

# 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. Pada dunia pertanian, manusia dan tanah merupakan sumber daya yang berkaitan erat, karena tanah merupakan tempat berpijak manusia dan tempat manusia untuk mengolah tanaman pertanian demi kelangsungan hidupnya. Pertanian tidak mungkin bisa sukses tanpa keberadaan sumber daya manusia yang mengelola. Oleh sebab itu, sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan didalam sektor pertanian. Bagaimanapun sarana dan prasarana yang dimiliki pada sektor pertanian tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka pertanian itu tidak akan berhasil. Sehingga didalam pertanian terdapat orang-orang yang dipekerjakan atau yang dikenal dengan sebutan buruh tani.

Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama namun dalam kultur Indonesia, “buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung pada buruh yang tidak memakai fisik tetapi memakai otak dalam bekerja. Akan tetapi pada intinya, sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu pekerja (Umi, 2017). Sehingga tidak ada perbedaan makna antara buruh, pekerja, tenaga kerja 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.

Pada zaman sekarang buruh yang dilibatkan dalam sektor pertanian bukan hanya buruh laki-laki saja, akan tetapi wanita juga terlibat pada sektor pertanian. Wanita pada saat ini sudah mengalami masa emansipasi yaitu usaha melepaskan diri dari peranan wanita yang terbatas dari sistem kekerabatan untuk mendapatkan status baru, sesuai dengan zaman baru dalam keluarga maupun dalam masyarakat besar. Perubahan pada sistem perekonomian dalam masyarakat membawa perubahan pada alokasi ekonomi keluarga. Dalam hal ini, wanita berubah karena peranan wanita pada bidang ekonomi juga berubah. Partisipasi wanita dalam dunia kerja telah memberikan kontribusi yang besar terhadap keluarga khususnya dibidang ekonomi. Peningkatan partisipasi kerja tersebut bukan hanya mempengaruhi konstelasi pasar kerja, akan tetapi juga mempengaruhi dirinya sendiri dan keluarganya (Mudzhakar, 2001: 189). Keadaan yang demikian membuat para wanita memiliki dua peran sekaligus yakni peran domestik yang bertugas untuk mengurus rumah tangga dan peran publik yang bertugas di luar rumah sebagai pekerja.

Wanita Indonesia khususnya bagi yang tinggal dipedesaan dan berekonomi kurang mampu peran ganda bagi wanita bukanlah sesuatu hal yang baru. Bagi wanita golongan ini peran ganda telah ditanamkan oleh para orang tua mereka sejak masih berusia muda. Bagi wanita dipedesaan bekerja bukanlah sekedar mengisi waktu luang, atau melanjutkan karier semata, tetapi sungguh-sungguh untuk meningkatkan pendapatan keluarga. Pengambilan keputusan bagi seorang wanita dalam bekerja sebagai buruh tani disebabkan oleh pengasilan kepala keluarga yang rendah dan memerlukan penghasilan lain untuk mencukupi kebutuhan keluarga (Poerwono, 2013). Meskipun kontribusi wanita buruh tani dalam pendapatan keluarga kecil tetapi

hal ini sangat membantu perekonomian keluarga, dikarenakan tanggungan keluarga yang tinggi (Novita, 2016). Pekerjaan sebagai buruh tani yang dipilih wanita merupakan pekerjaan dibidang pertanian yang tidak membutuhkan persyaratan Pendidikan (Sukanto, 2014). Walaupun hanya bekerja sebagai buruh tani, mereka juga berhak memperoleh suatu kepuasan dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki individu dalam bekerja. 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 Siakin merupakan salah satu desa yang berada di kecamatan Kintamani kabupaten Bangli yang memiliki luas wilayah 623,652 ha dan memiliki lahan pertanian 70% dari luas wilayah desa Siakin. Oleh sebab itu pertanian merupakan sektor utama dalam struktur perekonomian di Desa Siakin. Sebagian besar penduduk di desa Siakin 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 yang ada di desa Siakin tidak hanya dilakukan oleh para laki-laki saja tetapi buruh tani di desa ini juga melibatkan buruh

