

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan asset utama dalam menjalankan suatu kegiatan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana ataupun prasarana yang lengkap, akan tetapi lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan dengan optimal oleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai motivasi tinggi serta berkompeten maka hasil yang di diperoleh akan jauh lebih baik. Oleh karena itu, tuntutan akan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Menurut (Sudaryo et al., 2019:205) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya berupa kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan menciptakan hasil yang berkualitas.

Indonesia dikenal sebagai negara agraris dan beriklim tropis memiliki potensi sumber daya alam yang melimpah terutama di sektor pertanian, salah satunya adalah tanaman hortikultura.. Produk hasil pertanian yang cenderung memiliki masa simpan yang terbatas membuat hasil tani tersebut cepat rusak dan membusuk. Hal tersebut mendorong semakin maraknya pertumbuhan industri pertanian atau sering disebut dengan agroindustri baik dalam skala kecil maupun besar. Dalam hal ini, pengolahan hasil pertanian dapat menambah nilai jual produk, meningkatkan pendapatan dan profitabilitas bagi produsen (Ali et al., 2020). Agroindustri menjadi salah satu penggerak ekonomi di Indonesia dikarenakan industri ini dapat menyerap tenaga kerja non formal yang memiliki tingkat sumber daya manusia yang rendah. Dalam hal ini, peran manajemen sangat penting dibutuhkan dalam membentuk kinerja karyawan yang dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Bawang merah merupakan komoditas tanaman hortikultura yang setiap hari dikonsumsi oleh sebagian besar masyarakat tanpa memperhatikan tingkat sosial memiliki tingkat produksi yang melimpah. Begitu melimpahnya hasil

produksi menjadikan bawang merah sebagai komoditas yang memiliki prospek yang tinggi untuk meningkatkan taraf hidup petani, memiliki nilai ekonomis yang tinggi, berpeluang ekspor, dan dapat membuka lapangan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bawang merah memiliki potensi pengembangan yang luas untuk memenuhi kebutuhan masyarakat baik sebagai campuran bumbu masak, olahan ekstrak bawang dan bawang goreng, bahkan dapat dijadikan sebagai obat untuk menurunkan kolesterol, gula darah, tekanan darah, dan memperlancar aliran darah. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan data hasil produksi bawang merah tiap provinsi di Indonesia pada tahun 2020-2022 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Produksi Bawang Merah Tiap Pulau di Indonesia Tahun 2020 - 2022**

Pulau	Produksi Bawang Merah (dalam ton)			Rata-Rata (%)
	2020	2021	2022	
Jawa	1.250.790	1.266.898	1.251.902	64,97%
Sumatera	210.951	282.175	302.527	13,71%
Nusa Tenggara	199.164	234.050	208.740	11,06%
Sulawesi	136.805	194.902	185.249	8,91%
Bali	14.207	23.125	31.492	1,19%
Maluku	2.057	2.244	1.564	0,10%
Kalimantan	1.125	687	524	0,04%
Papua	345	422	364	0,02%
Total	1.815.446	2.004.593	1.982.360	100,00%

Sumber : Survei Pertanian Holtikultura diakses dari *bps.go.id*, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 Badan Pusat Statistik mencatat hasil produksi bawang merah di Indonesia dari tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 9% atau sebanyak 189.147 ton. Sedangkan hasil produksi di tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 1% atau sebanyak 22.233 ton dibandingkan dengan tahun 2021. Setiap pulau di Indonesia memiliki hasil

produksi bawang merah yang berbeda-beda tergantung dengan kondisi alam di pulau tersebut. Pada tahun 2020-2022 pulau Jawa memberikan rata-rata kontribusi produksi bawang merah terbanyak yaitu sebesar 64,97% dibandingkan dengan pulau lainnya hal ini dikarenakan bawang merah banyak dibudidayakan di pulau Jawa. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan data hasil produksi bawang merah tiap provinsi di Pulau Jawa pada tahun 2020-2022 sebagai berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Produksi Bawang Merah Tiap Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2020 - 2022**

