
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14466

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14466

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14466

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Compensation Rewards and Workload Pressure in Coffee Employee Performance : Kompensasi Penghargaan dan Tekanan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Kopi

Rikza Haikal Siraji, Hamidah_h@upnjatim.ac.id (*)

Program Studi Agribisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

Hamidah Hendrarini, Hamidah_h@upnjatim.ac.id

Program Studi Agribisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

Ika Sari Tondang, Hamidah_h@upnjatim.ac.id

Program Studi Agribisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Employee performance is a key human resource outcome in labor-intensive agroindustry because productivity depends on motivation, workload balance, and workplace satisfaction. **Specific Background:** Coffee processing activities rely heavily on physical labor, while production targets, workload pressure, and reward systems can shape employee work outcomes. **Knowledge Gap:** Previous studies on compensation, workload, and employee performance have mostly focused on service sectors or modern industries, while empirical evidence in regional coffee processing remains limited. **Aims:** This study aimed to analyze the relationships between compensation, workload, job satisfaction, and employee performance, with job satisfaction positioned as a mediating variable. **Results:** Using a quantitative causal associative approach, saturated sampling involved 45 employees, and data were analyzed with SEM-PLS through SmartPLS. Compensation had a positive and significant relationship with employee performance, both directly and through job satisfaction. Workload had a negative and significant relationship with employee performance, both directly and through job satisfaction. Compensation and workload explained 69.2% of job satisfaction variance, while compensation, workload, and job satisfaction explained 80.9% of employee performance variance. **Novelty:** This study examines job satisfaction as a mediator linking compensation and workload with employee performance in coffee processing. **Implications:** The findings suggest that managers should align reward systems with physical work intensity, distribute tasks more proportionally, and strengthen satisfaction-oriented human resource practices.

Highlights:

- Rewards showed a positive significant pathway to work outcomes.
- Task pressure showed a negative significant pathway.
- The structural model explained 80.9% of performance variance

Keywords: Job satisfaction, Workload, Compensation, Employee performance, Human Resource

Published date: 2026-06-28

Pendahuluan

Sektor pertanian ialah salah satu pilar fundamental dalam perekonomian nasional Indonesia yang berperan penting dalam menjaga stabilitas ekonomi dan sosial. Kontribusi sektor ini terlihat tidak hanya dalam pasokan barang pangan tetapi juga dalam penyerapan tenaga kerja dalam skala besar. Sesuai pada data Badan Pusat Statistik (BPS) untuk tahun 2024, bidang pertanian dapat menyumbang sekitar 28,78% dari tenaga kerja nasional. Hal tersebut membuktikan bahwa bidang pertanian mendapatkan posisi strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, khususnya di wilayah yang memiliki ketergantungan pada aktivitas agraris seperti pedesaan. Peran penting sektor pertanian di Kabupaten Blitar juga terlihat dari komoditas perkebunan kopi yang menjadi salah satu pendukung perekonomian daerah. Namun, produksi kopi di Kabupaten Blitar masih mengalami fluktuasi tiap tahun, menandakan bahwa produktivitas kopi di daerah tersebut belum sepenuhnya stabil. Data produksi tanaman kopi di Kabupaten Blitar dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Produksi Tanaman Kopi di Kabupaten Blitar

Tahun	Total Produksi (Ton)
2021	1.815,60
2022	1.838,60
2023	1.765,10

Pada tingkat regional, Kabupaten Blitar menunjukkan karakteristik ekonomi yang sejalan dengan kondisi nasional, di mana Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang berkontribusi utama pada bidang *agriculture*. Data BPS Kabupaten Blitar (2024) mencatat bahwa sektor ini menyumbang sekitar 30% terhadap PDRB serta menyerap 41,07% tenaga kerja lokal. Kopi robusta merupakan salah satu komoditas unggul di daerah ini, dimana komoditas ini memiliki peran penting dalam meningkatkan nilai tambah ekonomi wilayah melalui sektor pengolahan. Dengan demikian, keberhasilan industri pengolahan kopi tidak terlepas dari kemampuan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan baik supaya terciptanya kinerja karyawan yang maksimal.