tani wanita. Menurut data yang diberikan dari kantor kepala desa, desa Siakin memiliki jumlah KK sebanyak 591 KK. Dari jumlah KK yang ada, diperkirakan sebanyak 107 orang ibu rumah tangga yang bekerja sebagai buruh tani. Sehingga mayoritas pekerjaan dari wanita yang ada di desa Siakin yaitu sebagai buruh tani. Buruh tani wanita di desa Siakin memegang peranan penting dalam kehidupan keluarganya. Wanita di desa Siakin memegang peranan sebagai ibu rumah tangga sekaligus ikut serta dalam menopang kehidupan ekonomi keluarga. Selain itu, peran pada tradisi masyarakat di Bali perempuan juga mempunyai kewajiban sebagai bagian dari masyarakat untuk bisa ikut berpartisipasi dalam kegiatan adat yaitu aktivitas dalam rangka pelaksanaan yadnya. Walaupun begitu, pekerjaan sebagai buruh tani merupakan hal yang sudah biasa dihadapi oleh wanita di desa Siakin.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang buruh tani wanita mengenai permasalahan yang dihadapi, sebagian besar buruh tani mengalami permasalahan terhadap kompensasi yang diterima. Buruh tani wanita di desa Siakin hanya memperoleh kompensasi berupa upah atau gaji perhari dengan nominal yang tidak terlalu besar, tidak adanya tunjangan kesehatan maupun tunjangan hari raya, kurangnya fasilitas yang disediakan untuk menunjang pekerjaannya, upah yang seharusnya didapatkan sering lambat dalam pembayaran dan ada pula yang tidak dibayar sama sekali sehingga membuat para buruh harus rela hutang diwarung hanya demi untuk membeli kebutuhan makan sehari-hari, sehingga dengan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh buruh tani wanita di desa Siakin masih rendah. Selain hal tersebut, adapula buruh yang mengeluh akan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan terlalu berat, tidak adanya pengakuan atas kinerja yang telah dicapai serta tidak pernah mendapatkan bonus dalam pekerjaannya, sehingga membuat para buruh tani wanita tidak

termotivasi untuk selalu melakukan pekerjaan yang lebih baik. Permasalahan kompensasi dan motivasi dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh buruh tani wanita di desa Siakin. 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: 122). Menurut Kasmir (2016: 225) kompensasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan dampak negatif terhadap hasil pekerjaannya. Hal ini mendorong agar pemberian kompensasi dapat dilakukan secara adil dan layak. Adil bukan dalam arti besarnya kompensasi yang diberikan sama rata, tetapi harus melihat dari sumbangan tenaga yang diberikan terhadap pekerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh Drs. Heidjrachman dalam Martoyo (2007: 144), semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi pula penghasilan. Selain adil dalam pemberian kompensasi, kompensasi juga harus diberikan secara layak. Cara melihat layak atau tidaknya juga dapat dilihat dengan membandingkan dengan instalasi lain yang sejenis. Jika instalasi tersebut memberikan kompensasi yang lebih rendah dibanding instalasi lain maka dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi tidak layak (Martoyo, 2007:144). Pada kenyataannya kompensasi yang diterima oleh buruh tani wanita didesa Siakin masih jauh dari kategori adil dan layak. Hal ini dapat dilihat dari kompensasi yang didapatkan oleh buruh tani wanita desa Siakin masih tergolong rendah, jika dibandingkan dengan desa Songan. Kompensasi yang didapatkan oleh buruh tani

wanita di desa Songan yaitu sebesar Rp.100000/hari sedangkan di desa Siakin hanya Rp.70000/hari. Buruh tani wanita juga merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima, dibandingkan dengan beban kerja yang mereka kerjakan dilahan hampir sama dengan beban kerja para buruh tani laki-laki. Selain itu, buruh tani wanita di desa Siakin sering sekali merasa kecewa karena kompensasi yang seharusnya didapatkan sering terlambat dan adapula kompensasi yang sama sekali tidak dibayar.

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 pula, 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, Muguna dan Muriithi (2015) yang menemukan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi. Menurut Sutrisno (2011: 146) menyatakan bahwa 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. 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. Implikasi dari rendahnya motivasi yang dirasakan pada saat bekerja oleh buruh tani wanita di desa Siakin dapat dilihat dari sikap buruh tani yang mudah merasa lelah, mudah emosi, serta mudah merasa bosan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan sehingga ingin secepat mungkin meninggalkan pekerjaan. Perlu kirannya bagi atasan untuk selalu memotivasi buruhnya, karena 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 Sompie, 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 Wanita di Desa Siakin Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli”**.

## **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 oleh buruh tani wanita saat bekerja sering sekali mudah merasa lelah, mudah tersinggung atau cepat merasa emosi sehingga hal ini dapat dengan mudah menimbulkan konflik antar rekan kerja maupun dengan atasan, sering mendapatkan perlakuan kurang baik dari atasan, mudah merasa bosan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, kondisi kerja yang tidak nyaman, serta upah yang didapat masih rendah.
- (2) Ketidakpuasan dengan kompensasi yang diberikan karena kompensasi tidak diberikan secara adil dan layak. Selain itu, kompensasi yang terkadang tidak dibayar serta lambat dalam pembayaran.
- (3) Terdapat permasalahan pada buruh tani wanita di desa siakin yakni pada 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

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 mengenai kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja.

### 1.4 Rumusan Masalah

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

- (1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita di desa Siakin?
- (2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada buruh tani wanita di desa Siakin?
- (3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita di desa Siakin?
- (4) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada buruh tani wanita di desa Siakin?

### 1.5 Tujuan Penelitian

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

- (1) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita di desa Siakin
- (2) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada buruh tani wanita di desa Siakin.
- (3) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita di desa Siakin.

- (4) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada buruh tani wanita di desa Siakin.

