

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar belakang

Sektor pertanian merupakan salah satu penggerak utama perekonomian Indonesia. Kontribusinya dalam penyerapan tenaga kerja dan Produk Domestik Bruto menunjukkan perannya. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, pertanian merupakan sektor paling vital dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Sektor ini mampu menyerap sekitar 28,78% tenaga kerja yang menunjukkan bahwa sektor ini menjadi sumber mata pencaharian utama bagi sebagian besar masyarakat. Selain itu, sektor pertanian menyumbang kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), di mana keberhasilan pencapaian nilai ekonomi tersebut sangat bergantung pada optimalisasi dari berbagai aspek, salah satunya kinerja sumber daya manusia yang mengelola proses produksi dari hulu hingga hilir. Sehingga penguatan manajemen SDM di sektor ini menjadi prioritas strategis untuk memastikan produktivitas nasional tetap terjaga.

Kontribusi sektor pertanian nasional terpotret signifikan di Kabupaten Blitar. Data BPS (2024) menunjukkan bahwa industri ini adalah sektor paling unggul karena menjadi kontributor ekonomi utama dan menyumbang 30% terhadap PDRB. Dilihat dari struktur ketenagakerjaan Kabupaten Blitar, 41,07% orang bekerja di sektor pertanian, menunjukkan pengaruh besar sektor ini. Jumlah ini menunjukkan ketergantungan ekonomi masyarakat yang jauh lebih tinggi daripada rata-rata nasional (29 %). Sehingga aspek sumber daya manusia sangat penting karena setiap perubahan dalam produktivitas kerja di wilayah ini yang akhirnya diindikasikan berdampak langsung pada stabilitas ekonomi regional dan kesejahteraan mayoritas penduduk Kabupaten Blitar.

Salah satu kontributor utama dalam sektor pertanian di Kabupaten Blitar merupakan kopi. Komoditi kopi memiliki peran strategis sebagai salah satu produk unggulan perkebunan yang mendorong pertumbuhan ekonomi wilayah. Blitar memiliki potensi geografis dan historis untuk mendukung pengembangan kopi robusta. Ini menjadikannya pusat perhatian industri pengolahan untuk memenuhi permintaan domestik dan internasional. Produksi kopi menciptakan lapangan kerja penting bagi masyarakat lokal di daerah perkebunan selain meningkatkan PDRB daerah.

Tabel 1. 1. Produksi Tanaman Kopi di Kabupaten Blitar Tahun 2021–2023

<b>Tahun</b>	<b>Total Produksi (Ton)</b>
2021	1.815,60
2022	1.838,60
2023	1.765,10

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2024

Berdasarkan tabel 1.1, di atas menunjukkan variasi yang signifikan dalam volume produksi kopi di Kabupaten Blitar dari tahun ke tahun. Meskipun produksi sempat meningkat pada tahun 2022, namun pada tahun 2023 produksi menurun sebesar 4%, atau 73,4 ton. Penurunan ini menunjukkan bahwa produktivitas sektor perkebunan di tingkat daerah masih mengalami kendala. Kondisi keberagaman kendala dari hulu hingga hilir ini menantang stabilitas ekonomi di bidang utama industri pengolahan kopi di Kabupaten Blitar.

Salah satu industri yang merepresentasikan pengolahan kopi di wilayah ini adalah PT Harta Mulia. Perusahaan ini, yang berdiri sejak tahun 1874, menyediakan bahan baku biji kopi robusta berkualitas tinggi untuk industri minuman, perdagangan lokal, dan pasar ekspor. PT Harta Mulia sangat bergantung pada kinerja karyawan di setiap lini prosesnya karena karakteristik perusahaannya yang

padat karya (labor intensive). Ini juga membuat perusahaan stabil dalam memenuhi permintaan pasar. Hal ini menjadikan performa individu di dalam organisasi sebagai penentu utama keberlangsungan bisnis perusahaan di tengah fluktuasi industri kopi di Blitar.

Kinerja karyawan menunjukkan bagaimana kinerja organisasi dikembangkan dan dijelaskan (Sabrina *et al.*, 2023). Akibatnya, perusahaan harus memahami berbagai komponen yang dapat memengaruhi kinerja. Penelitian Wulandari dan Sukoco (2024) menegaskan bahwa kompensasi yang tidak memenuhi harapan karyawan dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih rendah, yang pada gilirannya dapat mengurangi kinerja. Diperkuat dengan penelitian Astuti *et al* (2022), stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan. Akibatnya, kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel pengambilan keputusan dalam hubungan antara gaji, tanggung jawab pekerjaan, dan kinerja karyawan.

