

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu daerah yang mempunyai potensi besar untuk pengembangan industri gula kelapa (Maghfiroh, 2018). Data Badan Pusat Statistik dalam penelitian Dewi (2023) juga memperkuat bahwa hal utama yang mendukung Kabupaten Purbalingga sebagai wilayah industri yang sangat berpotensi adalah dengan melihat luas perkebunan kelapa yang mencapai 5.244,15 hektar. Jumlah produk gula kelapa diperkirakan 30.000 ton per tahun. Industri gula kelapa di Kabupaten Purbalingga terdiri dari 18.649 unit usaha, dan mempekerjakan sebanyak 37.570 orang. Salah satu produk unggulannya adalah gula kelapa organik yang dapat digunakan sebagai pengganti gula tebu karena kandungan indeks glikemik yang rendah sehingga lebih baik digunakan untuk kesehatan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Karina & Irwansyah, 2022). Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting yang sejalan dengan penelitian (Aditiawati & Parashakti, 2023). Tenaga kerja merupakan potensi yang besar untuk melaksanakan kegiatan perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan harus dapat digunakan dengan sebaik baiknya sehingga mampu menghasilkan output optimal. Karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan,

pengalaman, motivasi kerja, disiplin diri dan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan nantinya akan memberikan dampak pada kinerja perusahaan yang juga meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (ZAMEER et al., 2015).

Menurut (Sinambela, 2019; 448) kompensasi adalah total dari semua imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Tujuan dari adanya kompensasi di sebuah perusahaan yaitu untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kompensasi berperan penting karena pemberian kompensasi yang sesuai terhadap karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta dapat memberikan rasa semangat kerja kepada karyawannya (Arlinda et al., 2023).

Fadhil (2023) mengatakan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai adalah beban kerja. Beban kerja mengacu pada tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk dilakukan pada periode tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja dalam (Tri Juanita et al., 2024). Dalam Permendagri No. 12 Tahun 2008 dinyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain, kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja. Perusahaan harus memperhatikan hal tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sulastri dkk, 2017). Motivasi kerja merupakan proses penentuan seberapa banyak

tindakan atau usaha yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan (Armantari dkk, 2021). Jika motivasi pada perusahaan rendah, maka karyawan cenderung memiliki kinerja yang buruk dan sebaliknya jika motivasinya tinggi maka karyawannya akan bekerja secara optimal. Motivator diperlukan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik, maka karyawan akan bersedia bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik (Funso *et al.* 2016).

Hal ini menunjukkan bahwa ketika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul rasa jenuh. Aktivitas suatu organisasi dan beban kerja masing-masing pegawai dapat menyebabkan mereka merasa kelebihan tugas. Oleh karena itu, penting untuk menghindari situasi di mana aktivitas organisasi terlalu banyak dan berlebihan. Demikian pula dapat menghindari adanya pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Hermingsih & Purwanti, 2020).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan sangat penting untuk dilakukan. Hal ini bertujuan untuk fokus pada peningkatan motivasi kerja. Motivasi berperan sebagai pendorong utama yang dapat meningkatkan kinerja dan mendorong perkembangan individu dalam pekerjaan. Semakin kuat motivasi yang diberikan perusahaan dalam mencapai suatu kinerjanya, maka semakin optimal pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut (Samara, dkk, 2022).

Terdapat beberapa hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya dimana hal tersebut menjadi sebuah *research gap*.

Tabel 1. *Research Gap* Penelitian

No	Nama dan Tahun	Variabel	Hasil
1	(Armantari et al., 2021)	Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan
2	(Karintan Pramitha Puri, Alwi Suddin, 2024)	Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Tidak berpengaruh signifikan
3	(Hermansya, 2021)	Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan
4	(Tri Juanita et al., 2024)	Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2025

Perbedaan hasil di atas maka motivasi dipilih untuk mediasi terbukti di riset dapat memediasi dan memberi saran, motivasi dipilih sebagai variabel mediasi karena telah terbukti oleh penelitian (Fadhil, 2023) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pada penelitian (Maria Rabiatul Hariroh et al., 2022) mengemukakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Riset tersebut akan diuji pada karyawan CV Bunga Palm yang menurut observasi pra penelitian memiliki fenomena yang sesuai yaitu terjadi masalah pada kompensasi, beban kerja, dan motivasi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun data pra penelitian yang didapatkan dari observasi kepada karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Data Pra Penelitian pada Karyawan CV Bunga Palm

Variabel	2023 (%)	2024 (%)	2025 (%)
Kompensasi	23,0	21,1	21,1
Beban Kerja	19,2	19,2	15,3
Motivasi Kerja	25,0	25,0	23,0

Sumber : Data peneliti yang diolah, 2025

Adapun responden yang diamati merupakan karyawan yang ditemui pada bagian kantor. Dari data tersebut, sebagian karyawan CV Bunga Palm belum sepenuhnya puas terhadap kompensasi dan beban kerja yang diberikan. Namun mereka merasa puas dengan motivasi dan hasil kinerjanya, maka fenomena tersebut cocok untuk menguji gap dalam penelitian ini.

CV Bunga Palm Purbalingga adalah salah satu perusahaan industri gula kelapa organik yang ada di Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Produk dari industri ini sudah berhasil merambah ekspor ke berbagai negara seperti Amerika, Ceko, Malaysia, Singapura, Belanda dan Uni Emirat Arab. CV Bunga Palm Purbalingga telah mendapatkan pengakuan organik bersertifikat yang berlaku dalam dunia internasional antara lain USDA Amerika, JAS Jepang, Eropa HACCP, FDA, Halal dan BPOM. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian diketahui bahwa produksi gula kelapa organik dari perusahaan ini mampu menyumbang hasil ekspor berkisar 1200-1800 ton per tahun atau 100-150 ton per bulan pada tahun 2023 dan 2024. Komoditas tersebut memiliki daya saing dan mempunyai keunggulan potensi tersendiri yang memiliki peluang di pasar ekspor.

Berdasarkan riset dan fenomena gap sebagai bahan penelitian, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dengan tema Pengaruh

Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada CV Bunga Palm Purbalingga.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah peneliti bahas pada latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang ingin dipecahkan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bunga Palm Purbalingga?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bunga Palm Purbalingga?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bunga Palm Purbalingga?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja CV Bunga Palm Purbalingga?
5. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja CV Bunga Palm Purbalingga?
6. Apakah motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan?
7. Apakah motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini atas pemaparan latar belakang yang telah dipaparkan diatas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Bunga Palm Purbalingga.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV Bunga Palm Purbalingga.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan CV Bunga Palm Purbalingga.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi motivasi kerja karyawan CV Bunga Palm Purbalingga.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan CV Bunga Palm Purbalingga.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk pengaruh motivasi kerja memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV Bunga Palm Purbalingga.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk pengaruh motivasi kerja memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan pada CV Bunga Palm Purbalingga.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan informasi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sehubungan dengan pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja dalam perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sarana pengaplikasian ilmu yang sudah didapat di bangku perkuliahan dan syarat memperoleh gelar sarjana.

b. Bagi Pihak Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan guna pengambilan keputusan manajerial tentang beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja yang diharapkan oleh para karyawan, sehingga tujuan perusahaan dalam pencapaian produktifitas yang optimal tercapai

