

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BURUH TANI WANITA DI DESA SIAKIN KECAMATAN KINTAMANI KABUPATEN BANGLI

N. K. Leni Ari Santi¹, K. K. Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: leniarisanti1@gmail.com¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hal-hal sebagai berikut (1) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita, (2) pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada buruh tani wanita, (3) pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita, (4) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada buruh tani wanita di desa Siakin. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Objek penelitian yang dilakukan berfokus pada variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan, subjek penelitian ini adalah buruh tani wanita di desa Siakin yang sudah menjadi IRT. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 107 orang. Analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*). Hasil yang didapatkan dari penelitian ini dilakukan yaitu (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi buruh tani wanita, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita, (4) motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita di desa Siakin.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi

Abstract

This research was conducted with the aim of examining the following: (1) the effect of compensation on job satisfaction in female agricultural laborers, (2) the effect of compensation on motivation in female agricultural laborers, (3) the effect of motivation on job satisfaction in female agricultural laborers, (4) the effect of compensation on job satisfaction through motivation on female farm workers in Siakin village. This study uses a causal quantitative research design. The object of this research focuses on the variables of compensation, motivation and job satisfaction. Meanwhile, the subject of this research is a female farm worker in Siakin village who has become an IRT. This study is a population study with 107 respondents. The data analysis used is path analysis. The results obtained from this study were (1) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction in female farm workers, (2) compensation has a positive and significant effect on the motivation of female farm workers, (3) motivation has a positive and significant effect on job satisfaction in female farm workers, (4) motivation is able to mediate the effect of compensation on job satisfaction in female farm workers in Siakin village.

Keywords: *job satisfaction, compensation and motivation*

1. Pendahuluan

Pertanian merupakan mata pencaharian utama mayoritas masyarakat di daerah pedesaan. Bekerja menjadi petani digunakan sebagai cara untuk mewujudkan eksistensi masyarakat desa. Pertanian tidak akan berhasil tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. itu sebabnya sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dari keberlanjutan dan keberhasilan di sektor pertanian. Sarana dan prasarana yang ada pada sektor pertanian tidak akan berfungsi jika tidak dioperasikan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Sehingga pada sektor pertanian terdapat orang-orang yang dilibatkan serta dibayar untuk membantu mengelola pertanian yang disebut sebagai buruh tani.

Sektor pertanian tidak hanya melibatkan buruh laki-laki saja, namun wanita juga ikut serta mengambil alih didalam sektor pertanian. Wanita pada saat sekarang ini berusaha melepaskan diri dari peranannya yang terbatas dengan tujuan untuk memperoleh posisi dan status baru dalam masyarakat. Hal inilah yang membuktikan bahwa wanita sudah

mengalami masa emansipasi. Perubahan sistem perekonomian dalam masyarakat dapat mempengaruhi distribusi perekonomian keluarga. Situasi inilah yang menyebabkan peran wanita dibidang ekonomi berubah. Kontribusi wanita dalam bekerja menjadi sumber pendapatan bagi keluarga, terutama dalam perekonomiannya. Meningkatnya partisipasi kerja keras wanita tidak hanya mempengaruhi pasar kerja, tetapi juga mempengaruhi dirinya sendiri dan rumah tangganya (Mudzhakar, 2001). Hal inilah menjadi alasan mengapa wanita mengambil dua peran sekaligus, yaitu peran dalam mengurus rumah tangga dan peran diluar yaitu sebagai pekerja.

Wanita Indonesia, khususnya yang tinggal di pedesaan dan kurang mampu secara ekonomi peran ganda bagi wanita tidak menjadi hal yang baru. Wanita yang berada pada posisi ini, peran ganda sudah dilakukan sejak berusia muda. Bekerja pada sektor pertanian bukanlah sekedar mengisi waktu luang, namun ikut serta dalam menambah pendapatan keluarga. Keputusan wanita menjadi buruh tani disebabkan oleh rendahnya pendidikan yang dimiliki, rendahnya pendapatan kepala keluarga dan membutuhkan penghasilan lain untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Poerwoko, 2013). Meskipun kontribusi wanita buruh tani dalam penghasilan keluarga masih kecil tetapi hal ini sangat membantu perekonomian keluarga, dikarenakan adanya tanggungan keluarga yang tinggi. Pekerjaan sebagai buruh tani yang dipilih wanita merupakan pekerjaan dibidang pertanian yang tidak membutuhkan persyaratan pendidikan. Walaupun hanya bekerja sebagai buruh tani mereka juga berhak memperoleh suatu kepuasan dari pekerjaannya.