Provinsi	Produksi Bawang Merah (dalam ton)			Rata-Rata (%)
	2020	2021	2022	
Jawa Tengah	611.165	564.255	556.510	45,94%
Jawa Timur	454.584	500.992	478.393	38,04%
Jawa Barat	164.827	170.650	193.318	14,03%
Di Yogyakarta	18.811	29.809	22.307	1,88%
Banten	1.404	1.190	1.372	0,11%
DKI Jakarta	0	2	1	0,00%
Total	1.250.791	1.266.898	1.251.901	100,00%

Sumber : Survei Pertanian Holtikultura diakses dari *bps.go.id*, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 Badan Pusat Statistik mencatat hasil produksi bawang merah tiap provinsi di pulau Jawa pada tahun 2020-2022 produksi terbanyak yaitu di provinsi Jawa Tengah dengan rata-rata kontribusi sebesar 45,94%. Provinsi Jawa Barat menjadi provinsi ketiga produksi bawang merah terbanyak dengan rata-rata kontribusi sebesar 14,03%. Meskipun begitu, provinsi Jawa Barat mengalami peningkatan produksi setiap tahunnya dibandingkan dengan provinsi lain yang mengalami fluktuasi. Karena itu, Jawa Barat memiliki peluang yang lebih banyak dalam mengembangkan olahan bawang merah. Badan

Pusat Statistik (BPS) menyatakan data hasil produksi bawang merah tiap kabupaten/kota di Jawa Barat pada tahun 2020-2022 sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Produksi Bawang Merah Tiap Kabupaten/Kota di Jawa Barat**  
**Tahun 2020 - 2022**

Kabupaten/Kota	Produksi Bawang Merah (dalam ton)			Rata-Rata (%)
	2020	2021	2022	
Kabupaten Bandung	60.936	58.901	77.279	37,28%
Kabupaten Cirebon	34.636	33.464	40.024	20,45%
Kabupaten Majalengka	35.167	34.069	33.319	19,39%
Kabupaten Garut	27.335	35.794	35.011	18,56%
<b>Kabupaten Kuningan</b>	<b>2.713</b>	<b>2.672</b>	<b>2.911</b>	<b>1,57%</b>
Kabupaten Indramayu	1.495	1.116	790	0,64%
Kabupaten Sukabumi	608	1.083	333	0,38%
Kabupaten Sumedang	682	522	752	0,37%
Kabupaten Cianjur	153	1.060	596	0,34%
Kabupaten Subang	257	855	676	0,34%
Kabupaten Bandung Barat	365	487	857	0,32%
Kabupaten Ciamis	69	187	336	0,11%
Kabupaten Tasikmalaya	140	133	122	0,07%
Kabupaten Purwakarta	0	131	136	0,05%
Kota Cirebon	82	23	83	0,04%
Kota Banjar	42	41	38	0,02%
Kabupaten Pangandaran	78	15	20	0,02%
Kabupaten Bekasi	23	55	25	0,02%
Kota Tasikmalaya	1	40	2	0,01%
Kabupaten Karawang	32	0	0	0,01%
Kabupaten Bogor	3	2	5	0,00%
Kota Sukabumi	10	0	0	0,00%
Total	164.827	170.650	193.319	100,00%

Sumber : Survei Pertanian Holtikultura diakses dari *bps.go.id*, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 Badan Pusat Statistik mencatat hasil produksi bawang merah pada tahun 2020-2022 terdapat 22 kabupaten/kota di Jawa Barat sebagai penghasil bawang merah. Penghasil terbanyak yaitu kabupaten Bandung yang memberikan kontribusi sebesar 37,28% dimana pada rentang tahun tersebut

produksi bawang merah mengalami fluktuasi. Kabupaten Kuningan menjadi kabupaten/kota kelima penghasil bawang merah terbanyak pada tahun 2020-2022 dengan memberikan rata-rata kontribusi sebesar 1,57% atau rata-rata produksi sebanyak 2.765 ton. Produksinya mengalami penurunan sebesar 41 ton. Sedangkan di tahun 2022 produksi bawang merah mengalami kenaikan sebesar 239 ton dibandingkan dengan tahun 2021.

