kebun milik orang lain atau istilah di Bali disebut *nandu abian*, memiliki peran yang cukup penting dalam membantu pemilik kebun untuk pemeliharaan pohon kakao, seperti melakukan pemupukan, pemangkasan dahan pohon kakao, menanam bibit kakao, dan memanen buah kakao. Pekerjaan ini memang tidak bisa dilakukan setiap hari, namun bagi petani yang melakoni pekerjaan ini merasa terbantu untuk memenuhi kebutuhan. Adapun hasil wawancara dengan petani sebagai berikut:

“Menurut saya kerjaan ini lumayan banget sambil ngisi waktu luang, bayarannya lumayan buat memenuhi keperluan dapur. Kalau sudah musim panen pasti ada tawaran buat kerja manen kakao di kebun orang atau saya yang nawarin diri buat kerja. Kadang juga disuruh mupuk pas musim hujan. Bayaran yang saya terima Rp 100.000/hari, kadang dilebihin jadi Rp 150.000-Rp 200.000/hari kalau harga coklat lagi mahal dan hasil panennya banyak”. (W, 52 tahun, 20 Oktober 2024).

“saya diminta untuk mangkas dan nyemprot obat hama pohon kakao, bayaran yang saya dapat RP 100.000-125.000/hari tapi bayarannya dikasi pas udah beres kerjaan kalo nyemprot bisa 2-4 hari untuk mangkas bisa sampai semingguan tergantung luas kebun sama tergantung cuaca. Saya cukup puas sama bayarannya karena bisa buat tambahin keperluan rumah tangga”. (S, 56 tahun, 20 Oktober 2024).

“saya biasanya disuruh nanem bibit, sekitar 500-1000 bibit itu kerjanya bisa 3-6 hari. Untuk mupuk bisa 3-4 hari bayarannya harian RP 100.000-125.000/hari biasanya dibayar pas sudah selesai kerja”. Saya puas dengan upah yang di kasi, yang awalnya jarang dapat kerjaan ini, sekarang sudah banyak yang memperkerjakan saya. (A, 49 tahun, 21 Oktober 2024).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dari ketiga narasumber menyatakan mereka puas dengan hasil kerja yang mereka dapat dan tentunya adanya dorongan motivasi

yang membuat mereka semakin semangat bekerja. Selain itu berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan pada sejumlah petani kakao di Desa Nusasari, diketahui tingginya daya tarik terhadap kepuasan kerja petani kakao. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil observasi awal menunjukkan daya tarik petani kakao di desa Nusasari terhadap kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja dari petani kakao. Berikut hasil dari observasi awal yang telah diperoleh mengenai kepuasan kerja terhadap petani kakao.

Tabel 1.2

Daftar Pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Saya akan puas bila menerima manfaat di atas harapan					
3	Saya lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, pengertian, dan bersahabat terhadap bawahannya					

Keterangan

- SS : Sangat Setuju (nilainya 5)
 S : Setuju (nilainya 4)
 KS : Kurang Setuju (nilainya 3)
 TS : Tidak Setuju (nilainya 2)
 STS : Sangat Tidak Setuju (nilainya 1)

Tabel 1.3

Observasi Awal Variabel Kepuasan Kerja

No.	Skor Kepuasan Kerja			Kelas Interval *)	Total **)	Kategori
	Y1	Y2	Y3			
1	4	4	4	10-12	12	Tinggi
2	4	5	5	13-15	14	Sangat Tinggi
3	4	5	5	13-15	14	Sangat Tinggi
4	5	5	5	13-15	15	Sangat Tinggi

5	1	1	1	1-3	3	Sangat Rendah
6	4	4	4	10-12	12	Tinggi
7	4	4	4	10-12	12	Tinggi
8	4	4	4	10-12	12	Tinggi
9	2	2	1	4-6	5	Rendah
10	3	3	2	7-9	8	Sedang
Jumlah	3	37	35	100-120	107	Tinggi
***))	5					