Syarat penting yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada setiap buruh tani memiliki tingkatan yang berbeda-beda, semakin besar faktor pemenuhan kepuasan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja pada buruh tani dapat diciptakan melalui pemberian kompensasi dan motivasi. Didukung oleh teori menurut Bangun (2012) kepuasan kerja pada suatu organisasi dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi dan motivasi kepada karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Damayanti (2019) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan diantara kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja.

Salah satu desa yang berada di kecamatan Kintamani kabupaten Bangli yaitu desa Siakin. Desa Siakin merupakan desa yang memiliki luas wilayah 623,652 ha dan memiliki lahan pertanian 70% dari luas wilayah desa Siakin. Oleh sebab itu pertanian merupakan mata pencaharian utama bagi masyarakat di desa Siakin. Sebagaimana besar sumber penghasilan penduduk di desa Siakin yaitu pada sektor pertanian, baik sebagai pemilik lahan maupun hanya sebagai penggarap saja atau buruh dalam lahan pertanian yang ada. Pekerjaan sebagai buruh tani di desa Siakin tidak hanya melibatkan laki-laki saja akan tetapi wanita juga ikut terlibat 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 yaitu 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 semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula kompensasi dan motivasi yang diberikan.

Kompensasi adalah imbalan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya (Handoko, 2010: 122). Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja karyawan. Sehingga karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik apabila mendapat kompensasi yang sesuai. Namun ketika kompensasi yang didapatkan tidak sesuai maka dapat berdampak negatif terhadap hasil kerjanya. Hal ini mendorong agar pemberian kompensasi dapat diberikan secara adil dan layak. Adil bukan dalam arti pemberian kompensasi secara merata dan sama satu sama lain, tetapi harus dilihat dari kontribusi tenaga kerja terhadap pekerjaan tersebut. Ketika karyawan mampu memberikan pengorbanan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka hasil yang diterima mengikuti pengorbanan yang diberikan (Heidjrachman dalam Martoyo (2007: 144)). Selain pemberian kompensasi yang adil, kompensasi juga harus diberikan secara layak. Cara mengetahui apakah kompensasi sudah diberikan secara layak atau tidaknya dapat diketahui dari perbandingan dengan instalasi lain yang sejenis. Pemberian kompensasi dapat dikatakan tidak layak manakala kompensasi diberikan lebih rendah dari instalasi lain (Martoyo, 2007:144). Kompensasi memiliki jalur yang searah dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Jika kompensasi yang diberikan tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan juga tinggi, dan sebaliknya. Adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi dengan kepuasan kerja diperkuat oleh hasil penelitian dari Widiyanto (2019) yang mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja.

Selain kompensasi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah faktor pendorong pada diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu (Sutrisno, 2011). Ketika seorang karyawan didorong oleh motivasi yang tinggi pada saat bekerja maka akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya jika seorang karyawan yang bekerja didorong oleh motivasi yang rendah maka akan menunjukkan rasa ketidaknyamanan dan ketidaksenangan dalam menjalankan tugasnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). 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 dampak yang positif 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. Diperkuat oleh hasil penelitian dari Sompie, dkk (2019) yang mendapatkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi dengan kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini dilakukan 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 dan (4) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada buruh tani wanita di Desa Siakin.

Adanya kompensasi sesuai maka dapat membuat para buruh memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Kompensasi yang diberikan mempunyai hubungan erat dengan kepuasan kerja (Kasmir, 2016). Jika kompensasi yang diberikan tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan juga tinggi. Hal ini

didukung oleh pendapat Sofyandi (2013: 162) yang menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi untuk memberikan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pernyataan ini maka hipotesis penelitian pertama (H_1) yang diajukan adalah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita di Desa Siakin.

