

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen dipahami dengan perpaduan antara seni dan ilmu dalam mengelola organisasi, yang mencakup kegiatan perencanaan, pembentukan struktur organisasi, pengarahan, penggerakan, serta pengawasan terhadap berbagai sumber daya agar tujuan organisasi dapat diwujudkan secara optimal. Dengan demikian, manajemen merupakan suatu disiplin ilmu yang tersusun secara sistematis untuk menjelaskan dasar pemikiran dan metode untuk berkolaborasi dalam menciptakan hasil yang bernilai guna kelompok tertentu, maupun masyarakat secara luas. Dari sisi etimologi, konsep manajemen juga dipandang sebagai keterampilan dalam melaksanakan dan mengoordinasikan berbagai aktivitas organisasi supaya berjalan efektif dan efisien. Manajemen juga dapat dimaknai sebagai suatu disiplin ilmu yang membahas tahapan dan mekanisme pencapaian tujuan organisasi melalui kolaborasi yang terarah dan terkoordinasi antara individu maupun kelompok di dalam organisasi. Dengan demikian, manajemen menjadi landasan utama dalam mengarahkan, mengendalikan, serta menyeimbangkan berbagai aktivitas agar selaras dengan visi dan misi organisasi. (Adawia, et al., 2022)

Manajemen adalah rangkaian aktivitas yang mencakup perumusan rencana, pengaturan struktur organisasi, pemberian arahan, serta pengawasan terhadap pemanfaatan seluruh sumber daya organisasi, sehingga sasaran yang telah ditentukan dapat dicapai secara tepat guna dan berhasil guna. Manajemen

memiliki peranan penting dalam memastikan setiap kegiatan organisasi bergerak sejalan dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan. Dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen, setiap anggota organisasi mampu bekerja secara selaras, terstruktur, dan saling menunjang guna menghasilkan pencapaian yang maksimal. (Mulyadi & Winarso, 2020)

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kecakapan manajerial dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, maupun sarana yang dimiliki. Oleh sebab itu, manajemen tidak sekadar berperan sebagai mekanisme pengawasan aktivitas, melainkan juga menjadi instrumen strategis untuk mendorong efisiensi, meningkatkan kinerja, serta memastikan keberlanjutan organisasi di tengah dinamika dan perubahan lingkungan. (Mulyadi & Winarso, 2020)

Selaras dengan pandangan tersebut, manajemen dapat dimaknai sebagai serangkaian tahapan terstruktur yang mencakup aktivitas perencanaan, pengaturan struktur, implementasi, dan pengendalian yang dilakukan secara sistematis guna mewujudkan tujuan bersama dalam organisasi. (Sumual, et al., 2024). Dalam praktiknya, keberlangsungan organisasi sangat bergantung pada individu-individu yang menjalankan peran di dalamnya. Pihak yang melaksanakan tugas dan memikul tanggung jawab guna mendukung pemenuhan target organisasi merupakan sumber daya manusia yang kerap disebut dengan karyawan, pegawai, atau tenaga kerja. Istilah tersebut mengacu pada individu yang berkontribusi dan mengabdikan diri kepada organisasi demi mewujudkan tujuan bersama. (Ajabar, 2024)

Salah satu metode strategis untuk mengelola berbagai tugas yang terhubung ke tempat kerja adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan tujuan mendukung pencapaian sasaran organisasi melalui optimalisasi potensi sumber daya manusia agar sejalan dengan arah dan strategi perusahaan (Anshori, 2024). Dalam konteks ini, sumber daya manusia dimaknai sebagai upaya pemberdayaan individu sebagai tenaga kerja secara berorientasi pada nilai kemanusiaan, sehingga potensi fisik maupun psikologis yang dimiliki dapat dioptimalkan untuk pencapaian tujuan organisasi. (Herry, 2024)

