

# PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BURUH TANI DI DESA BUSUNGBIU KECAMATAN BUSUNGBIU KABUPATEN BULELENG

Putu Devi<sup>1</sup>, I Nengah Suarmanayasa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: devi@undiksha.ac.id<sup>1</sup>, nengah.suarmanayasa@undiksha.ac.id<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) kompensasi terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi terhadap motivasi, (3) motivasi terhadap kepuasan kerja, serta (4) kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada buruh tani di Desa Busungbiu. Objek penelitian ini berfokus pada variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Subjek penelitian ini yaitu buruh tani di Desa Busungbiu. Populasi penelitian ini berjumlah 907 orang, sehingga menggunakan teknik sampling purposive dengan batas usia responden 30-40 tahun dimana responden yang termasuk dalam kategori tersebut berjumlah 140 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta (4) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

**Kata kunci :** Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi

## Abstrac

*This study aimed to test the effect of (1) compensation on job satisfaction, (2) compensation on motivation, (3) motivation on job satisfaction, and (4) compensation on job satisfaction through motivation on farm workers in Busungbiu Village. The object of this study focuses on the variables of compensation, motivation, and job satisfaction. The subject of this study was a farm laborer in Busungbiu Village. The population of this study amounted to 907 people, so using purposive sampling techniques with an age limit of 30-40 years where respondents who fall into that category amounted to 140 people. The data analysis used in this study is path analysis. The results obtained in this study show that (1) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) compensation has a positive and significant effect on motivation, (3) motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, and (4) compensation affects job satisfaction through motivation.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Compensation, Motivation

## 1. Pendahuluan

Setiap orang yang bekerja tentu saja mengharapkan tercapainya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor penyebab yang mempengaruhi hasil pekerjaan yang sedang dilakukan. Selain itu, ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya seperti kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan juga kompensasi. Kepuasan kerja tersebut dapat dinikmati dalam pekerjaan, luas pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan (Hasibuan, 2007:202).

Indonesia dikenal sebagai negara agraris dimana berarti sebagian besar penduduk Indonesia mempunyai mata pecaharian di bidang pertanian atau bercocok tanam. Sumber daya manusia yang berkontribusi dalam dunia pertanian yang mengolah lahan pertanian menjadi lebih produktif sering kali disebut buruh tani. Buruh tani seringkali diidentikkan dengan masyarakat yang hidup didaerah pedesaan. Pekerjaan menjadi seorang buruh tani pada era sekarang ini dilakukan oleh pria maupun wanita. Sehingga, bukan menjadi hal aneh lagi ketika didengar oleh masyarakat. Pekerjaan sebagai buruh tani acapkali dipilih karena pekerjaan dalam bidang pertanian tidak memiliki syarakat dalam tingkat pendidikan tertentu (Sukanto, 2014). Namun, kepuasan kerja juga berhak mereka dapatkan meskipun pekerjaan mereka menjadi buruh tani.

Salah satu faktor penting yang wajib tercapai atau dipenuhi saat bekerja yaitu mencapai kepuasan kerja. Tingkat kepuasan yang diperoleh oleh setiap buruh tani tentu saja

berbeda- beda satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja yang diperoleh oleh masing-masing individu buruh tani memiliki tingkat kepuasan yang berbeda pula sesuai dengan aspek-aspek pekerjaan dan bidang pekerjaan yang ditekuni. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari berbagai faktor, diantaranya yaitu pemberian kompensasi dan juga motivasi kepada buruh tani yang bekerja. Pemberian kompensasi dan motivasi sangat diperlukan untuk menghadapi kebutuhan yang semakin meningkat setiap harinya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Ikmal Nur Muflih (2015), yang membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi, semakin besar motivasi dan tingginya kompensasi, maka kepuasan kerja yang diperoleh juga semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya.