Dalam hal ini, kabupaten Kuningan merupakan salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Barat yang mayoritas warganya bermata pencaharian sebagai petani dan pedagang. Kabupaten Kuningan memiliki misi yaitu menjadikan sektor pariwisata dan agraris sebagai andalan utama untuk meningkatkan pembangunan dan menguatkan ketahanan pangan. Salah satu upaya peningkatan sektor agraris yaitu dengan membudidayakan tanaman sayuran dan buah-buahan sebagai komoditi unggulan salah satunya adalah bawang merah. Dengan memberikan rata-rata produksi sebanyak 2.765 ton bawang merah pada tahun 2020-2022 menjadikan kabupaten Kuningan sebagai lokasi sentra produksi bawang merah utama di *region* Jawa Barat. Selain itu, berdasarkan publikasi Kuningan dalam Angka 2023 yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik Kuningan menyebutkan bahwa kabupaten Kuningan memiliki industri pengolahan bawang yang tersebar diberbagai daerah, dan setiap tahunnya industri tersebut mengalami peningkatan (Badan Pusat Statistik, 2023). Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan data luas panen bawang merah tiap kecamatan di kabupaten Kuningan pada tahun 2020 – 2022 sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**  
**Produksi Bawang Merah Tiap Kecamatan di Kabupaten Kuningan**  
**Tahun 2020 – 2022**

Kecamatan	Produksi Bawang Merah (dalam ton)			Rata-Rata (%)
	2020	2021	2022	
Kramatmulya	902	1.150	1.058	37%
Cidahu	352	349	641	16%
Jalaksana	455	187	622	15%
Kuningan	235	139	125	6%
Hantara	193	113	57	4%
Sindangagung	61	149	134	4%
Cigugur	115	109	99	4%
Ciniru	195	54	24	3%
Garawangi	72	72	30	2%
Cilimus	13	107	12	2%
Cigandamekar	13	39	70	1%
Luragung	-	61	14	1%
Cibingbin	8	62	-	1%
Cibeureum	24	25	16	1%
Ciawigebang	40	16	-	1%
Cipicung	29	11	12	1%
Mandirancan	-	9	-	0%
Lebakwangi	8	-	-	0%
Subang	-	8	-	0%
Ciwaru	-	7	-	0%
Maleber	-	5	-	0%
Total	2.713	2.672	2.911	100%

Sumber : *kuningankab.bps.go.id*, 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 produksi bawang merah di setiap kecamatan di kabupaten Kuningan tahun 2020 - 2022 mengalami fluktuasi. Kecamatan Kramatmulya memiliki rata-rata kontribusi pada tahun 2020 - 2022 yang paling besar dibandingkan dengan kecamatan lainnya yaitu sebesar 37%. Dalam hal ini, kecamatan Kramatmulya memberikan kontribusi rata-rata produksi bawang merah paling tinggi disetiap tahunnya dibandingkan dengan kecamatan lainnya meskipun

peningkatannya mengalami fluktuasi. Hal tersebut menjadi prospek yang baik dengan meningkatnya pelaku UMKM di kecamatan Kramatmulya dengan mengolah bawang merah tersebut menjadi olahan makanan seperti bawang goreng.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau UMKM merupakan usaha ekonomi produktif yang dimiliki oleh perorangan maupun badan usaha yang memiliki kriteria sebagai usaha mikro. UMKM sangat berperan dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia dengan jumlahnya yang mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha. UMKM memberikan kontribusi sebesar 60,5% terhadap Produk Domestik Bruto dan 96,9% terhadap penyerapan tenaga kerja, sehingga keberadaan UMKM ini berperan dalam mengurangi pengangguran dan kemiskinan.

Menurut Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, jumlah UMKM di Indonesia tahun 2022 terdapat 8,71 juta unit usaha dengan jumlah terbanyak yaitu di provinsi Jawa Barat sebanyak 1,49 juta unit usaha. Kabupaten Kuningan, Jawa Barat menjadi salah satu kabupaten yang memiliki 59,540 unit UMKM dari berbagai sektor. Berdasarkan data yang diperoleh dari publikasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan, jumlah UMKM di kabupaten Kuningan pada tahun 2023 terdapat 59.540 unit usaha dari berbagai sektor. Tidak hanya lokasi sentra produksi bawang merah utama, kabupaten Kuningan juga menjadi lokasi sentra pengolahan bawang merah utama di *region* Jawa Barat.