Naufalina dan Saputra (2021) menyatakan salah satu cara menilai kinerja karyawan dalam perusahaan pengolahan kopi adalah dengan melihat pencapaian target perusahaan dari tahun ke tahun. Jika pencapaian target menurun, itu bisa menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun atau ada masalah operasional yang perlu ditangani segera. Sebaliknya, jika target dapat tercapai bahkan melampaui, hal itu bisa menjadi tanda positif terhadap kinerja karyawan serta efektivitas strategi perusahaan. Dengan demikian, analisis terhadap data pencapaian target perusahaan dapat membantu PT Harta Mulia mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki guna memaksimalkan kinerja karyawan dan memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Seperti yang ditunjukkan dalam target perusahaan untuk tahun 2024–2025, data berikut menunjukkan penurunan pencapaian target produksi kopi perusahaan.

Tabel 1. 2. Pencapaian Target dan Realisasi Produksi Kopi

<b>Bulan (Tahun)</b>	<b>Target (Kg)</b>	<b>Realisasi (Kg)</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Tidak Tercapai (Kg)</b>	<b>Keterangan</b>
Agustus (2024)	3300	3210	97	90	Tidak Tercapai
September (2024)	3300	3340	101	0	Tercapai
Oktober (2024)	3300	3745	113	0	Tercapai
November (2024)	3300	3915	118	0	Tercapai
Desember (2024)	3300	3963	120	0	Tercapai
Januari (2025)	3300	3010	91	290	Tidak Tercapai
Februari (2025)	3300	2750	83	550	Tidak Tercapai
Maret (2025)	3300	2840	86	460	Tidak Tercapai
April (2025)	3300	2710	82	590	Tidak Tercapai
Mei (2025)	3300	2680	81	620	Tidak Tercapai
Juni (2025)	3300	2650	80	650	Tidak Tercapai
Juli (2025)	3300	2560	77	740	Tidak Tercapai

Sumber: Data PT Harta Mulia Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.2. PT Harta Mulia masih belum mencapai target produksinya secara optimal, terutama dalam tujuh bulan terakhir dari Januari hingga Juli 2025. Meskipun pada akhir tahun 2024 perusahaan sempat melampaui target dengan mencapai capaian tertinggi sebesar 120% (3.963 kg) pada bulan Desember, performa produksi perusahaan menurun drastis mulai tahun 2025. Data menunjukkan tren penurunan realisasi yang konsisten, dimulai dari 3.010 kg (91%) pada Januari hingga menyentuh titik terendah sebesar 2.560 kg (77%) pada Juli 2025. Kegagalan pencapaian target yang terus meningkat dengan selisih hingga 740 kg di bulan Juli ini menunjukkan penurunan yang signifikan dalam produktivitas operasi perusahaan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan tidak lagi mampu mencapai target produksi bulanan 3.300 kg. Menurut Pratomo *et al.*, 2025 kesenjangan (*gap*)

yang semakin besar ini menunjukkan bahwa masalah sumber daya manusia terkait dengan beban kerja. Dinamika ketenagakerjaan perusahaan menunjukkan masalah ini, karena ada penurunan jumlah karyawan dan fluktuasi kehadiran yang berdampak pada kapasitas operasional. Tabel berikut menunjukkan data absensi dan jumlah karyawan PT Harta Mulia:

Tabel 1. 3. Data Absensi Karyawan Perusahaan

<b>Bulan (Tahun)</b>	<b>Jumlah Pegawai (Orang)</b>	<b>Total Izin (Orang)</b>	<b>Total Masuk (Orang)</b>
Agustus (2024)	55	4	51
September (2024)	55	5	50
Oktober (2024)	52	3	49
November (2024)	49	4	45
Desember (2024)	47	6	41
Januari (2025)	45	6	39
Februari (2025)	45	7	38
Maret (2025)	45	5	40
April (2025)	45	7	38
Mei (2025)	45	6	39
Juni (2025)	45	5	40
Juli (2025)	45	7	38

Sumber: Data Primer PT Harta Mulia Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa jumlah karyawan PT Harta Mulia mengalami penurunan yang signifikan, dari 55 orang pada Agustus 2024 menjadi 45 orang pada Juli 2025. Kondisi tersebut menunjukkan penurunan tenaga kerja, yang berdampak langsung pada peningkatan beban kerja bagi karyawan yang tersisa karena ketidakseimbangan distribusi pekerjaan. Untuk mencapai target produksi yang tetap stabil meskipun jumlah karyawan berkurang, karyawan terpaksa bekerja lebih dari kapasitas normal. Ini terlihat dari lebih banyak izin kerja

pada bulan Juli, yang mencapai 7 orang. Sejalan dengan penelitian Astuti *et al.*, 2022, kelebihan beban kerja mampu memicu stres kerja dan nantinya akan berimbas buruk pada produktivitas dan kebahagiaan kinerja. Situasi ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi di PT Harta Mulia tidak hanya menimbulkan kelelahan fisik, tetapi juga menciptakan ketidakstabilan performa yang menghambat tercapainya target perusahaan secara optimal.