Desa Busungbiu adalah salah satu desa yang terletak di Kecamatan Busungbiu, Kabupaten Buleleng, Bali, Kode Pos 81154. 9,14% atau sebanyak 907 orang penduduk di Desa Busungbiu memiliki pekerjaan sebagai buruh tani. Jumlah penduduk yang bekerja menjadi buruh tani memiliki persentasi terbesar kelima dari diagram data jumlah penduduk berdasarkan data mata pencaharian atau pekerjaan. Sehingga, dapat dilihat bahwa pekerjaan menjadi buruh tani masih menjadi pekerjaan utama dari masyarakat Desa Busungbiu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 buruh tani mengenai permasalahan yang dihadapi, hampir sebagian besar buruh tani memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi. Desa Busungbiu memiliki kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan tempatnya bekerja. Kompensasi atau upah per hari yang diterima oleh buruh tani di Desa Busungbiu terbilang tidak terlalu besar jika dilihat dari kebutuhan sehari-hari, tidak mendapatkan tunjangan hari raya dan jaminan kesehatan dalam bekerja. Selain itu, fasilitas yang kurang memadai untuk menunjang pekerjaannya, dan upah yang kadang terlambat diberikan oleh pihak pemilik lahan sangat mempersulit buruh tani dalam upaya pemenuhan kebutuhannya baik itu untuk konsumsi sehari-hari dan juga keperluan anak-anak mereka. Terkadang buruh tani harus berhutang di warung-warung untuk memenuhi kebutuhannya.

Kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh pemilik perusahaan kepada tenaga kerja yang telah bekerja dengan baik untuk memajukan perusahaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, (Sastrohadiwiryono, 2003:181). Sedangkan menurut Panggabean (2004: 73), kompensasi acapkali disebut sebagai penghargaan kepada karyawan sebagai balas jasa dan juga kontribusinya dalam perusahaan. Sehingga, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja akan meningkat pada saat kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan juga meningkat. Dengan peningkatan kepuasan kerja yang diperoleh, maka akan berimplikasi pada hasil kerja yang semakin baik pula, begitu pula sebaliknya. Seperti yang diungkapkan oleh Drs. Heidjrachman dalam Martoyo (2007: 144), semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi pula penghasilan. Kompensasi harus diberikan dengan layak dan juga adil. Cara melihat layak atau tidaknya juga dapat dilihat dengan membandingkan dengan instalasi lain yang sejenis. Apabila kompensasi yang diberikan lebih rendah dibanding yang lain, maka kompensasi dapat dikatakan tidak layak. Namun, dalam dunia nyata terbaik dengan kompensasi yang diterima oleh buruh tani di Desa Busungbiu. Antara buruh tani satu dengan buruh tani lainnya yang berbeda tempat bekerja memperoleh kompensasi yang berbeda pula. Buruh tani di Desa Busungbiu mendapatkan upah dengan jumlah yang berbeda-beda, mulai dari Rp. 50.000 hingga Rp. 70.000 per hari. Upah ini dianggap rendah apabila dibandingkan dengan upah yang diperoleh oleh buruh tani di desa Umejero, dimana buruh tani mendapatkan upah sebesar Rp. 100.000 per harinya. Selain itu, tidak pernah diberikan tunjangan atau bonus meskipun target hasil pertanian telah tercapai dan upah seringkali terlambat diberikan. Buruh tani yang bekerja tentu saja ingin memperoleh upah yang sepadan dengan yang lainnya atau lebih tinggi dari sebelumnya untuk mempermudah pemenuhan kebutuhannya sehari-hari. Kompensasi yang diberikan yang sudah tentu hal ini tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang ditanggung oleh buruh tani yang bekerja dan seringkali buruh tani merasa kecewa akan upah yang diberikan karena tidak sesuai dengan harapan mereka.

Kompensasi memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja. Ketika pemberian kompensasi meningkat, maka ketercapaian kepuasan kerja juga semakin tinggi, sehingga akan berpengaruh positif terhadap hasil kerja dan begitu pula sebaliknya. Pernyataan ini didukung

oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ikmal Nur Muflih (2005) yang memperoleh hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Rozaid,dkk (2015) yang memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, terjadi perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumah (2015) yang memperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya Surabaya.

Selain kompensasi, adapun faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah kesukarelaan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan usaha yang optimal dan dipengaruhi kemampuan individu dalam pemuasan kebutuhan. Penetapan tujuan perusahaan didasarkan pada kepentingan dan kebutuhan karyawan akan mampu memotivasi karyawan. Adapun faktor-faktor motivasi seperti gaji, pekerjaan, rekan kerja, dan apresiasi pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja (Heidjrachman dan Husnan, 2002). Buruh tani di Desa Busungbiu mudah merasa bosan akan pekerjaan monoton yang dikerjakan dan juga merasa cepat lelah dan tidak bersemangat mengingat kompensasi yang diterima tidak sesuai. Selain itu, pihak atasan seringkali bersifat otoriter terhadap bawahannya, sehingga buruh tani di Desa Busungbiu cenderung merasa tertekan. Dalam hal ini, motivasi dari seorang atasan atau pimpinan sangat diperlukan, karena semakin tinggi motivasi yang diberikan, semakin baik pula hasil kerja yang diperoleh yang akan berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja.

