

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PETANI RUMPUT LAUT DI KELOMPOK TANI SEGARA RAKSA DESA LEMBONGAN

I P. P. P. Manggala¹, N. M. D. A. Mayasari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: praseta@undiksha.ac.id¹, dwi.mayasari@undiksha.ac.id²

Abstrak

Studi ini memiliki visi yakni melakukan pengujian dampak dari kompensasi dan motivasi kerja secara berkelompok maupun terpisah kepada kepuasan kerja petani rumput laut di kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan. Subjek studi ialah seluruh petani yang tergabung di dalam kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan. Populasi studi ini sebanyak 38 orang. Data dikolektif memakai kuesioner. Teknik analisis data studi ini memakai analisis regresi linier berganda. Hasil studi ialah sebagai berikut (1) kompensasi serta motivasi kerja berefek signifikan kepada kepuasan. (2) kompensasi berefek signifikan kepada positif kepada kepuasan kerja. (3) motivasi kerja berefek signifikan kepada positif kepada kepuasan kerja.

Kata Kunci : kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja

Abstract

This study has a vision, namely to examine the impact of compensation and work motivation separately or separately for the job satisfaction of seaweed farmers in the Segara Raksa farmer group, Lembongan Village. Subject study of all farmers who are members of the Segara Raksa farmer group in Lembongan Village. The population of this study were 38 people. Collective data using a questionnaire. The data analysis technique of this study used multiple linear regression analysis. The results of the study are as follows (1) compensation and work motivation have a significant effect on satisfaction. (2) compensation has a significant effect on job satisfaction. (3) work motivation has a significant effect on job satisfaction.

Keywords: *job satisfaction, compensation, work motivation*

1. Pendahuluan

Pertanian ialah mata pencaharian dari kebanyakan penduduk di pedesaan. Menjadi petani merupakan salah satu alternatif untuk dapat memenuhi kehidupan masyarakat pedesaan. Pertanian tidak akan berhasil tanpa sumber daya manusia yang mengelolanya. Jadi, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan industri pertanian. Namun, peralatan dan infrastruktur khusus industri pertanian, tanpa unsur pendorong utama sumber daya manusia yang berkualitas, pertanian tidak akan berhasil dengan sempurna. Padahal di bidang pertanian ada orang yang bekerja atau bisa disebut petani. Menurut Hadiutomo dalam Prasetyo (2019), petani adalah mereka yang melakukan kegiatan di bidang pertanian, baik menanam sayuran, ladang, menangkap ikan, dan kegiatan lainnya di lahan garapan yang mendatangkan manfaat ekonomi. Sektor pertanian merupakan industri yang berkembang pesat. Mengingat Indonesia merupakan negara agraris. Bidang pertanian juga memiliki peran yang krusial dalam melawan kemiskinan, pembangunan di wilayah pertanian menjadi peningkat kesejahteraan petani serta usaha dalam mengurangi kemiskinan. (BPT Pertanian, 2009) dalam Siregar (2015).

Desa Lembongan merupakan salah satu desa dengan jumlah penghasil rumput laut terbesar khususnya di Bali. Desa Lembongan ada di Kecamatan Nusa Penida, Kabupaten Klungkung, Provinsi Bali. Desa Lembongan meliputi wilayah seluas 6,15 km² dengan jumlah penduduk 4.397 jiwa dan mencakup 1.124 KK (Kantor Kepala Desa Lembongan, 2021). "Hampir 500 kepala keluarga dari desa Lembongan melakukan pekerjaan ini. Banyaknya pembudidaya rumput laut yang ada membuat penelitian ini difokuskan pada kelompok budidaya rumput laut di desa Lembongan yaitu Segara Raksa. Kelompok ini merupakan satu-

satunya sebuah kelompok tani yang dimiliki oleh desa Lembongan. Dalam kelompok tersebut terdapat ketua kelompok yang menduduki posisi membeli dan memiliki lahan untuk proses penanaman rumput laut. Dimana anggota kelompok adalah petani rumput laut. Kelompok ini terdiri dari 38 orang. Setiap anggota atau petani memiliki hak yang sama atas kepuasan kerja.