Motivasi merupakan salah satu tujuan dari pemberian kompensasi (Hasibuan, 2002). Kompensasi dan motivasi dapat dikatakan memiliki hubungan yang searah, jika kompensasi yang diberikan meningkat maka motivasi akan meningkat pula (Rizal, dkk, 2014). Tingkat motivasi pada karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang didapatkan (Mangkunegara, 2013: 84). Apabila balas jasa yang didapatkan sesuai dengan keinginannya dan dalam jumlah yang cukup besar maka buruh tani akan dengan mudah termotivasi untuk melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Erwinsyah, dkk (2015) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan motivasi pada karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Berdasarkan pernyataan yang ada maka hipotesis penelitian kedua (H_2) yang diajukan adalah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada buruh tani wanita di Desa Siakin.

Motivasi memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Jika buruh tani memiliki motivasi yang tinggi, tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan juga tinggi. Motivasi difungsikan sebagai daya penggerak untuk memberikan kegairahan kerja bagi seseorang agar mampu bekerja secara efektif serta bekerja sama untuk mencapai suatu (Hasibuan, 2013). Sehingga motivasi dapat dijadikan sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kepuasan kerja (Sunyoto, 2007: 220). Berdasarkan pernyataan ini maka hipotesis penelitian ketiga (H_3) yang diajukan adalah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita di Desa Siakin.

Kepuasan kerja pada buruh tani tidak hanya ditingkatkan dengan pemberian kompensasi saja, akan tetapi dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi juga. Sehingga dengan adanya motivasi maka dapat memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat didukung oleh pendapat yang dikemukakan Mangkunegara (2013) yaitu kompensasi yang diberikan terhadap pegawai sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Hipotesis keempat (H_4) yang dapat diajukan yaitu motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita di Desa Siakin.

2. Metode

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Desain penelitian kausal bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2014). Subjek penelitian ini yaitu buruh tani wanita di Desa Siakin, sedangkan objek yang adalah kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, karena seluruh subjek dalam penelitian ini menjadi responden.

Metode pencatatan dokumen, wawancara dan kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Metode pencatatan dokumen diperlukan dalam mencari informasi mengenai hal-hal yang berada di luar hubungan dengan responden. Metode wawancara yaitu metode interaksi langsung dengan responden guna untuk mencari informasi yang diperlukan untuk kelengkapan penelitian ini. Sedangkan metode kuesioner digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan pada penelitian dengan cara penyebaran angket yang berisikan pernyataan-pernyataan. Kuesioner dalam penelitian ini harus memenuhi kebutuhan validitas dan reliabilitas. Sebelum digunakan sebagai sarana pengumpulan data, kuesioner harus diuji cobakan terlebih dahulu. Uji coba dilakukan terhadap responden yang diambil secara acak dengan jumlah 30 orang. Suatu instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasi antar item lebih besar dari 0,30 dengan α 0,05. Dalam uji reliabilitas, untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu kuesioner maka harus diuji reliabilitasnya terlebih dahulu. Suatu instrument penelitian dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya (r_i) lebih besar dari 0,60. Aplikasi yang digunakan untuk membantu uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini adalah aplikasi SPSS 23.0.

Analisis yang digunakan dalam membantu perhitungan sebab akibat dari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini yaitu analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur ini digunakan untuk membantu dalam menghitung besarnya pengaruh total, pengaruh langsung antar variabel serta pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kinerja pada buruh tani wanita di Desa Siakin.

3. Hasil Dan Pembahasan

Pada Tabel 1 dan Gambar 1 diperoleh hasil $P_{yx_1} = 0,409$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada buruh tani wanita di desa Siakin. Sumbangan pengaruh langsung Kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada buruh tani wanita di desa Siakin sebesar 0,167 atau 16,7% kemudian ditambah pengaruh tidak langsungnya melalui motivasi sebesar 0,598 atau 59,8% sehingga besar sumbangan pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) secara total yaitu sebesar 0,765 atau 76,5%.