Penelitian ini dilakukan di Wilayah kecamatan Kramatmulya yang memiliki 2.002 unit usaha atau sebanyak 3,36% masyarakat menggeluti usaha UMKM, salah satunya yaitu CV. Tani Mukti Mandiri yang berada di Jalan Raya Ciloa - Cikubangsari No.30 Dusun puhun Rt. 10/Rw. 02 Desa Cilaja, Kecamatan Kramatmulya, Kabupaten Kuningan. CV. Tani Mukti Mandiri ini bergerak di sektor makanan yaitu di bidang pengolahan bawang merah mentah menjadi bawang goreng dengan nama produk Bawang KIM.

Bawang KIM adalah *brand* produk dari CV. Tani Mukti Mandiri yang sudah ada dan berkontribusi dalam produksi bawang goreng sejak tahun 90-an. Bawang KIM berasal dari olahan bawang merah Sumenep, bawang merah Brebes, dan bawang putih. Bawang goreng yang ditawarkan berupa bawang goreng kiloan, selain itu Bawang KIM juga memproduksi bawang goreng dengan kemasan kekinian dan ditambah dengan berbagai varian rasa seperti bawang goreng original, bawang goreng balado, dan bawang goreng pedas asin. Keberadaan Bawang KIM sudah diakui oleh masyarakat sebagai *brand* yang baik karena mengedepankan kualitas bahan bakunya yang terbaik sehingga banyak konsumen yang merasa puas dengan hasil dari bawang goreng yang di produksinya. Tidak lama dari awal berdirinya, penjualan bawang goreng tidak hanya mencakup skala nasional, tetapi juga skala internasional seperti Vietnam dan Kanada.

Terdapat beberapa UMKM lain yang bergerak di bidang olahan bawang merah yang menjadi kompetitor CV. Tani Mukti Mandiri. Berikut data pabrik produksi bawang goreng di Kabupaten Kuningan tahun 2020 :

**Tabel 1. 5**  
**Data UMKM Produksi Bawang Goreng di Kabupaten Kuningan Tahun 2020**

No	Nama Perusahaan	Jumlah Produksi per Tahun (dalam ton)
1	Bawang Goreng Anugerah Jaya	360
2	Bawang Goreng Citra Dewi	312
3	Sami Mulya	216
4	Mustika Wangi	180
5	CV. Tani Mukti Mandiri (Bawang KIM)	120

Sumber : *Sibadumirakyat.kuningankab.go.id*, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa CV. Tani Mukti Mandiri memiliki tingkat produksi bawang goreng yang paling rendah dibandingkan dengan perusahaan lain yaitu hanya sebanyak 120 ton per tahun. Rendahnya jumlah produksi bawang goreng di CV. Tani Mukti Mandiri ini diduga karena menurunnya kinerja karyawan dalam mencapai target produksi yang maksimal. Hal tersebut menjadi suatu hal yang serius, karena jika dibiarkan terus-menerus dapat mengancam kelangsungan hidup CV. Tani Mukti Mandiri.

Begitu pentingnya kontribusi sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan maka dilakukan pra-survei untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada CV. Tani Mukti Mandiri dengan menyebarkan kuesioner penelitian awal secara acak kepada 30 karyawan CV. Tani Mukti Mandiri. Berikut hasil kuesioner pra-survei mengenai kinerja karyawan pada CV. Tani Mukti Mandiri :

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan di CV. Tani Mukti Mandiri**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kualitas kerja	7	9	8	3	3	104	3,46
2	Kuantitas kerja	1	2	10	9	7	110	3,67
3	Pelaksanaan tugas	8	6	4	5	7	84	2,80
4	Tanggung jawab	2	7	10	9	2	88	2,93
<b>Jumlah</b>							386	12,86
<b>Jumlah skor rata-rata variabel kinerja karyawan</b>								3,22