Sumber: Data Primer yang diperoleh langsung dari Responden Awal

*) Kelas interval: rentang nilai untuk menentukan kategori

***) Total: poin dari indikator yang dihitung secara horizontal

***)) Jumlah: poin dari indikator yang dihitung secara vertikal

Kepuasan kerja Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Kreitner dan Kinicki pada tahun 2001 memaparkan ada tiga indikator di dalam kepuasan kerja, antara lain pemenuhan kebutuhan (Y1), perbedaan (Y2), dan supervisi (Y3). Dari tabel diatas dapat dilihat dari ketiga indikator kepuasan kerja dikategorikan tinggi yang artinya petani memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan sesuai dengan indicator dari teori menurut Kreitner dan Kinicki, yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan dan juga supervisi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Kepuasan kerja dari petani bisa tinggi hal ini karena para petani mendapatkan kompensasi atau financial reward yang sesuai dengan apa yang disepakati dan dari kompensasi yang diberikan yang mendorong dan meningkatkan motivasi kerja. Hal ini juga sesuai ndengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari & Rachmasari (2021) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Simamora (2015:445) menyebutkan kompensasi merupakan merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (financial rewards) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan

sebuah organisasi. Sementara itu Hasibuan (2017:118) mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diterima karyawan sebagai balas jasa kepada perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori diatas upah yang diterima oleh petani kakao senilai Rp 100.000,/hari ini merupakan imbalan finansial (financial rewards) yang diterima atas balas jasa yang ditawarkan petani penggarap kebun kakao terhadap si pemilik kebun. Berikut hasil observasi awal dari kompensasi terhadap kepuasan kerja petani kakao di Desa Nusasari.

Tabel 1.4

Daftar Pertanyaan variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		Kompensasi (X1)	5	4	3	2
1	Upah yang diberikan sesuai dengan perjanjian dan diterima tepat waktu					
2	Saya merasa Falsilitas yang di sediakan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan sudah sangat baik					

Keterangan

- SS : Sangat Setuju (nilainya 5)
 S : Setuju (nilainya 4)
 KS : Kurang Setuju (nilainya 3)
 TS : Tidak Setuju (nilainya 2)
 STS : Sangat Tidak Setuju (nilainya 1)

Tabel 1.5

Observasi Awal Variabel Kompensasi

No.	Skor Kompensasi		Kelas Interval *)	Total **)	Kategori
	X1.1	X1.2			
1	4	1	5-6	5	Sedang
2	3	1	3-4	4	Rendah
3	4	3	7-8	7	Tinggi
4	3	1	3-4	4	Rendah
5	4	2	5-6	6	Sedang

6	5	2	7-8	7	Tinggi
7	5	1	5-6	6	Sedang
8	5	4	7-8	9	Sangat Tinggi
9	5	4	9-10	9	Sangat Tinggi
10	4	1	5-6	5	Sedang
Jumlah ***)	42	20	61-80	62	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diperoleh langsung dari Responden Awal

*) Kelas interval: rentang nilai untuk menentukan kategori

**) Total: poin dari indikator yang dihitung secara horizontal

***) Jumlah: poin dari indikator yang dihitung secara vertikal

Indikator-indikator dalam kompensasi kerja menurut Umar (2007: 16) yaitu, upah (X1.1) dan fasilitas (X1.2). Berdasarkan tabel di atas menyatakan kategori dari kedua indikator kompensasi termasuk tinggi hal ini menunjukkan bahwa upah yang diberikan dan fasilitas penunjang untuk mempermudah pekerjaan dari petani penggarap terbilang baik berdasarkan hasil dari tabel responden di atas yang menunjukkan keterkaitan teori bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Santi dan Heryanda (2022) juga menerangkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Lestari dan Rachmasari, (2021) pun menerangkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan hal ini dikemukakan oleh Robbins & Judge, (2016:127). Sementara itu, menurut Sutrisno (2016:109) 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. Berdasarkan teori yang disebutkan oleh Robbins & Judge, serta teori dari

Sutrisno motivasi kerja menjadi pendorong yang kuat bagi petani penggarap untuk tekun dalam mejalani pekerjaan mereka dan tentunya dengan harapan bisa memperoleh hasil yang baik pula. Berikut adalah hasil observasi awal mengenai motivasi kerja pada petani kakao di desa Nusasari.

Tabel 1.6

Daftar Pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dorongan berupa motivasi yang diberikan oleh atasan sangat berdampak positif dalam meningkatkan semangat dalam bekerja					
2	Kemauan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh oleh atasan					
3	Kerelaan melakukan sesuatu tanpa merasa adanya keterpaksaan dari atasan					
4	Atasan slalu membantu bawahan untuk membentuk keahlian untuk meningkatkan kemahiran dalam suatu bidang tertentu					
5	Atasan slalu membantu bawahan untuk membentuk ketrampilan untuk mencapai hasil atau prestasi tertentu					
6	Saya memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan					
7	Dalam melakukan pekerjaan saya slalu ingin memperoleh tujuan guna mencapai kinerja yang maksimal					