Perhitungan uji statistik analisis jalur pada Tabel 1 dan Gambar 1 diperoleh hasil $P_{x_2x_1} = 0,908$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi (X_2) pada buruh tani wanita di desa Siakin. Besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi adalah 0,908 atau 90,8% sedangkan besar sumbangan pengaruh kompensasi (X_1) terhadap motivasi (X_2) pada buruh tani wanita di desa Siakin yaitu sebesar 0,825 atau 82,5% dan hubungan faktor lain terhadap motivasi yaitu sebesar 0,092 atau 9,2%.

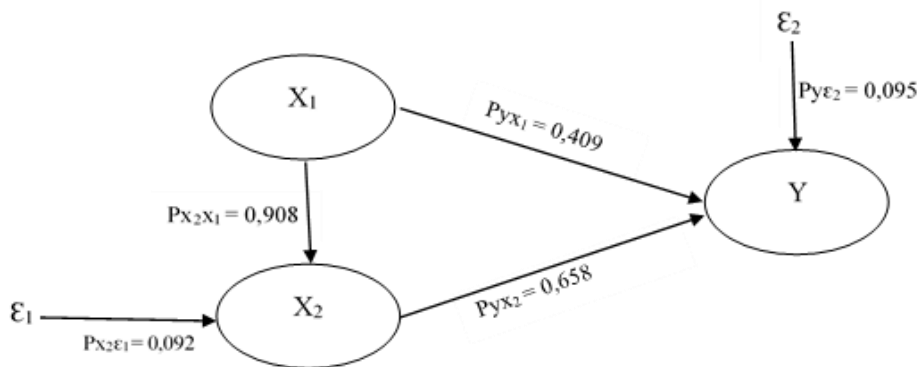
Perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 23.0 for windows, Tabel 1 dan Gambar 1 diperoleh hasil $P_{yx_2} = 0,658$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya motivasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada buruh tani wanita di desa Siakin. Besar sumbangan pengaruh langsung motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 0,433 atau 43,3%.

Perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 23.0 for windows, pada Tabel 1 dan Gambar 1 diperoleh hasil $P_{x_2x_1} = 0,908$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ serta $P_{yx_2} = 0,658$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$, sumbangan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi didapat dari pengalihan $P_{x_2x_1}$. P_{yx_2} yang mendapatkan hasil sebesar 0,598 atau 59,8%, sedangkan sumbangan pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,167 atau 16,7%. Hal ini dapat memberikan kesimpulan bahwa motivasi (X_2) mampu memediasi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y), karena sumbangan pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan sumbangan pengaruh langsungnya.

Tabel 1. Output SPSS Analisis Jalur Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Buruh Tani Wanita di desa Siakin

Parameter	Koefisien	P-Value	Alpha (α)	Keputusan
$R_{yx_1x_2}$	0,952	0,000	0,05	Menolak H_0
P_{yx_1}	0,409	0,000	0,05	Menolak H_0
P_{yx_2}	0,658	0,000	0,05	Menolak H_0
$P_{x_2x_1}$	0,908	0,000	0,05	Menolak H_0
ϵ_1	0,092	-	-	-
ϵ_2	0,095	-	-	-

Pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1

Struktur pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada buruh tani wanita di desa Siakin.

Tabel 2. Sumbangan pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada buruh tani wanita di desa Siakin.

Keterangan	Besar	Persentase
Besar sumbangan pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,167	16,7%
Besar sumbangan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,598	59,8%
Besar sumbangan pengaruh total X_1 terhadap Y	0,765	76,5%
Besar sumbangan pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,433	43,3%
Besar sumbangan pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,905	90,5%
Besar sumbangan pengaruh lain terhadap Y	0,095	9,5%
Total	1,000	100%