Jumlah beban kerja yang dilaksanakan karyawan pada satu organisasi sesuai pada tanggung jawab dan wewenang yang dibagikan organisasi untuk tercapainya visi, misi, serta tujuan organisasi dengan konsisten dan efektif yang didasarkan pada waktu, kecakapan, dan kesungguhan dikenal sebagai kinerja karyawan [1]. Berdasarkan pandangan [2] salah satu cara menilai kinerja karyawan dalam perusahaan pengolahan kopi adalah dengan melihat pencapaian target perusahaan dari tahun ke tahun. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan target yang telah ditetapkan, baik dari aspek kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu. Ketidaktercapainya target produksi secara konsisten dapat menjadi indikator adanya penurunan kinerja karyawan.

Hal itu tercermin dari realisasi produksi yang belum mampu memenuhi target perusahaan, di mana pada periode Juli 2025 capaian produksi hanya mencapai sekitar 77% (2.560 kg) dari target sebesar 3.300 kg. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi produksi perusahaan. Dalam kondisi ini diperlukan pemahaman yang menyeluruh mengenai faktor berpengaruh pada kinerja karyawan agar perusahaan mampu menjaga stabilitas produktivitasnya.

Atas kontribusi karyawan yang telah dilakukan selama bekerja, suatu perusahaan akan memberikan penghargaan dengan bentuk kompensasi, sehingga keberadaannya menjadi suatu faktor utama yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi. Dalam perspektif teori keadilan, kesesuaian antara kompensasi dan kontribusi kerja menjadi faktor krusial dimana membentuk motivasi kerja karyawan [3]. Saat kompensasi yang diberikan dianggap seimbang serta sesuai dengan peran yang sudah dibagikan, sehingga karyawan cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Menurut studi yang dilakukan [4] dihasilkan kesimpulan bahwasanya kompensasi memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja adalah aspek yang mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan ataupun rutinitas yang perlu dituntaskan seseorang yang memiliki posisi atau bagian kerja dalam periode waktu tertentu, dan hal ini dapat mempengaruhi sejauh mana kinerja karyawan tersebut berjalan baik [5]. Beban kerja karyawan menggambarkan tingkat kesulitan serta total tugas yang perlu untuk diselesaikan pada periode waktu tertentu. Bekerja dengan kapasitas yang melebihi kebutuhan dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, yang berdampak pada penurunan tingkat produktivitas. Hal tersebut dapat memengaruhi kualitas serta jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan. Studi yang dilakukan [6] menunjukkan terdapat kemungkinan jumlah pekerjaan yang terlalu banyak dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Kepuasan kerja bertindak sebagai faktor mediasi yang mengaitkan dampak dari beban kerja dengan tingkat kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja merujuk pada keadaan emosi yang merefleksikan

perasaan bahagia ataupun tidak bahagia seseorang berdasarkan perbandingan antara pengalaman yang dirasakan oleh karyawan dengan harapan atau standar yang seharusnya mereka terima. [7]. Pendapat karyawan tentang kondisi kerja mereka, termasuk gaji dan beban kerja, tercermin dalam kepuasan kerja. Pekerja yang puas lebih mungkin termotivasi dan berdedikasi kepada perusahaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja bisa mempengaruhi penurunan kinerja dan menurunkan semangat kerja. Menurut studi yang dilakukan [8] menemukan kepuasan kerja dapat mengurangi efek merugikan dari beban kerja sekaligus meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Berbagai studi sebelumnya telah melakukan pengujian pada dampak kompensasi serta beban kerja terhadap kinerja karyawan, akan tetapi sebagian besar dilakukan pada sektor jasa dan industri modern yang memiliki tingkat mekanisasi serta dukungan teknologi yang tinggi. Kondisi tersebut berbeda dengan industri agroindustri yang masih didominasi oleh aktivitas manual dan ketergantungan pada tenaga kerja fisik. Perbedaan karakteristik lingkungan kerja ini berpotensi menghasilkan dinamika hubungan antar variabel yang berbeda dibandingkan dengan sektor lain. Namun demikian, kajian empiris yang secara spesifik mengangkat konteks industri pengolahan kopi berbasis tenaga kerja di tingkat daerah masih relatif terbatas. Dengan demikian, penelitian dilakukan dengan tujuan mempelajari kompensasi serta beban kerja berdampak atas kinerja karyawan di sektor industri pengolahan kopi.