Keterangan

- SS : Sangat Setuju (nilainya 5)
 S : Setuju (nilainya 4)
 KS : Kurang Setuju (nilainya 3)
 TS : Tidak Setuju (nilainya 2)
 STS : Sangat Tidak Setuju (nilainya 1)

Tabel 1.7

Observasi Awal Variabel Motivasi Kerja

No	Skor Motivasi Kerja							Kelas	Total	Kategori
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Interval	*)	
								*)	**)	

1	3	2	3	3	3	3	4	8-14	14	Rendah
2	5	4	4	3	3	5	5	29-35	29	Tinggi
3	3	4	3	5	3	3	3	8-14	14	Rendah
4	3	4	4	5	3	3	4	1-7	7	Sangat Rendah
5	3	2	2	3	3	4	4	15-21	21	Sedang
6	3	4	5	2	4	2	3	8-14	13	Rendah
7	4	3	5	3	4	2	2	15-21	21	Sedang
8	5	3	5	3	3	4	2	22-28	27	Tinggi
9	3	3	4	2	5	4	4	22-28	22	Tinggi
10	4	3	3	4	2	4	4	22-28	24	Tinggi
Jumlah ***)	36	32	38	33	33	34	35	211-280	242	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diperoleh langsung dari Responden Awal

*) Kelas interval: rentang nilai untuk menentukan kategori

**) Total: poin dari indikator yang dihitung secara horizontal

***) Jumlah: poin dari indikator yang dihitung secara vertikal

Menurut Siagan (2008:138) indikator motivasi kerja terdiri dari, daya pendorong X(2.1), kemauan X(2.2), kerelaan X(2.3), membentuk keahlian X(2.4), membentuk ketrampilan X(2.5), tanggung jawab X(2.6), tujuan X(2.7). Hasil penelitian dari Lestari dan Rachmasari, (2021) pun menerangkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja menjadi pendorong untuk bisa mencapai kepuasan kerja tentunya dibarengi dengan variabel dari kompensasi yang menjadi dasar motivasi kerja petani kakao yang akan memberi pengaruh terhadap kepuasa

Begitupun hasil penelitian dari Santi dan Heryanda, (2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun ada pula penelitian dari Amar dkk (2021) menyatakan

bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, dapat diketahui terdapat permasalahan yang timbul adalah terdapatnya perbedaan hasil temuan dari penelitian sebelumnya, itu juga terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja terhadap penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Maka dapat diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petani Kakao di Desa Nusasari”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, maka dapat diidentifikasi adanya permasalahan sebagai berikut.

1. Adanya penurunan jumlah produksi kakao dari petani kabupaten Jembrana di tahun 2022 meski Jembrana tetap berada di posisi pertama.
2. Adanya penurunan jumlah produksi kakao dari petani di Jembrana penurunan kepuasan kerja petani kakao khususnya di desa Nusasari.
3. Adanya penurunan jumlah produksi kakao terhadap kompensasi petani kakao di desa Nusasari.
4. Adanya penurunan motivasi kerja terhadap jumlah produksi kakao dari petani kakao di desa Nusasari.
5. Adanya perbedaan hasil penelitian pada penelitian terdahulu dengan mengangkat variabel yang sama tetapi dengan objek penelitian yang berbeda.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada Produksi Kakao dari Petani Kakao di desa Nusasari, maka peneliti membatasi masalah penelitian ke dalam beberapa hal, yaitu sebagai berikut.

1. Peneliti hanya memfokuskan pada permasalahan mengenai variabel kompensasi, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja petani kakao sebagai variabel terikat.
2. Penelitian akan dilakukan pada para individu yang tinggal di desa Nusasari

yang merupakan petani kakao.

3. Individu yang merupakan petani kakao baik yang menjadi anggota di kelompok tani ataupun petani yang tidak tergabung dalam kelompok tani.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah penelitian di atas, maka rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja petani kakao di desa Nusasari?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja petani kakao di desa Nusasari?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja petani kakao di desa Nusasari?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja petani kakao di desa Nusasari.
2. Untuk menguji pengaruh atau motivasi kerja terhadap kepuasan kerja petani kakao di desa Nusasari.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja petani kakao di desa Nusasari.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Pada dasarnya hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat menambah wawasan dan mampu memberikan berbagai manfaat di dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya yang

berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dikemudian hari diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan, organisasi, ataupun komunitas sebagai dasar untuk mempertimbangkan berbagai kegiatan maupun kebijakan khususnya dalam menentukan keputusan mengenai SDM yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