Karena kepuasan kerja sangat berkaitan dengan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan, maka Hal ini sangat penting untuk pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja diartikan sebagai perilaku atau respon positif individu terhadap tugas kerjanya yang terbentuk melalui hasil evaluasi terhadap berbagai unsur dalam lingkungan kerja. Kondisi ini menggambarkan keadaan emosional karyawan mengenai sejauh mana pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pribadi. (Ananda & Suhartono, 2023)

Kepuasan kerja berperan sebagai ukuran penting dalam menilai tingkat kenyamanan, penghargaan, serta pemenuhan kebutuhan yang dirasakan karyawan selama melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut terbukti bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang terbentuk dari kesesuaian antara harapan karyawan terhadap pekerjaannya dengan kondisi nyata yang mereka temui dalam lingkungan kerja. (Asa, 2023)

Kepuasan di tempat kerja dapat dipahami sebagai pola pikir atau perasaan individu tersebut sehubungan dengan pekerjaannya yang terbentuk melalui

hubungan dan interaksi yang berlangsung secara terus-menerus antara karyawan dan lingkungan kerjanya. Pengertian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berupa reaksi emosional semata, melainkan merupakan hasil penilaian karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mampu memberikan rasa nyaman, keamanan, serta memenuhi kebutuhan psikologis maupun kebutuhan praktisnya. Dengan kata lain, kepuasan kerja timbul ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memberikan nilai, dukungan, dan ruang bagi perkembangan diri, hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja sangat terdampak oleh berbagai faktor internal yaitu sikap, nilai pribadi, serta kebutuhan dan faktor eksternal yaitu kondisi kerja, hubungan dengan yang lain, serta kebijakan organisasi. (Fathorrohman, 2023)

Pada perusahaan CV. Tirta Guna Mandiri, kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting mengingat aktivitas produksi melibatkan prosedur kerja intensif, penggunaan peralatan mekanis dan otomatis, serta standar operasional yang harus dipenuhi secara konsisten. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan kelelahan secara fisik maupun psikologis, yang apabila tidak ditangani secara benar dapat berpengaruh pada penurunan tingkat kepuasan karyawan. Pekerja yang tidak bahagia biasanya menunjukkan penurunan motivasi, tingginya absensi, meningkatnya keinginan berpindah kerja, serta penurunan kualitas kerja. Sebaliknya, ketika karyawan merasa puas, Mereka mungkin lebih setia, bekerja lebih efisien, dan terlibat secara aktif dalam proses produksi.

Dalam praktik operasional perusahaan, tingginya beban kerja, tekanan pencapaian target produksi, serta tuntutan efisiensi kerap menjadi pemicu menurunnya kepuasan kerja jika tidak diiringi oleh tingkat motivasi kerja yang cukup. Dengan demikian, Studi tentang dampak beban kerja dan tekanan kerja pada tingkat kepuasan karyawan sangat dibutuhkan. Selain itu, karena motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong utama di balik sikap, perilaku, kinerja, dan kontribusi karyawan terhadap pekerjaan mereka, maka motivasi kerja memainkan peran penting sebagai variabel mediasi.

Dengan pemahaman yang menyeluruh mengenai kepuasan kerja, perusahaan dapat merumuskan dan menerapkan strategi yang tepat guna meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menjaga keberlangsungan dan stabilitas operasional organisasi. Kajian ini menjadi sangat relevan untuk dilakukan di CV. Tirta Guna Mandiri mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut tingkat ketelitian dan ketahanan tinggi, sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi faktor strategis yang perlu dikelola secara berkelanjutan.

Selain memaknai kepuasan kerja sebagai reaksi emosional karyawan terhadap pekerjaannya, perlu pula dikaji banyak variabel yang memengaruhi tingkat kepuasan tersebut. Salah satu faktor dominan yang kerap menentukan tingkat kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah beban kerja. Tinggi rendahnya beban kerja yang diterima karyawan dapat membentuk persepsi mereka terhadap tekanan, kemampuan diri, serta kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas pribadi. Dengan demikian, dinamika kepuasan kerja karyawan di CV. Tirta Guna Mandiri, karyawan sering

mengalami beban kerja yang sangat tinggi. Banyak karyawan menangani pekerjaan dalam jumlah besar. Kondisi ini membuat mereka merasa cepat lelah, oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, serta sering mengeluhkan tingginya intensitas pekerjaan setiap hari.