Metode

Penelitian dilaksanakan dengan melakukan pendekatan secara kuantitatif dan menggunakan penelitian asosiatif kausal yang memiliki tujuan dalam mengkaji kausalitas diantara kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan PT H , Kabupaten Blitar. PT H sedang mengalami fenomena pengurangan tenaga kerja di tengah target produksi yang tetap stabil ini menciptakan tekanan beban kerja yang tidak proporsional bagi karyawan yang tersisa, sehingga menjadikan perusahaan ini sebagai lokasi yang sangat relevan untuk menguji variabel beban kerja dan sistem kompensasi berpengaruh pada kinerja yang dimediasi kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki populasi yang terdiri dari seluruh karyawan sebanyak 45 orang, penentuan sampel dengan cara pengambilan sampel jenuh maka semua populasi dipakai sebagai responden. Data primer dan sekunder merupakan data yang dipakai. Data primer didapat melalui kuesioner yang dibagikan dengan skala Likert 1–5, sebaliknya data sekunder bersumber dari laporan produksi, dokumen perusahaan, serta publikasi resmi yang relevan. Kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikat, kompensasi dan beban kerja dijadikan variabel bebas, serta kepuasan kerja digunakan sebagai variabel intervening. Semua variabel diukur dengan indikator yang disesuaikan dari adaptasi penelitian sebelumnya. Proses penghimpunan data dilakukan secara langsung kepada seluruh responden di PT H Kabupaten Blitar melalui penyebaran kuesioner. Setelah seluruh data terhimpun, tahap berikutnya dilakukan pengolahan dan penggunaan metode *Structural Equation Modelling* (SEM), yang berdasarkan *Partial Least Squares* (PLS) sebagai analisis data memanfaatkan *software* SmartPLS. Penggunaan metode tersebut dikarenakan memiliki kemampuan dalam mempelajari korelasi yang kompleks antara variabilitas dan cocok untuk sampel yang relatif kecil [9]. Analisis dilakukan melalui evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas melalui nilai outer loading, *Average Variance Extracted* (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha, serta evaluasi inner model untuk menguji hubungan antar variabel melalui nilai koefisien determinasi (R^2), path coefficient, dan uji signifikansi menggunakan bootstrapping dengan kriteria t-statistics $> 1,96$ dan p-values $< 0,05$.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* dilaksanakan menggunakan nilai loading factor untuk tiap parameter konstruk. Menurut [10] parameter tersebut diduga valid apabila terdapat nilai faktor loading diatas 0,70, sementara nilai yang berada antara 0,50 hingga 0,60 bisa diterima dalam penelitian eksploratif. Berdasarkan kriteria tersebut, penghapusan parameter pada model penelitian ini dilakukan karena nilai faktor loading yang dimiliki kurang 0,50 dan tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Hasil pengujian *convergent validity* pada model penelitian setelah proses running algoritma menggunakan SmartPLS 4.0 dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

	Kompensasi	Beban Kerja	Kepuasan	Kinerja
Z 1.2				0,889
Z 1.3				0,863
Z 1.4				0,906
Z 1.5				0,848

Berdasarkan tabel tersebut, semua indikator variabel penelitian dikatakan memenuhi persyaratan validitas karena nilai outer loading > 0,70. Hasil tersebut membuktikan setiap indikator bisa menggambarkan konstruk yang diukur secara akurat. Akibatnya, setiap item kuesioner dinilai layak serta bisa digunakan untuk tahap analisis berikutnya. Semua parameter yang ada pada model memenuhi kriteria *convergent validity*. Nilai tertinggi ditemukan di indikator X2.1 yaitu 0,948, sedangkan nilai terendah terdapat di indikator Y1.4 dengan angka 0,826. Hal tersebut membuktikan seluruh variabel mempunyai korelasi kuat dan valid untuk mengukur konstruk latennya masing-masing.