Motivasi berimplikasi positif terhadap kepuasan kerja. Dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, maka akan berimplikasi positif terhadap hasil kerja dan juga kepuasan kerja yang diperoleh. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ikmal Nur Muflih (2015) yang memperoleh hasil yaitu motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh Purnama,dkk (2019) yang memperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekan Baru.

## **2. Kajian Pustaka dan Perumusan Hipotesis**

Kompensasi yakni semua sesuatu yang didapatkan seorang karyawan selaku imbalan atas jasa yang telah diberikan pada organisasi ataupun perusahaan tempatnya bekerja. Kompensasi mempunyai keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja dimana ketika kompensasi yang dihibahkan tinggi, jadi kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan juga akan semakin tinggi, sama halnya kebalikannya. Handoko (2000:155) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua uang yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam hal pemberian kompensasi, Hasibuan (2014:121-122) mengatakan bahwa tujuannya adalah untuk menciptakan ikatan kerjasama antara perusahaan dan karyawannya serta membuat mereka bahagia dalam pekerjaan mereka sekaligus juga mempengaruhi serikat pekerja dan pemerintah. Kompensasi pekerja berfungsi sebagai cara untuk memastikan bahwa mereka dapat memenuhi persyaratan tubuh, status sosial, dan egoisme mereka agar bahagia dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan teori diatas, dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh signifikan kompensasi bagi kepuasan kerja pada Buruh Tani di Desa Busungbiu.

Motivasi karyawan, kinerja, dan kebahagiaan kerja semuanya meningkat ketika manajer memberikan insentif kepada pekerja mereka untuk bekerja lebih banyak dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Gaji bisa dalam bentuk gaji per jam, penghasilan harian, atau gaji tetap, tergantung situasinya. Pemberian kompensasi memiliki banyak keuntungan, menurut Kasmir (2016:238-240) yaitu salah satunya memotivasi ketika volume pekerjaan meningkat, begitu juga kepuasan karyawan. Artinya, dengan remunerasi yang cukup, motivasi karyawan untuk bekerja meningkat, sehingga produktivitas meningkat. Karyawan yang mendapatkan gaji yang cukup lebih mungkin untuk terlibat di tempat kerja. Sementara menurut Mangkunegara (2008:28), gaji karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja.

Maka dari itu, kompensasi yang dihibahkan oleh atasan secara adil serta layak sejalan dengan keinginan buruh tani akan mampu memotivasi buruh tani dalam melakukan pekerjaannya. Sama halnya jika berbalik, jika kompensasi yang dihibahkan oleh atasan tidak searah dengan keinginan buruh tani dapat mengakibatkan buruh tani tidak memiliki motivasi yang baik, sehingga buruh tani bekerja dengan seenaknya. Berdasarkan pemaparan teori diatas, dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh signifikan kompensasi bagi motivasi pada Buruh Tani di Desa Busungbiu.

Motivasi merupakan satu dari faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi pegawai, menurut Sunyoto (2007: 220), ditujukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai. menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2010:111), adalah penyediaan tenaga penggerak yang membangkitkan gairah kerja seseorang, sehingga berkeinginan untuk bekerja sama, bekerja secara efisien, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Berdasarkan pemaparan teori diatas, dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut.

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh signifikan motivasi bagi kepuasan kerja Buruh Tani di Desa Busungbiu.

Karyawan/pekerja yang memperoleh kompensasi yang sesuai harapan dari atasannya mampu mempunyai motivasi kerja yang tinggi yang berimplikasi pada tingginya kepuasan kerja yang dicapai. Kompensasi yang dihibahkan baik kompensasi finansial ataupun kompensasi non finansial jika diberikan secara wajar, layak, adil, dan sesuai dengan harapan akan memberikan motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan kemudian akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan hasil jasa yang telah dihibahkan bagi perusahaan tempatnya bekerja.