Beban kerja dimaknai dengan akumulasi tugas yang dibebankan karyawan, baik yang bersifat fisik maupun mental, yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya. Seperti yang dijelaskan oleh (Mahawati et al., 2021) ada dasarnya, masing-masing jenis pekerjaan adalah suatu tuntutan bagi individu yang melaksanakannya. Namun, masing-masing karyawan mempunyai kapasitas yang berbeda untuk menghadapi dan menyelesaikan beban tersebut. Jenis fisik beban kerja berbeda, misalnya aktivitas yang menguras tenaga, beban mental, seperti proses pengambilan keputusan, ketelitian, serta tanggung jawab, ataupun beban sosial, yaitu beban yang berkaitan dengan interaksi, komunikasi, dan pelayanan terhadap orang lain.

Perbedaan karakteristik pekerjaan juga menciptakan variasi beban kerja bagi masing-masing karyawan. Pekerja bongkar muat barang, misalnya, menghadapi beban fisik yang sangat tinggi, sedangkan seorang pengusaha atau manajer justru lebih banyak menangani beban mental berupa tanggung jawab besar dan tekanan target. Pada sisi lain, petugas sosial lebih sering berhadapan dengan beban-beban sosial yang menuntut interaksi intens dan kemampuan mengendalikan emosi. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki sifat multidimensional dan sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan serta tingkat motivasi kerja individu.

Dalam konteks CV. Tirta Guna Mandiri beban kerja fisik dan mental cenderung terjadi secara bersamaan akibat proses produksi yang berjalan terus-menerus, tuntutan kualitas produk, penggunaan mesin, dan target output yang harus dicapai setiap hari. Beban kerja yang sangat berat dan tidak proporsional dapat mengakibatkan kelelahan, stres psikologis, dan keletihan, yang semuanya dapat efek buruk pada kepuasan kerja karyawan. Untuk memahami bagaimana beban kerja memengaruhi sikap dan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka, penting untuk menganalisis beban kerja.

Menurut Nurhayati et al., (2025) Tekanan di tempat kerja adalah kondisi stres yang mengakibatkan ketidakseimbangan baik dalam dimensi fisik maupun psikologis, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan kutipan tersebut, tekanan kerja dapat muncul ketika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang membuat fisik dan pikirannya tidak seimbang. Ketika ketegangan ini terus dirasakan, karyawan menjadi lebih mudah lelah, sulit mengatur emosi, dan kurang fokus dalam menyelesaikan tugas. Kondisi seperti ini sering membuat karyawan merasa terbebani karena apa yang harus mereka kerjakan tidak sesuai dengan kemampuan atau energi yang mereka miliki. Situasi tersebut dapat memengaruhi cara karyawan merespons pekerjaan setiap hari, baik dari segi semangat, ketelitian, maupun kenyamanan selama bekerja.

Pada lingkungan CV. Tirta Guna Mandiri, tekanan kerja dapat dirasakan ketika karyawan dikejar target waktu, kualitas produk yang harus dijaga, serta ritme kerja yang cepat. Jika ketegangan berlangsung terus-menerus, karyawan

dapat merasakan dampak fisik seperti kelelahan dan dampak psikis seperti mudah cemas atau sulit berkonsentrasi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tekanan kerja tidak semata-mata berkaitan dengan jumlah atau beratnya pekerjaan, tetapi juga dengan sejauh mana tuntutan tersebut berdampak pada kondisi fisik dan mental karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.