Sumber : Hasil kuesioner pra-survei CV. Tani Mukti Mandiri (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui dari rata-rata keseluruhan dimensi kinerja karyawan yang dinilai yaitu dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab memiliki nilai rata-rata jawaban yang rendah yaitu sebesar 3,22. Dengan hasil yang diperoleh maka kinerja karyawan masih kurang maksimal dari 4 dimensi yang ada. Adapun dimensi kinerja yang masih di bawah rata-rata secara umumnya yaitu dimensi pelaksanaan tugas sebesar 2,80 dan tanggung jawab sebesar 2,93. Kurangnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab membuat kinerja karyawan CV. Tani Mukti Mandiri masih belum optimal sehingga target produksi tidak maksimal. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari *manager* CV. Tani Mukti Mandiri, diketahui bahwa kinerja karyawan menurun dan cenderung malas-malasan dalam bekerja serta kurangnya tanggung jawab dengan pekerjaannya. Bahkan pada situasi Covid-19 banyak karyawan yang mengundurkan diri.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sering dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Oleh karena itu, perlunya mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat dilakukan pengambilan keputusan dan kebijakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Identifikasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah dilakukan oleh Meita Sondang Rizki (2018:24-25) dan Abdul Malik Rohman & Rully M. Ichsan (2021:5) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan stress kerja.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan CV. Tani Mukti Mandiri dilakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner penelitian awal secara acak kepada 30 karyawan CV. Tani Mukti Mandiri. Berikut hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel-variabel yang menyebabkan kinerja karyawan CV. Tani Mukti Mandiri mengalami penurunan :

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Tani Mukti Mandiri**

Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompensasi	Kompensasi Langsung	3	5	9	6	7	81	2,70
	Kompensasi Tidak Langsung	2	4	12	10	2	84	2,80
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>2,75</b>
Kompetensi	Kompetensi Intelektual	7	15	4	3	1	114	3,80
	Kompetensi Emosional	6	11	10	2	1	109	3,63
	Kompetensi Sosial	6	12	9	2	1	110	3,67
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>3,70</b>
Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	1	6	13	5	5	83	2,76
	Kebutuhan Akan Afiliasi	5	5	8	8	4	89	2,97
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	3	4	9	12	2	84	2,80
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>2,84</b>

Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban						
		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja	Tingkat Kehadiran	10	12	3	5	0	117	3,90
	Ketepatan Waktu	5	10	11	2	2	104	3,46
	Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	4	16	6	2	2	108	3,60
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>3,65</b>
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	9	8	8	3	2	109	3,63
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	6	13	8	2	1	111	3,70
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>3,67</b>
Budaya Organisasi	Kesadaran diri	6	8	5	8	3	96	3,20
	Keagresifan	12	8	4	5	1	115	3,83
	Kepribadian	4	11	10	4	1	103	3,43
	Performa	6	9	11	2	2	105	3,50
	Orientasi Tim	8	7	6	4	5	99	3,30
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>3,45</b>
Beban Kerja	<i>Physical Demand</i>	4	3	9	8	6	81	2,70
	<i>Mental Demand</i>	3	13	10	1	3	89	2,96
	<i>Tempolar Demand</i>	7	7	5	6	2	92	3,06
	<i>Effort</i>	5	7	9	7	2	96	3,20
	<i>Performance</i>	1	6	13	5	5	83	2,76
	<i>Frustration Level</i>	2	6	13	4	5	86	2,86
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>2,92</b>
Stress Kerja	Stress Individu	4	10	11	3	2	101	3,36
	Stress Organisasi	4	11	11	2	2	103	3,43
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>3,40</b>

Sumber : Hasil kuesioner pra-survei CV. Tani Mukti Mandiri (2023)

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei pada Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 karyawan mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Tani Mukti Mandiri yaitu kompensasi, kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan stress memiliki rata-rata skor yang kurang optimal, terutama pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja yang memiliki rata-rata

presentasi jawaban yang rendah yaitu 2,75%, 2,84%, dan 2,92% atau masih di bawah dari 3%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan karena kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai baik dari segi jumlahnya maupun ketepatan waktu pemberiannya, beban kerja yang diberikan terlalu banyak dan tidak sesuai dengan *jobdesc*, serta rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan yang merupakan aspek dasar yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan.