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan besar pengaruh totalnya yaitu 76,5% sehingga kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang didapatkan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) yaitu kompensasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Artinya jika kompensasi yang diberikan tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan juga tinggi. Sejalan dengan pendapat menurut Sofyandi (2013:162) yang menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi untuk memberikan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang didapatkan mampu membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja pada buruh tani wanita di Desa Siakin. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang didapatkan oleh Widiyanto (2019) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan secara baik dan sesuai dengan keinginan buruh maka dapat menciptakan kepuasan kerja pada buruh, sehingga dapat membuat buruh bekerja dengan sebaik mungkin. Rendahnya kompensasi pada buruh tani wanita di Desa Siakin dapat dilihat dari upah/gaji perharinya hanya sebesar Rp.70.000, itu artinya upah yang diterima hanya diberikan pada saat mereka bekerja saja dan tidak diberikan pada saat libur seperti halnya pemberian upah/gaji perbulan pada umumnya. Upah yang seharusnya didapatkan oleh para buruh tani wanita di Desa Siakin sering terlambat pada saat pembayarannya dan ada pula yang tidak dibayar sama sekali sehingga dalam memenuhi kebutuhan makan sehari-hari saja harus rela ngutang terlebih dahulu pada warung-warung yang ada. Selain itu, bekerja sebagai buruh tani di Desa Siakin tidak mendapatkan insentif dan tunjangan-tunjangan baik itu tunjangan hari raya maupun tunjangan Kesehatan, bahkan ketika seorang buruh sedang bekerja mengalami sesuatu yang tidak diinginkan seperti mengalami luka serius. Selain itu, fasilitas yang didapatkan oleh buruh tidak mampu menunjang pekerjaannya sehingga

mengharuskan mereka untuk membawa peralatan sendiri. Hal-hal inilah yang membuat kompensasi yang didapatkan oleh buruh tani wanita masih rendah sehingga menyebabkan kepuasan kerja pada buruh tani wanita juga dirasa masih rendah.

Hasil penelitian selanjutnya diperoleh temuan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap motivasi (X_2) pada buruh tani wanita di Desa Siakin. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan motivasi menjadikan kedua variabel ini memiliki hubungan yang searah (Rizal, dkk. 2014). Sehingga motivasi merupakan salah satu tujuan dari diberikannya kompensasi terhadap buruh tani wanita (Hasibuan, 2013). Serta diperkuat oleh hasil penelitian dari Erwinsyah, dkk (2015) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan motivasi pada karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Tinggi rendahnya motivasi yang ada pada diri dari masing-masing buruh tani wanita di Desa Siakin dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan layak agar mereka dengan mudah termotivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Pemberian kompensasi yang adil dapat dilihat dari besar sumbangan yang diberikan terhadap pekerjaan. Beban kerja yang mereka kerjakan dilahan pertanian hampir sama beratnya dengan beban kerja buruh tani laki-laki, namun kompensasi yang mereka terima lebih kecil dari buruh tani laki-laki. Selanjutnya, pemberian kompensasi yang layak dapat dilihat dengan perbandingan dari instalasi lain yang sejenis. Hal ini menyatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh buruh tani wanita di Desa Siakin masih tergolong sangat rendah jika dibandingkan dengan di Desa Songan. Kompensasi yang diterima oleh buruh tani di Desa Siakin yaitu sebesar Rp.70000/hari sedangkan di Desa Songan yaitu sebesar Rp.100000/hari.

Hasil penelitian selanjutnya yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja. Sehingga salah satu tujuan dari diberikannya motivasi pada buruh tani wanita yaitu untuk meningkatkan kepuasan kerjanya (Sunnyoto, 2007). Diperkuat dari hasil penelitian yang didapatkan oleh Sompie, dkk (2019) yang mendapatkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja. Pemberian motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Artinya, jika motivasi semakin tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin tinggi pula, begitupula sebaliknya. Rendahnya motivasi pada buruh tani wanita di Desa Siakin dapat dilihat dari sebgaiian buruh tani wanita mengeluh akan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan terlalu berat yang selalu melebihi kapasitas kemampuannya. Seperti biasanya jika seseorang yang bekerja dan mendapatkan prestasi kerja maka akan mendapatkan suatu pengakuan atas kinerjanya yang diberikan berupa bonus maupun yang lainnya, namun perlakuan ini tidak dapat dinikmati oleh para buruh tani, sekalipun mereka dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target yang ditentukan dan menyelesaikan pekerjaan sebaik apapun, mereka tidak ada yang menerima bonus atas pencapaiannya dan hanya menerima upah rata-rata perhari saja. Perlakuan yang didapat membuat mereka bekerja dengan setengah hati dan tanpa adanya rasa semangat sehingga motivasi kerja dari buruh tani masih rendah dan berakibat pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh buruh tani juga rendah.