Motivasi kerja, yang dapat digambarkan sebagai motivasi psikologis yang berasal dari individu, memengaruhi perilaku dalam organisasi, besarnya usaha yang dikeluarkan, dan tingkat ketekunan atau daya tahan dalam menghadapi tantangan. Faktor tambahan yang penting dalam memengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah beban kerja dan tekanan kerja. Motivasi kerja berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang membuat individu bersedia bekerja secara optimal, memperlihatkan semangat kerja yang tinggi, serta melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya secara optimal sebaik mungkin (Sanaba et al., 2022). Di CV Tirta Guna Mandiri, motivasi kerja sebagian karyawan tampak menurun, terlihat dari semangat kerja yang tidak selalu konsisten dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Berdasarkan hal tersebut, motivasi kerja berperan penting dalam mengkaji keterkaitan antara beban kerja dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang membuat karyawan tetap bersemangat, fokus, dan mampu menyelesaikan tugas dengan optimal. Tanpa motivasi kerja yang memadai, beban kerja dan tekanan kerja yang berlebihan cenderung berdampak pada penurunan antusiasme,

produktivitas, yang selanjutnya berpengaruh pada implikasi negatif terhadap rasa puas kerja karyawan.

Meskipun hasilnya bervariasi tergantung pada lingkungan organisasi dan metodologi penelitian yang digunakan, banyak studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa beban kerja, tekanan kerja, dan motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian oleh (Maha & Herawati, 2022), Penelitian di PT Natural Nusantara (NASA) menggambarkan bahwa stres, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa pandangan karyawan terhadap tekanan kerja dan kondisi kerja memiliki efek besar terhadap tingkat kepuasan kerja.

Namun, studi yang dilakukan di Pemerintah Kabupaten Situbondo oleh (Shofi et al., 2024) Meskipun lingkungan kerja dan beban kerja telah terbukti memiliki dampak besar pada tekanan kerja dan kepuasan kerja karyawan, temuan penelitian membuktikan tekanan kerja tidak secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini menyimpulkan bahwa dampak tekanan kerja terhadap kepuasan karyawan bervariasi antara sektor publik dan swasta.

Menurut penelitian Komari (2023), kepuasan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif tetapi dampaknya dapat diabaikan oleh stres kerja. Namun, telah dibuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Hasil ini mendukung klaim bahwa stres kerja tidak selalu secara langsung memengaruhi kepuasan kerja dan bahwa tempat kerja dapat membantu mengurangi efek stres.

Penelitian (Hermingsih & Purwanti, 2020) Beban kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi gaji memiliki dampak negatif yang cukup besar, menurut sebuah studi yang dilakukan di Cabang Bank BJB BSD. Hasil ini menandakan bahwa dampak beban kerja terhadap kepuasan karyawan dapat diperkuat atau dilemahkan oleh faktor-faktor perantara seperti motivasi atau kondisi kerja.

Menurut penelitian (Hulu et al., 2024) Telah diuraikan bagaimana kebahagiaan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Tingkat kepuasan karyawan meningkat seiring dengan motivasi, yang pada gilirannya memengaruhi dedikasi dan produktivitas mereka. Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki koefisien 0,109 dengan nilai t sebesar 1,012, yang lebih kecil dari nilai t tabel 2,042, dan tingkat signifikansi 0,320, yang lebih besar dari batas 0,05, menurut hasil penelitian Dinsar dkk. (2023). Studi ini menandakan kepuasan karyawan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja (X3). Oleh karena itu, untuk membantu pencapaian tujuan bisnis, upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kolaborasi karyawan atau inspirasi bawahan oleh para pemimpin.

Objek penelitian ini adalah karyawan CV. Tirta Guna Mandiri yang berperan langsung dalam kegiatan produksi dan menghadapi tuntutan kerja fisik maupun mental yang relatif tinggi. Untuk memberikan gambaran empiris tentang kondisi kesejahteraan dan kenyamanan kerja di bisnis air minum kemasan (AMDK), penelitian ini mengkaji perspektif karyawan tentang beban

kerja, tekanan kerja, dan motivasi kerja serta hubungannya dengan tingkat kepuasan kerja.