Kepuasan kerja ialah hal pribadi yang penting dalam bekerja. Setiap petani punya tingkatan kepuasan kerja yang ukurannya tidak sama, dimana bila makin banyak pekerjaan yang sesuai dengan keinginan petani maka akan semakin puas mereka bekerja. Kepuasan kerja bagi petani dapat diciptakan dengan memberikan kompensasi dan motivasi. Didukung oleh teori Bangun (2012) yang menyatakan bahwa organisasi dapat meningkatkan kepuasan dengan memberikan kompensasi dan motivasi kepada karyawan. Pemaparan ini didukung juga oleh studi dari Damayanti (2019) dimana kompensasi serta motivasi berefek positif serta signifikan kepada kepuasan kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi gaji, bonus dan motivasi oleh atasan, maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. Petani merasa kebutuhannya tidak terpenuhi, hal ini terkait dengan rendahnya upah atas pekerjaan yang diterimanya. Perbedaan harga jual pada masing-masing kelompok berpengaruh besar terhadap tingkat kepuasan kerja petani. Dimana petani mengharapkan setiap panen dibayar sama rata seperti kelompok lain. Petani akan puas jika mendapat keuntungan lebih tinggi dari yang diharapkan. Petani lebih memilih atasan atau pemimpin kelompok memiliki sikap yang mendukung, memahami dan peduli terhadap anggota. Oleh karena itu, tidak adanya aspek ini dalam kelompok tani Segara Raksa membuat para petani merasa kehilangan semangat untuk bekerja. Karena kepuasan yang diharapkan bukanlah salah satu harapan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan 10 pembudidaya rumput laut dari kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan tentang permasalahan yang dihadapi selama bekerja, sebagian besar petani mengalami kendala terkait dengan kompensasi yang diterima. Kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat. Keadilan berarti bahwa balas jasa yang diberikan harus seragam dan adil. Kelayakan atau tidak dapat dilihat dengan membandingkan kompensasi yang ditawarkan dengan fasilitas lain atau organisasi sejenis lainnya. Menurut Martoyo (2007) apabila instalasi tersebut menawarkan kompensasi yang lebih rendah dibandingkan instalasi lainnya, maka dapat dikatakan kompensasi tersebut tidak layak.

Pada kenyataannya, tingkat kompensasi yang didapat oleh petani rumput laut di Desa Lembongan masih jauh dari tingkat yang adil dan layak. Petani rumput laut di kelompok Segara Raksa menerima gaji hanya untuk menjual hasil panen mereka, jumlah yang sangat kecil dibandingkan dengan petani rumput laut di Desa tetangga, yaitu Desa Ceningan. Upah yang diperoleh petani rumput laut di kelompok tani Desa Ceningan sebesar Rp 15.500/kg sedangkan kelompok tani Segara Raksa di Desa Lembongan hanya mendapatkan Rp 13.500/kg. Nominal dapat berubah tergantung musim (wawancara dengan petani rumput laut). Ketidakpuasan terhadap nominal upah yang ditawarkan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus ditanggung petani. Dimana petani rumput laut di Desa Ceningan dan Desa Lembongan tidak memiliki perbedaan beban kerja yang jauh. Keterlambatan pembayaran upah kepada petani juga memicu meningkatnya ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Selain rendahnya upah yang diterima, minimnya sarana kerja juga menjadi kendala. Salah satu sarana kerja yang disediakan oleh kelompok tani adalah pondok untuk bercocok tanam. Fasilitas ini dinilai sangat kecil dan sempit, sehingga mengurangi ruang gerak petani saat bekerja. Hal ini akan mengurangi kenyamanan kerja dan akan mempengaruhi kepuasan kerja petani.

Kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. meningkatnya kompensasi yang ditawarkan atasan, membuat meningkatnya tinggi kepuasan petani terhadap pekerjaannya dan sebaliknya. Kompensasi berefek positif serta signifikan kepada kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan studi dari Afriliyan (2018) yang menunjukkan terdapat kontribusi yang positif serta signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Selain kompensasi, unsur lain pemicu kepuasan kerja ialah motivasi. Menurut Siagan dalam Wardani (2009), motivasi ialah dorongan yang membuat seseorang berkeinginan mengeluarkan kemampuan berupa keterampilan, tenaga serta waktu untuk melakukan berbagai aktivitas di bawah tanggung jawabnya sendiri. dan memenuhi fungsinya. kewajiban,

untuk mencapai tujuan. Rendahnya motivasi petani rumput laut di Desa Lembongan terlihat dari sikap petani yang mudah merasa lelah, mudah bosan dengan pekerjaan dan ingin segera berhenti. Selain itu, petani mengeluhkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan terlalu berat karena tidak adanya arahan dari ketua kelompok untuk membantu petani memahami pekerjaan tersebut. Apalagi, kurangnya pengakuan atas prestasi yang diraihinya membuat para petani rumput laut di Desa Lembongan tergerus semangatnya untuk selalu melakukan pekerjaan dengan baik.

Seorang petani mengeluhkan kurangnya dorongan berupa motivasi dari atasan atau ketua kelompoknya, untuk menciptakan kemauan dan kerelaan petani dalam melakukan tanggung jawabnya. Hal ini justru akan menghambat pembentukan keterampilan dan keahlian dalam meraih tujuan. Sehingga dalam hal ini petani tidak termotivasi untuk selalu melakukan pekerjaan yang lebih baik. Memotivasi petani akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan petani. Perlu diperhatikan bahwa motivasi berefek positif serta signifikan kepada kepuasan kerja, karena semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh atasan atau ketua kelompok membuat terjadinya peningkatan pada kepuasan kerja. Pemaparan tersebut juga didukung oleh studi dari Damayanti (2019) dimana kompensasi dan motivasi berefek positif serta signifikan kepada kepuasan kerja. Oleh karena itu, semakin meningkatnya kompensasi dan motivasi maka meningkat pula tingkat kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya oleh Sobariah, Ani Leilani (2014) dimana motivasi berefek positif serta signifikan kepada kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nika Saputra, Rizki Afri Mulia (2020) memperlihatkan efek positif serta signifikan dari kompensasi dan motivasi secara berkelompok kepada kepuasan kerja. Namun berbeda dengan studi dari Helmy (2010) motivasi tidak memiliki efek pada kepuasan kerja. Hal yang sama juga dipaparkan oleh Purnama dkk (2019) dimana motivasi tidak berdampak kepada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian persoalan yang telah dipaparkan serta *research gap* diatas, maka diangkatlah permasalahan tersebut kedalam bentuk penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petani Rumput Laut di Kelompok Tani Segara Raksa Desa Lembongan”**.

2. Metode

Studi ini dilakukan guna melihat dampak dari kompensasi serta motivasi kerja kepada kepuasan kerja pada petani rumput laut di kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan. Dalam penelitian ini ada dua unsur bebas yaitu kompensasi (X_1), dan motivasi Kerja (X_2), dan satu unsur terikat yakni kepuasan kerja (Y). Studi ini memakai rancangan studi kuantitatif kausal yakni studi yang berpedoman pada efek sebab dan akibat.

Subjek penelitian ini adalah adalah petani rumput laut pada kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan. Objek studi ialah kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Populasi studi ialah semua petani rumput laut yang tergabung dalam kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan dengan total 38 orang. Studi ini ialah studi populasi, karena memakai semua petani yang tergabung dalam kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan. Alasannya ialah untuk mendapatkan hasil studi yang sesuai dengan faktanya.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada studi ini ialah Kuesioner. Kuesioner studi ini ialah pertanyaan yang diberikan kepada petani rumput laut yang masuk pada kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan untuk dijawab. Instrumen pengumpulan data serta menentukan skor pilihan jawaban angket yang dijalankan pada studi ini ialah kuesioner dengan menggunakan pengukuran Skala *Likert*.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Teknis analisis dari studi ini, yaitu dengan memakai analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) kepada kepuasan kerja (Y) dimana pengolahan datanya menggunakan *SPSS* versi 20 dengan melalui beberapa uji diantaranya uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Studi ini menerapkan analisis regresi linier berganda dikarenakan berdasarkan persoalan yang ada, tidak ada korelasi antar prediktor. Namun, data yang akan digunakan haruslah memenuhi syarat uji asumsi klasik atau bebas dari asumsi-asumsi klasik sebelum dianalisis dengan regresi liner berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
30-40	4	10%
41-50	11	29%
51-60	11	29%
61-70	12	32%
	38	100%

(Sumber: Data Primer diolah, 2022)

Berdasarkan usia yaitu sebanyak 4 (10%) responden dengan usia 30-40 tahun. Sebanyak 11 (29%) responden dengan usia 41-50 tahun. Sebanyak 11 (29%) responden dengan usia 51-60 tahun dan sebanyak 12 (32%) responden dengan usia 61-70 tahun.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda

Variabel bebas	Koefisien	Sig.	Koefisien Korelasi
Kompensasi (X_1)	0,646	0,006	0,441
Motivasi Kerja (X_2)	0,167	0,024	0,370
Konstanta	2,281		
Sig. F	0,000		
R	0,779		
R Square	0.607		

(Sumber: Hasil Output IMB SPSS Statistic 20.0)

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan skor konstanta 2,281. Skor koefisien regresi Kompensasi (X_1) 0,646 dan skor koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) 0,167. Jadi persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = 2.281 + 0,646X_1 + 0,167X_2$$

Pemaparandari rumus regresi linier berganda ada dibawah ini.

1. Konstanta = 2.281. Artinya angka ini menunjukkan tingkat konstan apabila kompensasi dan motivasi kerja skornya ialah 0, maka kepuasan kerja 2.281.
2. Nilai koefisien regresi untuk kompensasi 0,646 berefek ke arah yang positif kepada kepuasan kerja. Artinya apabila kompensasi meningkat satu satuan jadi kepuasan kerja alami kenaikan 0,646 dimana unsur lainnya tetap.
3. Skor koefisien regresi motivasi kerja 0,167 berefek ke arah yang positif kepada kepuasan kerja. Artinya apabila motivasi kerja meningkat satu membuat kepuasan kerja mengalami peningkatan 0,167 dimana unsur lainnya tetap.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari output SPSS 20 di Tabel 2 0,607. Hal ini menunjukkan 60,7% kepuasan kerja dipicu dari kompensasi (X_1) serta motivasi kerja (X_2) secara berkelompok berdampak kepada kepuasan kerja (Y) sebesar 60,7%. Sementara sisanya 39,3% dipicu dari unsur lain diluar dari apa yang ada pada studi ini.

Hasil pengujian Hipotesis

- 1) H_1 : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berpedoman dari Tabel 2, skor koefisien korelasi berganda sebesar 0,607 dimana *p-value* $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi H_0 artinya terdapat dampak signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada petani rumput laut dikelompok tani segara raksa Desa Lembongan.

2) H_2 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berpedoman dari Tabel 2, kompensasi punya koefisien korelasi 0,441 dimana *p-value* $0,006 < 0,05$. Jadinya H_0 ditolak artinya terdapat dampak positif serta signifikan dari kompensasi kepada kepuasan kerja pada petani rumput laut dikelompok tani segara raksa Desa Lembongan.

3) H_3 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berpedoman dari Tabel 2, motivasi kerja punya koefisien korelasi 0,370 dimana *p-value* $0,024 < 0,05$. Jadinya H_0 ditolak artinya ada pengaruh kearah yang positif dan mendalam dari motivasi kerja kepada kepuasan kerja pada petani rumput laut dikelompok tani segara raksa Desa Lembongan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan studi ini, hasil penelitian ini memberikan jawaban jika kompensasi dan motivasi kerja berdampak signifikan kepada kepuasan kerja pada petani rumput laut dikelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan. Jadi jika kompensasi serta motivasi kerja mengalami peningkatan maupun penurunan secara bersama-sama akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Desa Lembongan perlu memperhatikan kompensasi dan motivasi kerja petani rumput laut agar bisa menaikkan kepuasan kerja. Pushpakumari (2008) dalam Saputra dan Mulia (2020) dimana kinerja pegawai dipicu dari tingkat kepuasan kerjanya dalam sebuah organisasi. Jadi dalam menciptakan kinerja pegawai yang bagus, perlu adanya perhatian pada kepuasan kerja secara berkelanjutan. Kreitner dan Knicki (2005) mendefinisikan kepuasan kerja ialah respon secara emosional dari setiap lini pekerjaan. Bangun (2012) dimana kepuasan bisa meningkat melalui pemberian kompensasi serta motivasi untuk karyawan. Pemaparan itu didukung oleh studi Damayanti (2019) membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi berdampak ke arah yang positif serta signifikan kepada kepuasan kerja. Jadi, semakin tinggi kompensasi dan motivasi dari pimpinan atau ketua, jadi semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan, begitupula sebaliknya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil studi yang telah dilakukan, dimana kompensasi berdampak kearah yang positif serta signifikan kepada kepuasan kerja pada petani rumput laut dikelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan. Hal ini dikarenakan rendahnya kompensasi yang diterima petani rumput laut di Desa Lembongan sehingga petani merasakan tingkat kebutuhannya kurang tercapai. Desa Lembongan merupakan salah satu desa dengan jumlah petani rumput laut terbanyak khususnya di Bali. Desa Lembongan berada diwilayah kecamatan Nusa Penida, kabupaten Klungkung, Provinsi Bali. Dimana petani berharap bahwa setiap hasil yang dibayarkan setara dengan kelompok lain. Petani pasti bisa puas jika mendapat manfaat di atas harapan. Petani lebih menyukai jika atasan ataupun ketua kelompok memiliki sikap mendukung, penuh pengertian dan perhatian terhadap anggotanya. Jadi kurangnya aspek tersebut di kelompok tani Segara Raksa membuat petani merasa kehilangan semangat untuk bekerja. Karena kepuasan yang diharapkan tidak sesuai dengan perkiraan.

Pemberian kompensasi hendaknya dilakukan dengan adil, dan layak. Adil dalam artian kompensasi yang diberikan harus sama rata dan diberikan secara layak. Layak atau tidaknya dapat dilihat melalui perbandingan kompensasi yang diberikan dengan instalasi lain atau pun organisasi lain yang sejenis. Pada kenyataannya kompensasi yang diterima oleh petani rumput laut di Desa Lembongan masih jauh dari kategori adil dan layak. Petani rumput laut di kelompok Segara Raksa hanya memperoleh kompensasi berupa upah dalam penjualan hasil panen tersebut, yang nominalnya terbilang sangat rendah, jika dibandingkan dengan kelompok tani rumput laut di desa tetangga yaitu Desa Ceningan. Kompensasi berupa upah

yang didapat oleh petani rumput laut di kelompok tani Desa Ceningan yaitu sebesar Rp. 15.500/kg sedangkan kelompok petani Segara Raksa Desa Lembongan hanya mendapat Rp.13.500/kg. Nominal tersebut dapat berubah seiring berjalannya musim (wawancara petani rumput laut). Ketidakpuasan atas nominal upah yang didapat tidak seimbang dengan beban kerja yang ditanggung petani. Dimana baik petani rumput laut Desa Ceningan dan Desa Lembongan memiliki beban kerja yang tidak jauh berbeda. Keterlambatan pembayaran upah kerja petani juga memicu ketidakpuasan kerja petani rumput laut semakin tinggi. Disamping rendahnya upah yang diterima juga terdapat fasilitas kerja yang kurang lengkap. Salah satu fasilitas kerja yang disediakan oleh kelompok tani adalah gubuk untuk proses budidaya. Fasilitas ini dirasa sangat kecil dan sempit sehingga mengurangi ruang gerak bagi petani selama bekerja. Hal ini akan menurunkan kenyamanan dalam bekerja dan hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja para petani. Dalam hal tersebut hendaknya petani rumput laut Segara Raksa Desa Lembongan lebih tegas dan berani berargumentasi mengenai alasan adanya keterlambatan penerimaan upah yang didapatkan. Selain itu petani juga dapat mengusulkan fasilitas kerja yang kurang memadai yang membuat petani tidak dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal, dan untuk ketua kelompok petani seharusnya sangat memperhatikan hal-hal tersebut agar tidak mengurangi kepuasan kerja para petani rumput laut Desa Lembongan. Ketua kelompok petani juga seharusnya mengerti akan hal pemberian upah pekerjaannya, jika ada keterlambatan pemberian upah maka disertai juga dengan alasan yang dapat diterima oleh petani sehingga petani tersebut dapat memaklumi dan tidak merasakan ketidakpuasan saat bekerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil studi dari Afriliyan (2018) mendapatkan hasil penelitian ada kontribusi positif dan mendalam antara kompensasi kepada kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Kadir dan Amilia (2017) yang menemukan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi tidak berdampak sama sekali kepada kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja

Berpedoman pada hasil studi ini, dimana motivasi kerja berkontribusi secara mendalam kepada kepuasan kerja pada petani rumput laut Segara Raksa Desa lembongan. Motivasi kerja sangat berkontribusi secara mendalam kepada kepuasan kerja karyawan. Rendahnya motivasi kerja pada petani rumput laut Segara Raksa Desa lembongan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja petani. Pemberian motivasi akan sangat berkontribusi kepada kepuasan kerja yang dirasakan. Perlu diketahui bahwa motivasi memiliki berkontribusi secara mendalam kepada kepuasan kerja, karena semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh atasan atau ketua maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Pernyataan tersebut didukung oleh teori Suwatno (2000) dalam Merlianti (2006:5) dimana pemberian motivasi untuk menaikkan moral serta kepuasan kerja.

Rendahnya motivasi yang dirasakan pada saat petani rumput laut Desa Lembongan bekerja dapat dilihat dari sikap petani yang mudah merasa lelah, mudah merasa bosan terhadap pekerjaannya dan adanya keinginan untuk secepat mungkin ingin meninggalkan pekerjaan. Selain itu, petani mengeluhkan akan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan terlalu berat karena tidak adanya pengarahan dari pimpinan kelompok tani yang membantu petani untuk memahami pekerjaan tersebut. Selain itu, tidak adanya pengakuan atas kinerja yang dicapai menyebabkan para petani rumput laut Desa Lembongan tidak termotivasi untuk selalu melakukan pekerjaan dengan baik. Kurangnya dorongan berupa motivasi dari atasan atau ketua kelompok, untuk menciptakan kemauan dan kerelaan petani dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini justru akan menghambat dalam pembentukan keterampilan dan keahlian dalam mencapai tujuan. Sehingga dalam kasus ini membuat para petani tidak termotivasi untuk selalu melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dari pernyataan kuesioner yang disesuaikan dengan indikator motivasi kerja dalam penelitian ini terdapat jawaban responden yang memilih ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner. Artinya petani sebagai responden yang mengisi kuesioner tidak punya motivasi kerja yang tinggi, sehingga mereka tidak bersemangat saat menjalankan pekerjaannya. Pada indikator pertama yaitu daya pendorong, dimana dorongan berupa motivasi yang didapatkan petani rumput laut segara raksa belum maksimal sehingga belum tercapainya tujuan berupa kepuasan kerja petani. Selanjutnya yang kedua yaitu kemauan,

dalam hal ini kelompok petani atau atasan belum bisa menstimulus petani agar dapat melakukan kemauan dari atasan. Selanjutnya yaitu kerelaan, dimana petani rumput laut segara raksa merasa belum termotivasi sehingga tidak mudah bagi petani rela atau melakukan suatu pekerjaan dengan ikhlas. Selanjutnya yaitu membentuk keahlian, dalam hal ini atasan belum mampu membantu petani rumput laut segara raksa dalam pembentukan keahlian. Seperti hal yang terjadi yaitu petani sering mengeluh karena beban kerja yang terlalu berat. Hal ini dapat dilihat bahwa petani tersebut belum ahli dalam melakukan pekerjaannya. Dimana atasan harus memiliki keahlian melebihi petaninya agar dapat memberi ilmu dan menjadi contoh tentang pembentukan keahlian dalam bekerja. Jika hal tersebut sudah terpenuhi maka dengan mudahnya atasan membentuk keahlian petani disertai dengan motivasi. Selanjutnya yaitu membentuk keterampilan, dimana atasan memiliki keterampilan yang tinggi agar dapat dicontoh dan dapat menjadi motivasi bagi petaninya. Sehingga nantinya segala motivasi dan ilmu keterampilan atasan dapat menciptakan keterampilan juga pada petani rumput laut segara raksa Desa Lembongan. Selanjutnya yaitu tanggung jawab, dalam hal ini petani sudah melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, namun petani juga memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan dan menimbulkan rasa ketidakpuasan saat bekerja. Indikator terakhir yaitu tujuan, dalam hal ini tujuan petani belum terwujud dikarenakan adanya ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Dari paparan indikator motivasi tersebut, maka sebagai atasan hendaknya lebih memperhatikan hal-hal kecil yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja petaninya. Jika motivasi kerja petani terpenuhi maka akan meningkatkan kepuasan kerja petani sehingga dapat mewujudkan tujuan sebuah organisasi.

Searah dengan studi dari Sobariah dan Leilani (2014) mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi berdampak ke arah yang positif serta signifikan kepada kepuasan kerja.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berpedoman pada hasil studi serta pembahasan hipotesis yang telah dipaparkan tentang dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada petani rumput laut laut dikelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan. Jadi kesimpulan akhirnya ialah :

1. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi dan motivasi kerja berkontribusi sangat mendalam kepada kepuasan kerja pada petani rumput laut dikelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan. Artinya kedua predictor pada studi ini bisa berdampak kepada kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil studi, kompensasi berkontribusi sangat mendalam kepada kepuasan kerja pada petani rumput laut dikelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan. Artinya tinggi rendahnya kompensasi akan memicu kepuasan kerja karyawan. Bila kompensasi yang diterima rendah maka membuat kepuasan kerja juga akan menurun, dan sebaliknya jika kompensasi tinggi maka kepuasan kerja para petani akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil studi, motivasi kerja berdampak positif serta signifikan kepada kepuasan kerja pada petani rumput laut dikelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan. Hal ini menunjukkan motivasi kerja akan memicu kepuasan kerja. Bila motivasi kerja yang didapat dari atasan atau ketua kelompok petani untuk anggota petaninya rendah, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota petani tersebut juga akan mengalami penurunan. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja yang diberikan tinggi, membuat kepuasan kerja para petani akan meningkat.
4. Besarnya kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada petani rumput laut dikelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan sebesar 60,7%, sedangkan 39,3% dipicu oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Saran

Berpedoman pada hasil studi, saran yang bisa diberikan oleh peneliti mengenai studi ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi atasan atau ketua kelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan yang mempekerjakan bawahannya, diharapkan mampu memenuhi kepuasan kerja petani dengan memberikan kompensasi sesuai kinerjanya dan memberi motivasi yang bersifat membangun agar para petani memiliki semangat untuk melakukan pekerjaannya. Untuk petani dikelompok tani Segara Raksa Desa Lembongan juga dapat mengajukan pendapat atau komplain jika atasan atau ketua kelompok disaat memberi upah atau Fasilitas tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan.
2. Bagi mahasiswa yang berkeinginan membuat studi mengenai kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja semoga bisa melakukan pengembangan studi ini dari segi populasi serta sampel agar lebih luas agar diperoleh hasil studi yang lebih kredibel. Disamping itu, memberikan usur lain yang memicu kepuasan kerja.
3. Bagi universitas, hasil studi ini semoga bisa menjadi tambahan bahan ajar serta menjadi rekomendasi untuk menambah kajian pustaa.

Daftar Pustaka

- Afriliyan, I. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di pdam kabupaten Ponorogo (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo). Vol. 3, No. 2.
- 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 pengelolaan pajak dan retribusi daerah (Bpprd) Bangka. *Jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia* 15(1), 20-25
- Helmy, Irfan. 2010. "pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT BSI". Skripsi (Dipublikasikan), Penerbit: Universitas Terbuka Jakarta. Vol. 3, No. 3
- Kadir, M. A., Dan Amalia, L. 2017. "the effect of job motivation, compensation, organizational culture towards job satisfaction and employee performance of yhe ministry of man power". *International journal of business and management invention*, ISSN Volume 6, Issue 5 (Hlm.73-80).
- Kreitner Dan Kinichi. 2005. Organization behavior. Boston: Mc-Graw-Hill
- Ladunta, H. (2015). Pertumbuhan alga laut kappaphycus alvarezii dengan metode vertikultur pada kedalaman yang berbeda di Kabupaten Boalemo. *Skripsi*, 1(631411045).
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen sumber daya manusia, edisi 5, cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Merlianti, Rika. (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (KANDATEL) Bandung. Skripsi sarjana dari Universitas Widyatama. Bandung: Diterbitkan.
- Prasetyo, E. (2019). Karakteristik petani karet di desa labuhan mulya kecamatan way serdang Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Purnama, I., Nyoto, N., & Komara, A. H. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di perguruan tinggi pelita indonesia pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222-237.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20-28.

- Siregar, I. A. N. (2015). Pengaruh modal, pengalaman dan luas lahan terhadap pendapatan petani ikan mas di Desa Mancuk Kecamatan Huta Bayu Raja Kabupaten Simalungun (Doctoral Dissertation, Unimed).
- Sobariah, S., & Leilani, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja penyuluh perikanan di badan ketahanan pangan pelaksana penyuluhan pertanian perikanan dan kehutanan (BKP5K) Kabupaten Bogor. *Jurnal Penyuluhan Perikanan Dan Kelautan*, 8(1), 88-103.
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*, 41