

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kepuasan kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Kepuasan kerja merupakan komponen penting yang memengaruhi kinerja individu dan keberhasilan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Putri et al., 2025). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, disiplin, serta komitmen terhadap perusahaan. Namun, rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti meningkatnya absensi, menurunnya kinerja perusahaan, hingga potensi turnover. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan lebih produktif, menunjukkan sikap yang positif, serta memiliki keinginan yang lebih kecil untuk meninggalkan pekerjaannya. Jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka produktivitas di perusahaan menjadi terganggu, kemudian dapat mengakibatkan tidak terpenuhinya target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada individu karyawan, kepuasan kerja karyawan juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan perusahaan (Sunarta, 2019).

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yang mana faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja. Diantara faktor-faktor tersebut ada diantaranya beban kerja dan motivasi kerja.

Ketika bekerja, tentu karyawan memiliki beban kerja tersendiri. Beban kerja adalah seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Ini menunjukkan apakah pekerjaan terasa ringan atau berat bagi seseorang (Saputri, 2024). Beban kerja bukan hanya soal jumlah pekerjaan, tapi juga bagaimana seseorang merasakan dan menilai tuntutan dari pekerjaan tersebut. Beban kerja dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Munazilah & Iryanti, 2023). Akan tetapi, semakin tinggi beban kerja maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun (Ananda et al., 2025). Di sisi lain beban kerja yang meningkat membuat kepuasan kerja cenderung meningkat (Mahanani & Turangan, 2024). Ada pula pendapat bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Siregar & Linda, 2022).

Kepuasan kerja karyawan tentu tidak akan terbentuk begitu saja. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja (Insan & Batubara, 2025). Motivasi kerja bisa dipahami sebagai dorongan dari dalam diri seseorang yang membuat seseorang mau bekerja dengan lebih serius dan optimal demi mencapai tujuan organisasi dan juga kebutuhannya sendiri (Sinabela, 2021:305). Jika motivasi kerja seseorang tinggi, maka kepuasan kerja juga akan meningkat (Isrial et al., 2020).

CV Sajodo Karya Gemilang atau yang lebih dikenal dengan Sajodo Snack & Food merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi makanan dan cemilan yang sudah dikenal sejak tahun 2020, bertempat di Kota Tasikmalaya. Sajodo Snack & Food melakukan promosi dan penjualan produk di berbagai sosial media dan *marketplace*. Hal tersebut menghasilkan respon yang positif dimana permintaan sebagian besar berasal dari pemesanan *online*.

Dalam memenuhi permintaan tersebut, tentunya perusahaan harus melakukan produksi yang terus-menerus atau bahkan produksi yang meningkat. Perusahaan tentu membutuhkan peran dari karyawan terutama bagian produksi. Penulis menjadikan karyawan bagian produksi sebagai subjek penelitian. Hasil suvei awal dan wawancara dengan pihak Manajemen SDM di CV Sajodo Karya Gemilang, penulis menemukan bahwa beberapa bulan ke belakang ini ternyata masih banyak karyawan yang tingkat ketidakhadirannya tinggi. Jumlah ketidakhadiran tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi CV. Sajodo Karya Gemilang

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Presensi Karyawan	Jumlah Absensi Karyawan	Persentase Tingkat Absensi
A	B	C	D	E	F	G
1	Oktober	47	27	1014	255	20%
2	November	47	25	958	217	18%
3	Desember	47	24	836	292	26%
4	Januari	47	25	976	199	17%
5	Februari	47	23	836	245	23%
Rata-rata						21%

Sumber: CV. Sajodo Karya Gemilang

Dari tabel tersebut terlihat bahwa selama lima bulan terakhir yaitu dari bulan Oktober 2025 sampai Februari 2026. Jumlah ketidakhadiran tergolong dalam kategori tinggi. Jumlah ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 26%. Padahal perusahaan menetapkan batas ketidakhadiran maksimal sebesar 12%. Tingkat ketidakhadiran karyawan dapat dikategorikan wajar apabila berada di bawah 3%, sedangkan apabila mencapai 3% hingga 10% maka dianggap sudah termasuk tinggi (Ardana et.al, dalam Budiarsa, 2021:12). Hal ini bisa menjadi indikasi adanya masalah kepuasan kerja di CV Sajodo Karya Gemilang. Salah satu indikator kepuasan kerja adalah kemangkiran atau ketidakhadiran. Karyawan yang tinggi tingkat kemangkirannya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah (Sudaryo et al., 2018:92).

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan, dapat dijadikan dasar pemikiran dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Penulis merasa perlu untuk meneliti dan menganalisis lebih lanjut mengenai kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di CV Sajodo Karya Gemilang Kota Tasikmalaya, dengan meneliti pula beban kerja dan motivasi kerja yang mungkin memengaruhi tingkat kepuasan kerja tersebut. Kemudian, belum diketahui juga secara pasti sejauh mana pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di CV Sajodo Karya Gemilang Kota Tasikmalaya. Sehingga, penulis membuat usulan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Survei Pada Karyawan Bagian Produksi CV Sajodo Karya Gemilang)"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah pokok yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang Tasikmalaya;
2. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang Tasikmalaya;
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang Tasikmalaya;
4. Bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap keluasaan kerja pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban kerja pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang Tasikmalaya;
2. Motivasi kerja pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang Tasikmalaya;
3. Kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang Tasikmalaya;
4. Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat untuk pengembangan ilmu maupun secara praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen terkait manajemen sumber daya manusia.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis, terutama mengenai beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, dengan menerapkan ilmu-ilmu selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan, serta menjadi informasi yang dapat dipergunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan, terutama dalam bidang sumber daya manusia mengenai beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

c) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, sumbangan pemikiran serta menjadi pembanding bagi peneliti lain yang akan membahas dan mengembangkan lebih lanjut mengenai permasalahan yang sama.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Sajodo Karya Gemilang yang beralamat di Jl. Leuwidahu, Kelurahan Indihiang, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya. Adapun jadwal penelitian dilaksanakan selama kurang lebih lima bulan, terhitung dari bulan Februari sampai dengan bulan Juni.