Menurut (Dwianto et al., 2019:210) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah dilakukan. Untuk mengetahui bagaimana CV. Tani Mukti Mandiri memberikan kompensasi kepada karyawan, penulis melakukan penyebaran kuesioner penelitian awal kepada 30 karyawan CV. Tani Mukti Mandiri. Dengan tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil kuesioner pra-survei mengenai pemberian kompensasi pada CV. Tani Mukti Mandiri :

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Pra-Survei Kompensasi di CV. Tani Mukti Mandiri**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kompensasi langsung	3	5	9	6	7	81	2,70
2	Kompensasi tidak langsung	2	4	12	10	2	84	2,80
<b>Jumlah</b>							165	5,50
<b>Jumlah skor rata-rata variabel kompensasi</b>								2,75

Sumber : Hasil kuesioner pra-survei CV. Tani Mukti Mandiri (2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat diketahui dari rata-rata keseluruhan dimensi kompensasi yang dinilai yaitu dari aspek kompensasi langsung dan kompensasi

tidak langsung memiliki nilai rata-rata jawaban yang rendah yaitu sebesar 2,75. Hal tersebut masuk ke dalam kategori yang cukup rendah jika dibandingkan dengan variabel lain dalam pra-survei. Hasil tersebut menjadi salah satu yang diyakini oleh perusahaan bahwa kompensasi menjadi faktor yang sangat sensitif yang harus diperhatikan sepenuhnya oleh perusahaan. Dimensi kompensasi langsung memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 2,70 yang menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri.

Selain menyebarkan kuesioner, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri dan mendapatkan beberapa informasi bahwa pihak perusahaan tidak memberikan kompensasi langsung tepat pada waktunya. Bahkan kompensasi yang diberikan tidak sepenuhnya diberikan sesuai perjanjian di awal dan terkadang besaran kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Adanya ketidaksesuaian jumlah dan waktu pemberian kompensasi menjadikan karyawan bersikap kurang optimal dalam mencapai target yang diharapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan volume dan batas waktu yang telah ditentukan. Untuk mengetahui bagaimana CV. Tani Mukti Mandiri memberikan beban kerja kepada karyawan, penulis melakukan penyebaran kuesioner penelitian awal kepada 30 karyawan CV. Tani Mukti Mandiri. Dengan tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh

beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil kuesioner pra-survei mengenai beban kerja pada CV. Tani Mukti Mandiri :

**Tabel 1. 9**  
**Hasil Pra-Survei Beban Kerja di CV. Tani Mukti Mandiri**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	<i>Physical Demand</i>	1	6	13	5	5	83	2,76
2	<i>Mental Demand</i>	3	13	10	1	3	89	2,96
3	<i>Tempolar Demand</i>	7	7	5	6	2	92	3,06
4	<i>Effort</i>	5	7	9	7	2	96	3,20
5	<i>Performance</i>	4	3	9	8	6	81	2,70
6	<i>Frustration Level</i>	2	6	13	4	5	86	2,86
<b>Jumlah</b>							527	17,54
<b>Jumlah skor rata-rata variabel beban kerja</b>								2,92

Sumber : Hasil kuesioner pra-survei CV. Tani Mukti Mandiri (2023)

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat diketahui dari rata-rata keseluruhan dimensi beban kerja yang dinilai yaitu dari aspek *physical demand*, *mental demand*, *tempolar demand*, *effort*, *performance*, dan *frustation level* memiliki nilai rata-rata jawaban yang rendah yaitu sebesar 2,92. Pada variabel *physical demand* mendapatkan skor rata-rata 2,76 dan variabel *performance* sebesar 2,70, dimana dimensi tersebut cenderung lebih kecil dari dimensi lainnya. Dengan skor yang lebih kecil yang di dapatkan oleh variabel *performance* menunjukkan bahwa karyawan memiliki suatu masalah terkait jam kerja efektif di CV. Tani Mukti Mandiri.

Selain menyebarkan kuesioner, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri dan mendapatkan beberapa informasi bahwa karyawan diperintah untuk melakukan pekerjaannya diluar tugas yang yang seharusnya, padahal setiap karyawan memiliki tugasnya masing-masing seperti



bagian pengiriman, *packing* dan produksi. Disamping itu karyawan seringkali ditambah beban kerjanya seperti memproduksi, *packing* diluar jam kerja secara mendadak.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja yang dimiliki karyawan CV. Tani Mukti Mandiri, penulis melakukan penyebaran kuesioner penelitian awal kepada 30 karyawan CV. Tani Mukti Mandiri. Dengan tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil kuesioner pra-survei mengenai beban kerja pada CV. Tani Mukti Mandiri :