2. Discriminant Validity

Tahap selanjutnya dilaksanakan perbandingan untuk nilai korelasi antara variabel dengan nilai akar *Average Variance Extracted* (\sqrt{AVE}). Apabila nilai \sqrt{AVE} setiap variabel lebih tinggi daripada korelasinya bersama variabel lain, model pengukuran dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik. Nilai tersebut dapat diketahui melalui output Fornell-Larcker Criterion pada SmartPLS 4.0 yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Pengujian *Discriminant Validity* (Fornell Larcker Criterion)

	Kompensasi	Beban Kerja	Kepuasan	Kinerja
Kompensasi	0,926			
Beban Kerjai	- 0,690	0,864		
Kepuasani	- 0,659	0,845	0,873	
Kinerjai	- 0,415	0,708	0,790	0,923

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui nilai \sqrt{AVE} pada tiap konstruk didalam model lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi diantara konstruk lain. Hasil ini membuktikan pada setiap struktur dapat secara efektif membedakan dirinya dari struktur lainnya. Dengan demikian, kriteria discriminant validity telah memenuhi model yang diestimasi.

3. Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Hasil pengolahan data menggunakan pendekatan SEM-PLS menunjukkan kualitas model pengukuran yang dievaluasi menggunakan hasil Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, serta Cronbach's Alpha. Sebelum melanjutkan ke uji model struktural, pemeriksaan ini dilakukan guna memastikan indikator untuk masing - masing variabel memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian ini dapat digunakan untuk menilai kelayakan konstruk dalam merepresentasikan variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Nilai nilai tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Pengujian *Validity & Reliability*

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kompensasi	0,853	0,944	0,942
Beban Kerja	0,858	0,922	0,917
Kepuasan	0,747	0,892	0,887
Kinerja	0,763	0,925	0,922

Berdasarkan hasil penilaian terhadap model pengukuran, semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi standar *convergent validity* yang tinggi. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil pengambilan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang secara terus-menerus berada di atas batas 0,50, sehingga membuktikan setiap variabel laten dapat menjabarkan lebih dari separuh varians dari indikatornya. Pencapaian parameter tersebut membuktikan instrumen yang digunakan mampu memberikan ketepatan tinggi dalam menggambarkan konsep teoritis yang diteliti secara empiris. Selain mengecek aspek validitas, keandalan instrumen juga diuji melalui hasil penilaian reliabilitas yang memberikan hasil sangat memuaskan. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* disetiap variabel telah mencapai melebihi batas minimum 0,70, yang membuktikan adanya stabilitas internal cukup bagus di antara parameter dalam satu konstruk. Dengan adanya kepuasan terhadap seluruh aspek validitas dan reliabilitas, model pengukuran dianggap sudah cukup kuat dan stabil, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam proses analisis struktural serta pengujian hipotesis berikutnya.

4. Nilai *R-Squarei* (R^2)

Kemampuan model penelitian untuk menjelaskan hubungan antar konstruk yang diteliti diperiksa melalui uji R^2 . Nilai ini menunjukkan kekuatan model dalam menjelaskan variabel endogen penelitian. Tabel 5 menunjukkan hasil uji R^2 .

Tabel 5. Pengujian Nilai R -Square (R^2)

Variabel Endogen	R -Square
Kepuasan	0,692
Kinerja	0,809

Berdasarkan hasil pada tabel 5, didapatkan R -Square di variabel kepuasan kerja senilai 0,692, yang menjelaskan variabel kompensasi dan beban kerja mampu menjelaskan sebesar 69,2% dari variasi kepuasan kerja, sedangkan nilai 30,8% dipengaruhi faktor-faktor lain kecuali yang bukan termasuk didalam model penelitian. Nilai pada R -Square di variabel kinerja karyawan senilai 0,845, yang memiliki arti dimana variabel kompensasi, beban kerja, serta kepuasan kerja mampu mendeskripsikan perubahan dalam kinerja karyawan sekitar 80,9%. Pada nilai lainnya sebesar 19,1%, memiliki pengaruh dari beberapa faktor lainnya selain yang termasuk pada penelitian ini. Berdasarkan pengujian yang sudah dilaksanakan, model struktural pada penelitian ini menunjukkan kemampuan dalam memprediksi variabel-variabel yang diteliti, karena nilai R -Square bagi setiap variabel mencapai di atas 0,67.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memastikan hubungan antar konstruk dalam model penelitian. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan arah dan kekuatan hubungan tersebut. Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian hipotesis.

Tabel 6. Pengujian *Path Coefficients (Mean, STDEV, T – Values)*

Korelasi	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistic	P Values
Kompensasi →Kinerja	0,624	0,601	0,134	4,642	0,000
Beban Kerja →Kinerja	- 0,401	- 0,421	0,107	3,726	0,000

Hasil pengujian diatas menunjukkan kompensasi berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan. Besarnya koefisien mengindikasikan kompensasi yang diberikan sesuai bisa berdampak untuk peningkatan motivasi dan mendorong karyawan dapat bekerja secara lebih optimal. Kompensasi bukan berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja saja, namun juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas karyawan [11]. Ketika perusahaan mampu memberikan kompensasi adil dan proporsional, maka karyawan lebih condong memberikan tingkat kinerja lebih baik untuk mencapai target perusahaan.

Selain itu, hasil pengujian juga membuktikan beban kerja berpengaruh secara negatif pada kinerja karyawan. Besarnya koefisien yang didapat mengindikasikan kenaikan beban kerja condong diiringi dengan penurunan tingkat kinerja karyawan. Kelebihan beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental dan fisik dan berdampak pada menurunnya efektivitas kerja individu [12]. Kondisi tersebut dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan, penurunan konsentrasi, serta berkurangnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

6. Uji Mediasi

Uji mediasi digunakan untuk menentukan peran konstruk perantara dalam membentuk hubungan antar konstruk dalam model penelitian. Selain itu, analisis ini bertujuan untuk menemukan pengaruh tidak langsung pada model yang sedang diteliti. Tabel 7 menunjukkan hasil uji tersebut.

Tabel 7. Pengujian *Path Coefficients (Mean, STDEV, T – Values)*

Korelasi	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistic	P Values
Kompensasi →Kepuasan →Kinerja	0,210	0,209	0,108	1,951	0,051
Beban Kerja →Kepuasan →Kinerja	- 0,198	- 0,219	0,115	1,711	0,087

Hasil dari penelitian mediasi membuktikan kepuasan kerja memiliki fungsi sebagai variabel penghubung antara kompensasi dengan kinerja karyawan secara positif. Hal tersebut menunjukkan kompensasi yang diberikan secara adil dan sudah sesuai bisa meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Temuan tersebut membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja berperan dalam memperkuat ikatan antar besarnya kompensasi yang dibebankan serta kinerja yang dicapai oleh karyawan. Semakin tinggi rasa puas karyawan terhadap gaji dan insentif yang diberikan, maka semakin kuat pula motivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Selain itu, hasil penelitian juga membuktikan bahwa rasa puas dalam bekerja dapat bertindak sebagai variabel penghubung yang memengaruhi secara negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berlebih biasanya mengurangi rasa puas dalam bekerja, sehingga berdampak pada penurunan hasil kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dalam bekerja memiliki peran penting dalam menjelaskan bagaimana beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja secara efektif. Artinya, perusahaan penting untuk memastikan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan tetap seimbang agar mereka tetap merasa puas dalam bekerja dan mampu menjaga tingkat produktivitas serta kualitas pekerjaan secara optimal.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini memperlihatkan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, secara langsung ataupun menggunakan tingkat kepuasan kerja mereka. Hasil tersebut memperlihatkan kompensasi adalah faktor penting yang berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks PT H yang berlokasi di Kabupaten Blitar, sebagai sebuah industri pengolahan kopi dengan aktivitas kerja yang cukup padat, kompensasi dianggap sebagai bentuk penghargaan terhadap usaha dan waktu yang telah diberikan oleh karyawan selama proses produksi. Persepsi karyawan bahwa gaji dan penghargaan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan usaha mereka mampu membangkitkan semangat bekerja, sehingga berdampak positif pada kualitas serta volume hasil kerja yang dihasilkan.

Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja menunjukkan hubungan yang lebih kuat ketika kepuasan dalam bekerja digunakan sebagai variabel pengantar. Kepuasan dalam bekerja mencerminkan respons psikologis karyawan terhadap situasi kerja yang mereka alami, termasuk penghargaan yang diterima. Karyawan dengan perasaan puas pada pekerjaan yang telah dilakukan biasanya mempunyai komitmen dan rasa tanggung jawab lebih tinggi terhadap tugas-tugas yang mereka kerjakan. Dalam konteks industri pengolahan kopi, kondisi ini sangat penting karena jenis pekerjaan yang dilakukan bersifat rutin dan memerlukan tingkat kebugaran fisik yang tinggi, sehingga membutuhkan dukungan psikologis yang kuat agar dapat menjaga kinerja tetap stabil. Dikarenakan itu, kepuasan kerja berfungsi menjadi alat yang menjabarkan hubungan antar tingkat kompensasi yang diberikan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sesuai pada penelitian [13] yang menjelaskan kompensasi mempunyai dampak secara positif pada kinerja karyawan dengan melewati peningkatan motivasi kerja individu. Selain itu, penelitian [14] juga membuktikan bahwasanya kepuasan kerja menguatkan hubungan diantara kompensasi dan kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa kompensasi bukan hanya berkaitan dengan aspek finansial, namun juga memengaruhi persepsi positif karyawan terhadap organisasi, sehingga akhirnya memiliki dampak atas perilaku dan kinerja kerja masing-masing individu.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menjelaskan beban kerja mempunyai pengaruh negatif pada kinerja karyawan, secara langsung ataupun melalui kepuasan kerja. Hasil tersebut menandakan peningkatan beban kerja memiliki kecenderungan diiringi dengan penurunan tingkat kinerja karyawan. Dalam konteks PT H Kabupaten Blitar sebagai industri pengolahan kopi yang didominasi aktivitas manual dan target produksi yang tinggi, beban kerja menjadi aspek yang berkaitan kuat dengan kesanggupan secara fisik serta mental karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingginya tuntutan kerja berpotensi memengaruhi efektivitas individu, terutama ketika kapasitas kerja yang dimiliki tidak sebanding dengan intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja juga menunjukkan hubungan negatif serta melewati kepuasan kerja selaku variabel mediasi. Tingginya beban kerja yang dibebankan perusahaan bisa menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan karena meningkatnya tekanan kerja dan menurunnya kenyamanan dalam bekerja. Penurunan kepuasan kerja tersebut kemudian berdampak pada menurunnya motivasi, keterikatan kerja, serta kemampuan individu dalam mempertahankan performa kerja secara optimal. Dalam lingkungan industri pengolahan kopi yang memiliki karakteristik pekerjaan rutin dan membutuhkan ketahanan fisik, kondisi tersebut dapat memengaruhi stabilitas produktivitas kerja karyawan. Dikarenakan hal tersebut, kepuasan kerja sebagai mekanisme untuk menjabarkan peningkatan beban kerja bisa memperbesar penurunan kinerja karyawan secara tidak langsung.

Hasil penelitian sependapat pada penelitian [15] yang menjelaskan beban kerja mempunyai dampak secara negatif atas kinerja karyawan karena tingginya tuntutan pekerjaan dapat menurunkan efektivitas kerja individu. Temuan tersebut membuktikan bahwa beban kerja bukan semata-mata terkait pada kuantitas tugas, namun berkaitan pula dengan tekanan kerja yang diterima karyawan selama proses kerja berlangsung. Makin tinggi beban kerja yang dirasakan, akan semakin besar potensi terjadinya penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja individu.

3. Pengaruh Kepuasan sebagai Mediasi

Kepuasan kerja dalam temuan ini terbukti berfungsi sebagai variabel perantara didalam hubungan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja menjadi mekanisme yang menjelaskan pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT H Kabupaten Blitar. Kompensasi yang dipersepsikan sejalan dengan kontribusi kerja dapat menambah tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga mendorong peningkatan kinerja kerja. Sebaliknya, tingginya beban kerja berpotensi menurunkan kepuasan kerja akibat meningkatnya tekanan fisik dan psikologis selama proses produksi, yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini memperjelas kepuasan kerja memiliki fungsi strategis untuk menjaga stabilitas kinerja pada industri pengolahan kopi yang masih didominasi aktivitas manual dengan intensitas kerja fisik yang tinggi. Persepsi karyawan terhadap kondisi kerja, khususnya terkait kompensasi dan beban kerja, memengaruhi sikap serta perilaku

kerja dalam menjalankan aktivitas produksi. Maka dari itu, kepuasan kerja tidak hanya merefleksikan evaluasi emosional karyawan terhadap pekerjaan, tetapi juga memperkuat pengaruh positif kompensasi dan meminimalkan pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Penelitian yang sudah dilaksanakan ini menyatakan bahwa kompensasi serta beban kerja berdampak penting pada kinerja karyawan di PT H yang berlokasi di Kabupaten Blitar. Kompensasi yang cukup dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, sedangkan pekerjaan yang terlalu berat biasanya menyebabkan penurunan kinerja. Selain itu, sudah terbukti bahwa tingkat kepuasan kerja dapat memperkuat pengaruh dari kompensasi yang diberikan dan mengurangi efek negatif dari beban kerja terhadap performa kerja karyawan. Temuan itu menjelaskan hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh keselarasan antara jumlah gaji yang diterima dan tingkat tuntutan tugas yang harus diselesaikan. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi, beban kerja, serta tingkat kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat penting di dalam upaya kinerja karyawan tetap terkontrol secara stabil dalam industri pengolahan kopi yang memiliki beban kerja yang tinggi. Akibatnya, PT H wajib melakukan penyesuaian terhadap sistem kompensasi yang mencakup penghitungan berdasarkan tingkat keintensan kerja fisik, serta menerapkan pembagian tugas yang lebih seimbang agar tekanan kerja yang dialami karyawan tidak menyebabkan penurunan produktivitas.

Ucapan Terima Kasih

Penulis memberikan terima kasih yang mendalam untuk seluruh jajaran manajemen PT H yang berlokasi di Kabupaten Blitar. Peluang untuk melakukan studi di perusahaan ini merupakan pengalaman yang bernilai tinggi, yang tidak hanya memberikan wawasan praktis, tetapi juga memperkaya perspektif akademis penulis. Dukungan yang diberikan berupa akses terbuka terhadap data serta bantuan teknis selama proses penelitian berlangsung secara signifikan memudahkan penulis dalam menyelesaikan setiap tahapan penelitian dengan lancar. Terima kasih penulis sampaikan juga untuk semua karyawan PT H yang sudah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Tanpa partisipasi aktif dan pengungkapan informasi secara transparan dari para responden, data yang dikumpulkan tidak akan memenuhi tingkat kedalaman dan validitas yang dibutuhkan untuk mencapai hasil penelitian yang objektif. Semoga penelitian ini bisa memberi manfaat yang nyata untuk perkembangan ilmu pengetahuan serta untuk perusahaan.

References

- [1] I. K. G. A. Sanjaya, I. B. M. Widiadnya, and S. R. Widyawati, "Pengaruh Motivasi, Loyalitas Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar," *Jurnal Emas*, vol. 3, no. 7, pp. 51–70, 2022, doi: 10.30388/emas.v3i7.4197.
- [2] Z. Naufalina and G. B. Saputra, "Penerapan Balanced Scorecard Untuk Menilai Kinerja Koperasi Karyawan Sekar Pusat Penelitian Kopi Dan Kakao Indonesia Di Kabupaten Jember," *Jurnal Manajemen Agribisnis Dan Agroindustri*, vol. 1, no. 1, pp. 23–31, 2021, doi: 10.25047/jmaa.v1i1.55.
- [3] J. S. Adams, "Inequity in Social Exchange," in *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 2, L. Berkowitz, Ed. New York, NY, USA: Academic Press, 1965.
- [4] M. Anshori and A. Nurwulandari, "Effect of Leadership, Compensation and Work Environment on Performance, With Job Satisfaction As The Intervening Variable in Employees PT. Sembilan Cahaya Abadi," *International Journal of Social Service and Research*, vol. 1, no. 2, pp. 118–131, 2021, doi: 10.46799/ijssr.v1i2.2626.
- [5] A. P. Tinambunan, R. Sipahutar, and S. M. Manik, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan," *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, vol. 8, no. 1, pp. 24–33, 2022, doi: 10.54367/jrak.v8i1.1756.
- [6] D. Wulandari and A. Sukoco, "The Influence of Compensation, Competency and Workload on Employee Performance at Surabaya Health Office With Job Satisfaction As an Intervening Variable," *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, vol. 7, no. 6, pp. 1158–1172, 2024, doi: 10.29138/ijebd.v7i6.3014.
- [7] L. H. Tampubolon and E. P. Sirumapea, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana," *Jurnal Transaksi*, vol. 14, no. 2, pp. 41–50, 2022, doi: 10.25170/transaksi.v14i2.
- [8] A. Rehman and M. Solikhah, "The Effect of Individual Competence, Compensation and Organizational Climate on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variable," *Journal of Research in Social Science, Economics and Management*, vol. 3, no. 8, p. 1645, 2024, doi: 10.59141/jrssem.v3i8.633.
- [9] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 3rd ed. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications, 2021.
- [10] A. Dwi, N. Hafifah, and T. R. Putra, "Pengaruh Layanan, Promosi Dan Kepercayaan Terhadap Minat Masyarakat Dalam Menggunakan Tabungan Haji Muamalat," *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Akuntansi*, vol. 2, no. 3, pp. 147–165, 2026, doi: 10.52620/jomaa.v2i3.200.
- [11] T. Widodo, A. Zaenuri, and P. S. Manajemen, "Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Teori Dan Praktik," *Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 1, no. 1, pp. 667–695, doi: 10.15294/msdm.v1i1.385.

- [12] S. I. Sulaila and T. Kartini, "Beban Kerja Karyawan," *Sains Jurnal Riset*, vol. 9, no. 2, pp. 464–471, 2026, doi: 10.37481/sjr.v9i2.1416.
- [13] M. Rifa'i, R. Sela, and R. N. S. Sayekti, "Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, vol. 4, no. 1, pp. 42–56, 2021, doi: 10.52166/j-macc.v4i1.2403.
- [14] N. Hendrasti, L. Syahrul, and R. Fahmy, "The Effect of Compensation and Workload on Employee Performance at PT. X Padang City With Job Satisfaction As a Mediating Variable," *Journal of Social Research*, vol. 2, no. 1, pp. 65–78, 2022, doi: 10.55324/josr.v2i1.451451.
- [15] L. Azhar, P. Harahap, and R. I. Lestari, "Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja," *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 16, no. 1, pp. 1–15, 2023, doi: 10.26623/jreb.v16i1.6395.