Hasil penelitian yang didapat yaitu variabel motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita di desa Siakin. Kehadiran motivasi pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat memperkuat hasil pengaruhnya, karena kompensasi yang diberikan dapat menciptakan motivasi pada diri setiap buruh tani sehingga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Mangkunegara, 2013). Semakin tinggi motivasi yang mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diciptakan. Namun, hasil penelitian yang telah diperoleh tidak sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh oleh Harahap dan Khair (2019) motivasi tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, karena pengaruh tidak langsungnya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Kompensasi dan motivasi sangat terkait satu sama lain. Ketika kedua hal tersebut terpenuhi maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh buruh tani di

Desa Siakin tinggi dan hal inilah yang akan berdampak baik terhadap kontribusi yang diberikan pada pekerjaannya sehingga memberikan hasil pekerjaan yang baik.

4. Simpulan dan saran

Berdasarkan Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita di Desa Siakin Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli. Kompensasi dapat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Maka dari itu, bagi para atasan yang mempekerjakan seseorang harus mencermati kompensasi yang diberikan agar kompensasi dapat diberikan dengan baik. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada buruh tani wanita di Desa Siakin Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli. Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi. Maka dari itu, kompensasi harus diberikan secara adil dan layak. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita di Desa Siakin Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli. Motivasi yang tinggi akan mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, mengingat motivasi penting maka motivasi sangat perlu ditingkatkan melalui pemberian bonus bagi buruh yang mampu menyelesaikan pekerjaan diatas batas minimal dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (4) Motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita di Desa Siakin Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli.

Saran yang dapat disampaikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Bagi pihak petani, agar meningkatkan Kepuasan Kerja pada buruhnya secara optimal sehingga hal ini dapat meningkatkan hasil kerjanya. Peningkatan kepuasan kerja pada buruh tani dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi yang sesuai. Selain kompensasi, kepuasan kerja pada buruh tani juga dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi. Dimana, pemberian motivasi ini dapat ditingkatkan melalui pemberian tunjangan hari raya yang dapat dilakukan dengan pembagian buah-buahan, telur, serta daging yang menunjang kebutuhan pada saat perayaan hari raya, misalkan pada saat Hari Raya Galungan, Kuningan serta Pagerwesi. Pemberian motivasi juga dapat ditingkatkan melalui pemberian bantuan baik itu berupa fisik maupun non fisik kepada buruh ketika mengalami musibah. Selain itu, pemberian motivasi juga dapat dilakukan dengan cara pemberian bonus terhadap buruh yang mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan diatas batas minimalnya. (2) Bagi penelitian selanjutnya, melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan gambaran penelitian. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi variabel yang akan digunakan sehingga kekurangan dalam penelitian ini dapat dilengkapi untuk kedepannya.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Damayanti, N., & Julinar, A. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan pengelola pajak dan retribusi daerah (BPPRD) Bangka. *MODUS*, 207-226.
- Damayanti, N., & Julinar, A. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan pengelola pajak dan retribusi daerah (BPPRD) Bangka. *MODUS*, 31(2), 207-226.
- Erwinsyah. Wadud, M., & Kurniawan DP, M. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Journal Ilmiah Ekonomi Masa Kini*, 06(01).
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Harahap, D., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 02(01), 69-99.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuswanto, D. (2012). *Statistik Untuk Pemula dan Orang Awan*. Jakarta Timur: Laskar Aksara.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardikanto, T., & Soebiato, P. (2013). *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Merlianti, R. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (KANDATEL). Bandung: Universitas Widyatama.
- Mudzhakar, A. (2001). *Wanita Masyarakat Indonesia*. Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press.
- Murty, W., & Gunasti, H. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesia Accounting Riview*, 02(02), 215-228.
- Rizal, M., Idrusand, M., & Djumahir, M. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational, Commitment and Employed Performance (Studies in Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invetion*, 03(02), 64-79.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sompie, A., Taroreh, R., & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 7(01), 851-860.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana (Prenada Media Group).
- Widianto, T., & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(02).