Mangkunegara (2008:84) mengatakan bawasanya kompensasi yang dihibahkan terhadap pegawai benar-benar mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga, motivasi dianggap mampu menimbang pengaruh kompensasi bagi kepuasan kerja. Maka dari itu, kompensasi serta motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif bagi kepuasan kerja karyawan yang memiliki dampak kepada hasil pekerjaan yang dihasilkan pada perusahaan tempatnya bekerja. Ayon Triyono (2012:109) kompensasi yakni sebuah usaha yang dilaksanakan manajemen guna menaikkan prestasi kerja, motivasi, serta kepuasan kerja para karyawan. Berdasarkan pemaparan teori tersebut, dapat dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut.

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada Buruh Tani di Desa Busungbiu

### 3. Metode

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Subjek yang digunakan pada penelitian ini yaitu buruh tani di Desa Busungbiu Kecamatan Busungbiu Kabupaten Buleleng. Sedangkan yang menjadi objek pada penelitian ini yaitu kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), serta kepuasan kerja ( $Y$ ).

Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan menggunakan batas usia pada responden penelitian yaitu dengan rentang usia 30-40 tahun. Jumlah buruh tani yang berusia dalam kategori tersebut adalah sebanyak 140 orang. Sehingga, responden yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 140 orang buruh tani.

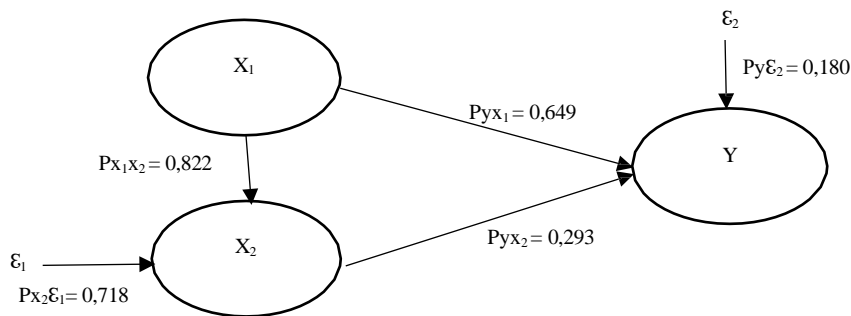
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*). Untuk melakukan analisis data dibantu dengan program *Statistical Package and Social Science (SPSS) for Windows 20.0*.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Adapun hasil olah data yang dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*) berupa ringkasan output spss dapat dilihat pada tabel 1. ini. Kemudian dapat dilihat pada gambar 1, Struktur pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Busungbiu.

Tabel 1  
Hasil uji analisis jalur

Parameter	Koefisien	P-value	Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan
$R^2_{yx_1x_2}$	0,820	0,000	0,05	Menolak Ho
$P_{yx_1}$	0,649	0,000	0,05	Menolak Ho
$P_{yx_2}$	0,293	0,000	0,05	Menolak Ho
$P_{x_2x_1}$	0,822	0,000	0,05	Menolak Ho
$\epsilon_1$	0,178	-	-	-
$\epsilon_2$	0,180	-	-	-



Gambar 1

Struktur pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Busungbiu

Tabel 2

Sumbangan Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Buruh Tani di Desa Busungbiu

No	Keterangan	Besar	Presentase
1	Besar pengaruh langsung $X_1$ terhadap Y	0,649	64,9%
2	Besar pengaruh tidak langsung $X_1$ terhadap Y melalui $X_2$	0,240	24%
3	Besar pengaruh total $X_1$ terhadap Y	0,805	80,5%
4	Besar pengaruh langsung $X_2$ terhadap Y	0,293	29,3%
5	Besar pengaruh total $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y	0,815	81,5%
6	Besar pengaruh lain terhadap Y	0,185	18,5%

Sumber : Hasil Output SPSS For Windows 20.0 Analisis Jalur

Hipotesis penelitian pertama “Terdapat pengaruh signifikan kompensasi bagi kepuasan kerja pada Buruh Tani di Desa Busungbiu”. Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program spss 20.0 for windows, pada tabel 2 diperoleh hasil  $P_{yx_1} = 0,649$  dengan  $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$  sehingga keputusannya adalah menolak Ho. Yang mana berarti jika kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Buruh Tani di Desa Busungbiu. Besar sumbangan pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja buruh tani adalah 0,649 atau 64,9

%, sehingga besar sumbangan pengaruh total kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,805 atau 80,5% Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peranan dalam mempengaruhi kepuasan kerja bagi buruh tani di Desa Busungbiu.