Berbagai faktor, seperti kompensasi dan beban kerja, memengaruhi kinerja karyawan, yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis utama kompensasi: kompensasi langsung, yang dapat berupa gaji dan bonus, dan kompensasi tidak langsung, yang dapat berupa asuransi dan cuti berbayar. Kompensasi, menurut Anshori dan Nurwulandari (2021), berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka jika sistem kompensasi perusahaan lebih optimal. Kompensasi yang jelas dan proporsional dengan usaha karyawan akan secara efektif memicu rasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diemban. Akibatnya, hal ini secara langsung meningkatkan tingkat produktivitas dan efisiensi kerja, yang pada gilirannya mendukung pencapaian sasaran organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, beban kerja merupakan kondisi ketidakselarasan antara kemampuan maupun kapasitas karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Damayanti *et al.*, 2025). Karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan mereka untuk mencapai target kinerja. Jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat memengaruhi produktivitas mereka. Beban kerja yang berlebihan berpotensi mengurangi produktivitas karena karyawan harus

bekerja lebih keras untuk memenuhi tujuan. Menurut Wulandari dan Sukoco (2024), beban kerja dapat berdampak negatif pada kinerja ketika ada ketidakseimbangan antara jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dan keterampilan atau kemampuan mereka. Selain itu, beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kinerja yang kurang baik.

Kondisi di PT Harta Mulia menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kompensasi yang diterima karyawan dengan beban kerja yang dijalankan. Proses produksi pengolahan kopi yang masih didominasi aktivitas manual menuntut kemampuan fisik yang tinggi, terutama pada kegiatan sortasi, pengangkutan bahan baku, dan pengemasan produk. Pengurangan jumlah tenaga kerja juga menyebabkan peningkatan intensitas kerja karena sebagian karyawan harus menjalankan tugas tambahan untuk memenuhi target produksi perusahaan. Di sisi lain, kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi persepsi keadilan kerja, menurunkan kepuasan kerja, serta berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Karyawan mungkin kurang puas dengan pekerjaan mereka karena masalah yang menyebabkan ketidakseimbangan antara kompensasi mereka dan beban kerja mereka, dan masalah ini seringkali dikaitkan dengan penurunan kinerja. Guney dan Kaya (2024) mengemukakan bahwa penelitian tentang hubungan antara intensitas kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa gangguan dan tekanan waktu, yang merupakan komponen utama intensitas kerja, memiliki efek langsung pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasinya cenderung

memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan berusaha untuk memaksimalkan produktivitas mereka (Ilmiah *et al.*, 2025). Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi berpotensi menurunkan semangat kerja serta kualitas layanan yang diberikan. Di samping itu, lebihnya beban kerja tanpa keseimbangan situasi kerja yang mendukung dapat menimbulkan penurunan kepuasan kerja, dan akhirnya memberikan dampak negatif terhadap performa karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harta Mulia Kabupaten Blitar. Ketidaksesuaian kompensasi serta tingginya beban kerja berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT HARTA MULIA KABUPATEN BLITAR"

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang, permasalahan dalam penelitian berikut dirumuskan seperti dibawah ini:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harta Mulia kabupaten Blitar?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harta Mulia kabupaten Blitar?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT Harta Mulia kabupaten Blitar?

4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT Harta Mulia kabupaten Blitar?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berlandaskan permasalahan yang sudah dirumuskan oleh penulis, bisadisimpulkan bahwasannya tujuan dalam penelitian berikut ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harta Mulia Kabupaten Blitar
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harta Mulia Kabupaten Blitar
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada PT Harta Mulia Kabupaten Blitar
4. Untuk mengetahui Beban Kerja memegang pengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada PT Harta Mulia Kabupaten Blitar.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penguatan kajian akademik, sedangkan manfaat praktis berkaitan dengan penerapan hasil penelitian dalam memberikan pemahaman terhadap permasalahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Adapun manfaat teoritis dan praktis penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

b. Literatur Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian empiris mengenai hubungan antara kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks industri pengolahan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkuat pemahaman akademik terkait peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam memengaruhi hubungan antar variabel penelitian.

c. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran bagi mahasiswa untuk memahami konsep MSDM serta contoh penerapan metode penelitian kuantitatif dalam kajian ilmiah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya menerima kompensasi yang adil serta memperoleh pelatihan yang selaras dalam upaya mengoptimalkan kepuasan kerja dan kinerja mereka. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat

meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian berikut bisa memberikan informasi bagi perusahaan guna merancang kebijakan kompensasi dan manajemen beban kerja yang lebih baik guna mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan bisa memakai temuan penelitian berikut guna mengoptimalkan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti dan Praktisi HRD

Penelitian berikut bisa memberikan panduan bagi para praktisi sumber daya manusia (HRD) dalam merumuskan strategi-strategi pengelolaan kompensasi dan beban kerja yang efektif, dengan tujuan guna mengoptimalkan kinerja organisasi lewat kepuasan kerja yang lebih baik.