**Tabel 1. 10**  
**Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja di CV. Tani Mukti Mandiri**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kebutuhan akan prestasi	1	6	13	5	5	83	2,76
2	Kebutuhan akan afiliasi	5	5	8	8	4	89	2,97
3	Kebutuhan akan kekuasaan	3	4	9	12	2	84	2,80
<b>Jumlah</b>							256	8,53
<b>Jumlah skor rata-rata variabel motivasi kerja</b>								2,84

Sumber : Hasil kuesioner pra-survei CV. Tani Mukti Mandiri (2023)

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat diketahui dari rata-rata keseluruhan dimensi motivasi kerja yang dinilai yaitu dari aspek kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan memiliki nilai rata-rata jawaban yang rendah yaitu sebesar 2,84. Pada variabel kebutuhan akan prestasi mendapatkan

skor rata-rata 2,76 dimana dimensi tersebut cenderung lebih kecil dari dimensi lainnya yang menunjukkan bahwa keinginan karyawan CV. Tani Mukti Mandiri untuk berprestasi masih rendah.

Selain menyebarkan kuesioner, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri dan mendapatkan beberapa informasi bahwa karyawan masih kurang peduli terhadap prestasi kerja sehingga menganggap ringan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, beberapa karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan masih rendahnya kepedulian karyawan CV. Tani Mukti Mandiri untuk meningkatkan skillnya dengan mempelajari hal-hal baru.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan CV. Tani Mukti Mandiri masih belum optimal yang disebabkan oleh pemberian kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja yang tidak sesuai, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TANI MUKTI MANDIRI KUNINGAN”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah hanya berdasarkan judul yang telah diambil pada Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tani Mukti Mandiri.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang terjadi dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kompensasi
  - a. CV. Tani Mukti Mandiri (Bawang KIM) dalam memberikan kompensasi kepada karyawan belum sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
  - b. Besaran kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan.
2. Beban Kerja
  - a. Karyawan diberikan tambahan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *jobdesc* masing-masing.
  - b. Karyawan diberikan tambahan pekerjaan diluar jam kerjanya.
3. Motivasi kerja
  - a. Karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.
  - b. Karyawan kurang berinisiatif dalam bekerja.
  - c. Karyawan menganggap ringan tanggung jawab pekerjaan dan kurang peduli terhadap prestasi kerja.
4. Kinerja karyawan
  - a. CV. Tani Mukti Mandiri memiliki tingkat produksi bawang goreng yang paling rendah dibandingkan dengan produsen bawang goreng lainnya di Kabupaten Kuningan.
  - b. Kurangnya inisiatif dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan.

- c. Kinerja karyawan belum memenuhi pencapaian target.
- d. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan pada saat melaksanakan tugas.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat merumuskan masalah yang muncul dalam penelitian yang sedang dilakukan di CV. Tani Mukti Mandiri yaitu :

1. Bagaimana kompensasi pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri.
2. Bagaimana beban kerja pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri.
3. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Tani Mukti Mandiri.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tani Mukti Mandiri baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri.
2. Beban kerja pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri.
3. Motivasi kerja pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri.
4. Kinerja karyawan pada CV. Tani Mukti Mandiri.

5. Besarnya pengaruh kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tani Mukti Mandiri baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk dapat memberikan manfaat dan menambah ilmu pengetahuan bagi semua pihak khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Kegunaan penelitian ini dapat dilihat berdasarkan kegunaan secara teoritis dan praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Penelitian Secara Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada, memberikan tambahan informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

##### **1.4.2 Kegunaan Penelitian Secara Praktis**

1. Bagi Peneliti
  - a. Peneliti dapat menambah wawasan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikelola dengan baik.
  - b. Penulis dapat membandingkan dan mengaplikasikan teori-teori dan ilmu yang dipelajari selama perkuliahan.

- c. Penulis dapat memberikan kontribusi terhadap permasalahan yang ada di dalam perusahaan.
2. Bagi Perusahaan
    - a. Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pada CV. Tani Mukti Mandiri mengenai pentingnya kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
    - b. Diharapkan berguna sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Pihak Lain
    - a. Menambah pengetahuan bagi pembaca mengenai kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
    - b. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang atau permasalahan yang khususnya berkaitan dengan kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.