Hipotesis penelitian kedua “Terdapat pengaruh signifikan kompensasi bagi motivasi pada Buruh Tani di Desa Busungbiu”. Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows, pada tabel 2 diperoleh hasil

$P_{X_2X_1} = 0,822$  dengan  $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$  sehingga keputusannya adalah menolak  $H_0$ . Yang mana artinya kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi buruh tani di Desa Busungbiu dengan sumbangan pengaruh sebesar 82,2%.

Hipotesis penelitian ketiga “Terdapat pengaruh signifikan motivasi bagi kepuasan kerja Buruh Tani di Desa Busungbiu”. Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows, pada tabel 2 diperoleh hasil  $P_{YX_2} = 0,293$  dengan  $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$  sehingga keputusannya adalah menolak  $H_0$ . Yang mana berarti jika motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Buruh Tani di Desa Busungbiu. Besar sumbangan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja buruh tani adalah 0,293 atau 29,3 %. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan dalam mempengaruhi kepuasan kerja bagi buruh tani di Desa Busungbiu.

Hipotesis penelitian keempat “Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada Buruh Tani di Desa Busungbiu”. Berdasarkan tabel 1 nilai koefisien korelasi 0,822 dengan  $p\text{-value} 0,000 < \alpha 0,05$ . Sehingga,  $H_0$  di tolak yang berarti ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi pada Buruh Tani di Desa Busungbiu Kecamatan Busungbiu Kabupaten Buleleng.

Penelitian yang dilakukan oleh Franly J. Rauan (2019) terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja dan stress kerja. Syaiful Bachri (2017) melakukan penelitian serupa dengan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengembangan karir. Della Bonita (2018) variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja, serta Rati Anggraeni (2019) variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, sehingga dapat ditunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja bagi buruh tani di Desa Busungbiu. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana besar sumbangan pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara total yaitu sebesar 0,649 atau 64,9%. Hasil ini memperlihatkan jika dengan adanya peningkatan pada kompensasi maka berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja bagi buruh tani. Sehingga, hipotesis yang sudah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian.

Kompensasi mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, sehingga pemberian kompensasi harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya. Namun, kenyataan ini berbanding terbalik dengan keadaan yang dihadapi oleh buruh tani di Desa Busungbiu, dimana kompensasi menjadi permasalahan di lapangan kerja. Kompensasi yang diberikan yang sudah tentu hal ini tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang ditanggung oleh buruh tani yang bekerja dan seringkali buruh tani merasa kecewa akan upah yang diberikan karena tidak sesuai dengan harapan mereka. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh buruh tani masih rendah atau bahkan merasa tidak puas dengan hasil kerjanya.

Dalam hal pemberian kompensasi, Hasibuan (2014:121-122) mengatakan bahwa tujuannya adalah untuk menciptakan ikatan kerjasama antara perusahaan dan karyawannya serta membuat mereka bahagia dalam pekerjaan mereka sekaligus juga mempengaruhi serikat pekerja dan pemerintah. Sebagai hasil dari kompensasi, mereka dan keluarga mereka dapat hidup dengan baik. Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas. akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaiknya jika pemberi kerja menetapkan upah berdasarkan biaya hidup rata-rata.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Ikmal Nur Muflih (2005) yang memperoleh hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Rozaid,dkk (2015) yang memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, memperlihatkan jika kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi buruh tani di Desa Busungbiu. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana besar sumbangan pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,822 atau 82,2%. Hasil penelitian ini memperlihatkan jika dengan adanya peningkatan pada kompensasi maka motivasi dari para

buruh tani dalam bekerja akan mengalami peningkatan juga. Sehingga, hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya sesuai dengan hasil penelitian.

Motivasi karyawan, kinerja, dan kebahagiaan kerja semuanya meningkat ketika manajer memberikan insentif kepada pekerja mereka untuk bekerja lebih banyak dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Gaji bisa dalam bentuk gaji per jam, penghasilan harian, atau gaji tetap, tergantung situasinya. Pemberian kompensasi memiliki banyak keuntungan, menurut Kasmir (2016:238-240) yaitu salah satunya memotivasi ketika volume pekerjaan meningkat, begitu juga kepuasan karyawan. Artinya, dengan remunerasi yang cukup, motivasi karyawan untuk bekerja meningkat, sehingga produktivitas meningkat. Karyawan yang mendapatkan gaji yang cukup lebih mungkin untuk terlibat di tempat kerja.

Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk lebih semangat dalam bekerja. Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi apabila karyawan tersebut telah termotivasi dengan baik. Motivasi yang rendah tentu saja menimbulkan implikasi terhadap hasil kerja menjadi rendah pula. Buruh tani di Desa Busungbiu mudah merasa bosan akan pekerjaan monoton yang dikerjakan dan juga merasa cepat lelah dan tidak bersemangat mengingat kompensasi yang diterima tidak sesuai. Selain itu, pihak atasan seringkali bersifat otoriter terhadap bawahannya, sehingga buruh tani di Desa Busungbiu cenderung merasa tertekan. Selain itu, buruh tani juga mengalami rendahnya kepuasan kerja karena kompensasi yang diperoleh. Kompensasi yang diberikan yang sudah tentu hal ini tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang ditanggung oleh buruh tani yang bekerja dan seringkali buruh tani merasa kecewa akan upah yang diberikan karena tidak sesuai dengan harapan mereka sehingga, mempengaruhi semangat mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Maria Ulfa,dkk (2013) yang mendapatkan hasil bawasanya kompensasi berpengaruh positif serta signifikan bagi motivasi kerja karyawan AUTO 2000 Malang Suyoto. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, memperlihatkan jika motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja buruh tani di Desa Busungbiu. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana besar rsumbangan pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 0,293 atau 29,3 %. Hasil ini memperlihatkan jika dengan adanya peningkatan pada motivasi maka akan bisa meningkatkan kepuasan kerja bagi buruh tani. Sehingga, hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan.

Motivasi sangat berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja untuk para buruh. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk lebih semangat dalam bekerja. Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi apabila karyawan tersebut telah termotivasi dengan baik. Motivasi yang rendah tentu saja menimbulkan implikasi terhadap hasil kerja menjadi rendah pula. Buruh tani di Desa Busungbiu mudah merasa bosan akan pekerjaan monoton yang dikerjakan dan juga merasa cepat lelah dan tidak bersemangat mengingat kompensasi yang diterima tidak sesuai. Selain itu, pihak atasan seringkali bersifat otoriter terhadap bawahannya, sehingga buruh tani di Desa Busungbiu cenderung merasa tertekan. Dalam hal ini, motivasi dari seorang atasan atau pimpinan sangat diperlukan, karena semakin tinggi motivasi yang diberikan, semakin baik pula hasil kerja yang diperoleh yang akan berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja. Dengan keadaan yang dialami oleh buruh tani saat bekerja dan rendahnya motivasi yang diterima, maka akan berimplikasi pada rendahnya ketercapaian kepuasan kerja pada buruh tani di Desa Busungbiu.

Motivasi pegawai, menurut Sunyoto (2007: 220), ditujukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut juga didukung oleh teori menurut memotivasi diri sendiri, menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2010:111). Motivasi berimplikasi positif terhadap kepuasan kerja. Dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, maka akan berimplikasi positif terhadap hasil kerja dan juga kepuasan kerja yang diperoleh.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ikmal Nur Muflih (2015) yang memperoleh hasil yaitu motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian serupa juga diperoleh oleh Bahri dan Nisa (2017) yang memperoleh hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, memperlihatkan jika kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil olah data yang dilakukan dimana variabel motivasi ( $X_2$ ) mampu memediasi pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dengan besar sumbangan 0,240 atau 24%. Hasil tersebut menunjukkan jika adanya kompensasi yang sesuai akan berpengaruh terhadap motivasi yang mana akan mempengaruhi kepuasan kerja dari para buruh. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya.

Dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dari para buruh, pemilik lahan atau yang mempekerjakan buruh haruslah memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban oleh para buruh, buruh tani memperoleh kompensasi yang sesuai harapan dari atasannya mampu mempunyai motivasi kerja yang tinggi yang berimplikasi pada tingginya kepuasan kerja yang dicapai. Kompensasi yang dihibahkan baik kompensasi finansial ataupun kompensasi non finansial jika diberikan secara wajar, layak, adil, dan sesuai dengan harapan akan memberikan motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan kemudian akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan hasil jasa yang telah dihibahkan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Maka dari itu, kompensasi serta motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif bagi kepuasan kerja buruh yang memiliki dampak kepada hasil pekerjaan yang dihasilkan pada pemilik lahan tempatnya bekerja.

menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2010:111), memotivasi diri sendiri adalah penyediaan tenaga penggerak yang membangkitkan gairah kerja seseorang, sehingga berkeinginan untuk bekerja sama, bekerja secara efisien, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Serta juga sesuai dengan teori menurut Sunyoto (2007: 220) dikatakan bahwa peningkatan semangat kerja dan kepuasan kerja adalah dua tujuan pemberian insentif kepada karyawan.

Berdasarkan beberapa teori kompensasi dan motivasi diatas, dapat menunjukkan bahwa kompensasi bisa memengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini membuktikan rendahnya kepuasan kerja dikarenakan kompensasi dan juga motivasi yang diterima oleh buruh tani itu sendiri rendah seperti pemberian upah yang rendah, upah terlambat diberikan, kesulitan pemenuhan kebutuhan, dan atasan yang cenderung berifat otoriter memberikan dampak ketidaknyamanan dalam bekerja, dimana buruh tani juga cenderung merasa kecewa akan bonus atau tunjangan yang tidak pernah diberikan dan juga upah sehari-hari yang diterima juga tidak sesuai dengan harapan mereka. Sehingga, untuk mencapai kepuasan kerja yang memadai, kedua hal ini yaitu kompensasi dan motivasi harus terpenuhi sesuai dengan harapan para buruh tani, dimana akan berdampak baik terhadap kontribusi yang diberikan terhadap hasil kerja yang lebih baik pula.

## 5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan, maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja buruh tani di Desa Busungbiu. Hal ini memperlihatkan jika semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja dari buruh tani di Desa Busungbiu.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi buruh tani di Desa Busungbiu. Hal ini memperlihatkan jika semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi juga motivasi dari buruh tani di Desa Busungbiu.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja buruh tani di Desa Busungbiu. Hal ini memperlihatkan jika semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja buruh tani di Desa Busungbiu.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi buruh tani di Desa Busungbiu. Hal ini memperlihatkan jika semakin tinggi kompensasi maka akan membuat motivasi juga semakin tinggi yang mana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja buruh tani di Desa Busungbiu.

Berdasarkan simpulan yang sudah dipaparkan diatas, penulis dapat mengajukan beberapa saran bagi pemilik lahan ataupun peneliti selanjutnya antara lain:



Bagi Peneliti Selanjutnya, keterbatasan penelitian ini hanya mengangkat variabel kompensasi dan motivasi yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja buruh tani di Desa Busungbiu. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek serupa yakni mengenai kepuasan kerja untuk melakukan pengembangan penelitian dengan memakai variabel yang lainnya yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan menggunakan variabel yang berbeda maka akan bisa menghasilkan hasil penelitian yang lebih bervariasi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini.

Bagi Pemilik Lahan, diharapkan bagi para pemilik lahan untuk lebih memperhatikan kompensasi serta motivasi untuk para buruh, karena sudah terbukti dalam penelitian ini jika kompensasi dan motivasi bisa mempengaruhi kepuasan kerja bagi para buruh tani. Jika sudah tercapainya kepuasan kerja bagi para buruh maka akan bisa meningkatkan tingkat produktifitas dari para buruh, yang mana hal tersebut juga akan menguntungkan bagi para pemilik lahan.

### Daftar Rujukan

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anggraeni, Rati. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bahri, S., & Yuni C. Nisa. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1).
- Bonita, Della. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Royal Express Indonesia Palembang*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Pemasaran (Analisa Perilaku Konsumen)*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 14)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anawar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama. Bandung.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5 (Cetakan 1)*. Yogyakarta: BPFE.
- Muflih, Ikmal Nur. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. ASeli Dagadu Djokdja. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rauan, Franly J., & Bernhard Tewel. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA (Ekonomi, Manajemen, Bisnis*,

*dan Akuntansi*), 7(4).

Rozaid, Yusron, dkk. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1(2).

Sunyoto, Andi. (2007). *Pemrograman Database dengan Visual Basic dan Microsoft SQL 2000*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 8)*. Jakarta: Kencana.  
Triyono, Ayon (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA.