

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI
FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA BURUH WANITA INDUSTRI *FILLET* IKAN DI KELURAHAN
KARANGASEM UTARA, BATANG, JAWA TENGAH**

Rizka Nur Febriana
15010114130110

Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada buruh wanita industri *fillet* ikan di Kelurahan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah. Sampel dalam penelitian ini adalah 140 buruh wanita. Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala persepsi terhadap kompensasi finansial (19 aitem, $\alpha = .888$), skala motivasi kerja (37 aitem, $\alpha = .947$), dan skala kepuasan kerja (26 aitem, $\alpha = .925$). Analisis menggunakan analisis regresi berganda dan sederhana untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil regresi berganda menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja ($R_{YX_1X_2} = .818$; $p = .000$). Hasil analisis regresi sederhana pertama menunjukkan terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kepuasan kerja ($r_{xy} = .537$; $p = .000$). Hasil analisis regresi sederhana kedua menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja ($r_{xy} = .811$; $p = .000$). Berdasarkan analisis regresi berganda pada tabel *T-Test* didapatkan hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja dengan memberikan sumbangan efektif lebih besar terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 74,1% dibandingkan persepsi terhadap kompensasi finansial yaitu sebesar 12,6%.

Kata kunci: Persepsi terhadap Kompensasi Finansial; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Buruh Wanita

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia disebut sebagai negara maritim karena tiga perempat wilayah Indonesia adalah wilayah perairan, dengan jumlah pulau 17.504 pulau-pulau dan luas daratan sekitar 1,919 juta km² serta mempunyai garis pantai terpanjang kedua setelah Kanada yaitu sepanjang 99.093 kilometer. Luasnya wilayah laut Indonesia menjadikan laut Indonesia memiliki sumber daya laut dan pesisir serta keanekaragaman hayati yang sangat besar (Badan Pusat Statistik, 2017). Tidak heran jika Indonesia menjadi negara yang mempunyai produksi perikanan tangkap tertinggi kedua di dunia pada perairan laut, dan menjadi negara yang mempunyai produksi perikanan tangkap tertinggi ketujuh di dunia pada perairan umum (FAO, dalam Badan Pusat Statistik, 2017).

Menurut Badan Pusat Statistik (2017) di samping memiliki potensi perikanan tangkap, wilayah pesisir Indonesia juga memiliki potensi perikanan budidaya laut seluas 12.123.383 hektar. Hal tersebut menjadi sumber utama mata pencaharian bagi masyarakat pesisir. Menurut Bengen (dalam Badan Pusat Statistik, 2017) masyarakat pesisir adalah sekumpulan orang yang tinggal di daerah pesisir dan sumber perekonomiannya bergantung pada potensi dan kondisi sumber daya laut dan pesisir. Berbagai macam pekerjaan ada dalam masyarakat pesisir yaitu nelayan baik nelayan pemilik maupun buruh nelayan, pembudidaya ikan dan

organisme lainnya, pedagang ikan, pengolah ikan bahkan *supplier* faktor sarana produksi perikanan seperti industri kecil *fillet* ikan.

Masyarakat pesisir memanfaatkan sumber daya pesisir khususnya sumber daya ikan guna mendapatkan nilai ekonomis tinggi yaitu dengan cara pengolahan ikan. Salah satu pengolahan ikan adalah *fillet* ikan. *Fillet* ikan adalah suatu irisan daging ikan tanpa tulang. Daerah pesisir pantai utara (Pantura) Pulau Jawa yang melakukan industri pengolahan *fillet* ikan adalah wilayah Kabupaten Batang, khususnya daerah Kelurahan Karangasem Utara Kecamatan Batang. Hasil dari *fillet* ikan ini akan disetorkan ke restoran dan perusahaan atau industri di beberapa wilayah seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, dan Palembang yang nantinya akan digunakan sebagai bahan baku pembuatan kerupuk, empek-empek, cireng, dll. Pengolahan *fillet* ikan inilah yang menjadi salah satu penopang perekonomian di Kelurahan Karangasem Utara karena menyerap ratusan tenaga kerja *fillet* ikan baik dari warga Karangasem Utara maupun dari beberapa desa lain.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, mayoritas tenaga kerja di industri *fillet* ikan merupakan wanita dan bertatus sebagai buruh. Hasil wawancara dengan pemilik industri *fillet* ikan diketahui alasan kenapa mayoritas tenaga kerja dari industri *fillet* ikan adalah wanita karena pekerjaan *fillet* ikan lebih cocok dikerjakan oleh kaum perempuan sebab pekerjaannya tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan pada umumnya di rumah. Oleh karena itu sebagian besar pekerja pada industri *fillet* ikan lebih banyak wanita sementara pekerja laki-laki hanya untuk bagian mencuci ikan, menimbang ikan, menggiling ikan, dan *packing* hasil *fillet* ikan. Di samping itu, hasil wawancara terhadap tiga buruh wanita mengenai alasan mereka bekerja

adalah untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Ikut terlibatnya wanita sebagai buruh dikarenakan penghasilan suami sebagai nelayan yang rendah dan tidak tetap, sementara kebutuhan rumah tangga harus dipenuhi. Menurut Badan Pusat Statistik pada tahun 2016 (dalam Badan Pusat Statistik, 2017) jika dikaitkan dengan rata-rata upah buruh yang bekerja pada sektor perikanan selama satu bulan, nelayan hanya memperoleh pendapatan maksimal sekitar 1.032.080 rupiah per bulan. Nilai tersebut sangat jauh dibandingkan dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang mencapai 1.997.819 rupiah per bulan. Selain itu, menurut data Badan Pusat Statistik pada tahun 2013 (dalam Badan Pusat Statistik, 2017) jumlah penduduk miskin mencapai 28,07 juta orang, dan dimana 25,14% diperkirakan tinggal di wilayah pesisir. Oleh karena itu pekerja dari industri *fillet* ikan lebih banyak di geluti oleh orang-orang dengan latar belakang ekonomi kebawah. Sehingga, membuat wanita terdorong untuk bekerja membantu mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan keluarga. Di samping itu, industri *fillet* ikan merupakan salah satu jenis pekerjaan yang tidak menuntut pekerja harus memiliki *skill* sebab rata-rata buruh wanita *fillet* ikan berpendidikan sekolah dasar ke bawah.

Suatu perusahaan atau industri pasti memiliki tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan atau laba dari apa yang diusahakan. Guna mencapai tujuan tersebut, industri perlu mengoptimalkan seluruh faktor-faktor produksi yang ada di dalam industri agar mencapai hasil yang di harapkan. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang merupakan aset sebagai pelaksana dan penentu dalam terwujudnya tujuan industri. Tanpa peran aktif tenaga kerja maka akan sulit bagi industri untuk mencapai tujuannya. Hal ini sangat jelas menggambarkan betapa

pentingnya peranan tenaga kerja dalam industri, oleh sebab itu kepuasan kerja harus dirasakan tenaga kerja/buruh supaya tenaga kerja/buruh mampu bertahan dan memberikan kontribusinya pada industri.

Pentingnya kepuasan kerja jelas sangat berpengaruh cukup besar, karena salah satu gejala dari kurang stabilnya industri adalah rendahnya kepuasan kerja. Robbins (2002) mengatakan bahwa faktor yang dapat mendatangkan kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang memberikan suatu tantangan, penghargaan (imbalan), kondisi kerja yang menunjang dan rekan kerja yang menunjang. Menurut Blum (dalam Sutrisno, 2010) salah satu faktor penyebab kepuasan kerja yaitu faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Sesuai dengan yang dikemukakan Schultz & Schultz (2006) yang menyatakan bahwa adanya perubahan dalam status pekerjaan, upah, kondisi kerja, dan tujuan yang akan dicapai dapat mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kerja. Selain itu, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil dan baik yang menyangkut pribadi maupun tugas. Industri menggunakan berbagai penghargaan berupa kompensasi untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja serta memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi serta tujuan industri.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Rivai & Sagala, 2009). Individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia

mempersiapkan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Isna, Rodhiyah, & Nurseto (2013) bahwa sebagian responden yang mempersiapkan kompensasi dalam industri tergolong sesuai dapat mendukung peningkatan kinerjanya. Faktor yang menyebabkan rasa puas pada tenaga kerja menurut hasil penelitian Caugemi & Claypool (dalam Sutrisno, 2010) adalah faktor prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian.

Tenaga kerja akan merasakan kepuasan kerja apabila kebutuhan dasarnya dapat terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar dapat dicapai dengan memberikan kompensasi terhadap tenaga kerja dimana gaji atau upah merupakan salah satu faktor kepuasan kerja (Sutrisno, 2010). Teneh, Tewel, & Tawas (2015) mendefinisikan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan industri kepada tenaga kerja baik dalam bentuk langsung maupun tak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan industri dalam jangka waktu tetap dan berkala sebagai balasan atas kerja keras tenaga kerja dalam mewujudkan tujuan industri seperti gaji, insentif, dan komisi. Kompensasi tak langsung juga memiliki peranan dalam meningkatkan keterlibatan tenaga kerja seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Kompensasi yang adil dan rasional dapat meningkatkan motivasi kerja dan performansi tenaga kerja. Kompensasi yang diberikan dengan tepat membuat tenaga kerja merasa puas dan memiliki motivasi lebih untuk mencapai tujuan industri. Sebaliknya, jika tenaga kerja memandang kompensasi yang diterima tidak tepat akan berdampak pada penurunan motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja.

Munandar (2014) mengatakan kompensasi yang dirasakan adil oleh tenaga kerja akan menentukan kepuasan tenaga kerja. Kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja dapat membentuk persepsi dalam bentuk pikiran, perasaan dan perilaku. Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka saat ini (George & Jones, 2011). Menurut Sukmana (2003) persepsi melibatkan proses kognisi dan afeksi. Aspek kognisi berkaitan dengan penilaian sesuatu yang didapatkan dari proses berpikir, sedangkan aspek afeksi berkaitan dengan penilaian sesuatu yang didapatkan dari pengaruh secara eksternal (lingkungan). Persepsi terhadap kompensasi merupakan suatu penilaian terhadap keseimbangan pemberian kompensasi melalui penghargaan atau ganjaran yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja karena jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada penelitian ini dilakukan penggalian informasi awal dengan wawancara terhadap lima orang buruh *fillet* ikan untuk mengetahui sejauhmana kompensasi buruh tersebut. Berdasarkan wawancara diketahui bahwa sistem kompensasi antara buruh *fillet* ikan laki-laki dengan wanita berbeda. Kompensasi pada buruh *fillet* ikan laki-laki berdasarkan jam kerja dan mendapatkan uang makan, bahkan apabila lembur akan mendapatkan uang makan lagi. Sedangkan untuk buruh *fillet* wanita kompensasi yang diberikan berdasarkan pada jenis *fillet* dan sesuai jenis ikan, serta banyaknya jumlah hasil *fillet* ikan yang diperoleh kemudian dibagi berdasarkan jumlah anggota kelompok.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pendapatan buruh *fillet* ikan tidak menentu sebab penghasilannya sangat tergantung terhadap bahan baku yaitu ikan. Bahan baku ikan ini diperoleh dari tengkulak di pelabuhan Klidang Lor Kecamatan Batang,

Jawa Tengah yang setiap hari tidak pasti hasil lautnya karena sangat tergantung terhadap potensi laut dan cuaca. Seperti pemanasan global yang dialami seluruh dunia telah mengakibatkan ketidakpastian cuaca, kondisi cuaca ekstrem, kenaikan suhu permukaan laut, dan perubahan arah angin yang menurunkan jumlah tangkapan ikan di lautan. Faktor lainnya adalah adanya kenaikan harga bahan bakar yang mempengaruhi kesempatan nelayan untuk pergi melaut menangkap ikan. Bahkan terkadang harus mendatangkan bahan baku dari daerah lain yang akan memperbesar pengeluaran industri. Ketidakpastian bahan baku dan pendapatan ini menyebabkan buruh mengalami ketidakpuasan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap buruh wanita industri *fillet* ikan karena sistem kompensasi buruh wanita yang tergantung pada jenis *fillet* dan jenis ikan serta banyaknya hasil *fillet* ikan yang dihasilkan, sehingga besarnya upah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. Diketahui juga bahwa pemberian kompensasi pada buruh wanita *fillet* ikan meliputi upah dan tunjangan hari raya. Upah dan tunjangan hari raya merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial sehingga pada penelitian ini peneliti hanya berfokus pada kompensasi finansial.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewani (2016) menyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan di Luwes Gading, Surakarta. Semakin baik perusahaan dalam memberikan kompensasi, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang ditunjukkan karyawan. Penelitian Setiawan & Sariyathi (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial

dari variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur – Bali, yang berarti bahwa kompensasi finansial yang diberikan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja serta hasil kerja. Pendapat tersebut sesuai pula dengan pendapat Rivai & Sagala (2009) jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu industri untuk mencapai tujuan, memelihara dan menjaga tenaga kerja dengan baik atau tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, tenaga kerja yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan industri dan untuk menemukannya kembali tidak mudah.

Nawawi (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan. Ernest (dalam Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Colquitt, LePine, and Wesson (2014) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan.

Menurut pendapat Sutrisno (2010) kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku tujuan dan kepuasan ada hubungan dan kaitan yang kuat. Tiap

perbuatan senantiasa berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan tercapai, maka akan merasa puas. Menurut Mathis dan Jackson (2011) menemukan bahwa orang mencari pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja dan gagasan-gagasan mereka. Pemenuhan unsur-unsur motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan kontribusinya masing-masing, untuk itu makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka makin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap industri.

Menurut Maslow (Munandar, 2014), individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat. Begitu tingkat kebutuhan ini dipuaskan, ia tidak lagi memotivasi perilaku. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa motivasi buruh wanita bekerja adalah untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, akan tetapi kompensasi yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga bahkan untuk memenuhi kebutuhan tidak terduga seperti undangan hajatan dan kebutuhan sekolah anak. Tidak terpenuhinya kebutuhan akan mengakibatkan pada ketidakpuasan kerja pada buruh wanita.

Motivasi kerja yang positif dirasakan oleh karyawan erat kaitannya dengan kepuasan kerja yang juga akan dirasakan oleh para karyawan. Penelitian oleh Stringer, Didham, & Theivananthampillia (2011) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika & Kaihatu (2010) bahwa

motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kurnia, Sunuharyo, & Utami (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja dan prestasi kerja tenaga kerja juga akan meningkat.

Sebuah perusahaan atau industri, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang memiliki karakteristik biografis berbeda-beda yang mana karakteristik biografis tersebut berupa umur, jenis kelamin, ras, disabilitas, dan lama kerja dari masing-masing individu tersebut (Robbins & Judge, 2015). Perbedaan-perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut akan menyebabkan kepuasan kerja berbeda satu sama lainnya, meskipun mereka bekerja dalam satu lingkungan kerja yang sama (Subyantoro, 2009). Berdasarkan uraian pendapat diatas, peneliti tertarik untuk menggunakan usia dan lama kerja sebagai karakteristik dalam penelitian ini, hal ini didukung oleh pernyataan dari Robbins & Judge (2015) bahwa usia dan lama kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sudah banyak dilakukan sebelumnya, yaitu penelitian terhadap perawat (Wahyuna, 2017) dan karyawan perusahaan (Muflih, 2015; Rozzaid, Herlambang & Devi, 2015) serta karyawan hotel (Astuti & Sudharma, 2013), namun masih belum dilakukan di industri yang bergerak pada bidang produksi *fillet* ikan dengan subjek buruh wanita. Pada industri *fillet* ikan ini masih ditemukan ketidakpuasan kerja dengan indikasi ketidakpuasan terhadap kompensasi finansial yang diterima buruh wanita dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Alasan lain peneliti tertarik di industri ini adalah buruh wanita

yang bekerja di industri ini sebagian besar memiliki lama kerja yang cukup lama. Apabila buruh wanita yang memiliki masa kerja cukup lama tidak mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai dari industri, maka akan menyebabkan ketidakpuasan pada buruh wanita.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada buruh wanita industri *fillet* ikan di Kelurahan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat ditarik adalah “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada buruh wanita industri *fillet* ikan di Kelurahan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada buruh wanita industri *fillet* ikan di Kelurahan Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam perkembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang terkait dengan

penerapan teori-teori pada kepuasan kerja, motivasi kerja, dan persepsi terhadap kompensasi finansial pada buruh wanita.

- b. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan tentang hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada buruh wanita, sehingga dapat memberi informasi dan menjadi referensi peneliti lain yang tertarik dengan variabel yang sama tersebut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pengelola industri *fillet* ikan mengenai persepsi terhadap kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pada buruh wanita.