CV. Tirta Guna Mandiri yang didirikan pada tahun 2017 yang terletak di Jl. Mayor Mansu, Sindangpakuwon, Kec. Cimanggung, Kab. Sumedang Jawa Barat, bisnis utama perusahaan ini adalah produksi air minum dalam kemasan (AMDK). Perusahaan telah mengeluarkan AMDK merk TGM99 dalam kemasan *cup*, botol 330 ml (mili liter), 600 ml (mili liter), dan galon 19 L (liter).

Fenomena yang terjadi di perusahaan menunjukkan bahwa setiap divisi memiliki karakteristik pekerjaan dan tingkat tuntutan yang berbeda, namun karyawan tetap mampu mempertahankan kinerja secara optimal. Meskipun pada beberapa bagian seperti Produksi, Sales & *Marketing* terdapat target kerja yang cukup tinggi, karyawan tetap dapat menyelesaikan tugas dengan baik karena telah terbiasa dengan ritme kerja serta didukung oleh kerja sama tim dan sistem insentif yang memadai.

Aktivitas operasional yang padat di *Warehouse* dan Transportasi juga tidak selalu menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan karena adanya sistem kerja yang terorganisir serta perencanaan yang jelas. Di sisi lain, divisi seperti *Finance*, *Quality Control*, dan *Legality* menghadapi tuntutan ketelitian serta standar kerja yang tinggi, namun pembagian tugas dan prosedur yang tertata membuat karyawan merasa lebih percaya diri dalam memenuhi kewajibannya.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif pada divisi *Human Resources* turut berkontribusi dalam menjaga hubungan kerja yang berfungsi dengan baik, yang berdampak pada peningkatan kepuasan karyawan. Koordinasi

antar divisi yang berjalan baik pada PPIC (*Production Planning and Inventory Control*) serta penerapan standar operasional pada divisi Teknisi juga membantu meminimalkan hambatan pekerjaan, menjadikan pekerjaan lebih terarah dan terkendali.

Bahkan pada divisi *Security*, pembagian shift kerja yang jelas mampu mengurangi potensi kelelahan karyawan. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun beban dan tuntutan kerja pada beberapa divisi tergolong tinggi, karyawan tidak selalu merasakan tekanan yang berlebihan dan justru tetap memiliki motivasi serta kepuasan kerja yang relatif baik.

Kondisi tersebut menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut, terutama dalam memahami beban kerja dan tekanan kerja berhubungan dengan motivasi serta kepuasan karyawan dalam suatu organisasi.

Untuk memperkuat uraian fenomena tersebut, berikut disajikan tabel mengenai kondisi kerja karyawan. Tabel ini memberikan gambaran empiris terkait bagaimana beban kerja, tekanan kerja, kepuasan kerja, serta motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, sehingga dapat membantu memahami situasi kerja yang terjadi di perusahaan secara lebih objektif. Data tentang tabel ini bersumber dari hasil kuesioner yang didistribusikan pra penelitian yang diisi langsung oleh karyawan CV. Tirta Guna Mandiri dari berbagai departemen, sehingga informasi yang diperoleh mencerminkan persepsi karyawan terhadap kondisi kerja yang mereka alami.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Penelitian Kondisi Kerja

No.	Dimensi Penilaian	Nilai					Ket. Nilai	Indikator
		Sangat rendah 0-20%	Rendah 21-40%	Sedang 41-60%	Tinggi 61-80%	Sangat tinggi 81%-100%		
1.	Beban Kerja				√		jawaban Ya sebesar 63,6% dan Tidak sebesar 36,4%. kategori Tinggi	Target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, Standar pekerjaan.
2.	Tekanan Kerja		√				jawaban Ya sebesar 29,1% dan Tidak sebesar 70,9%. kategori rendah	Frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, kepatuhan pada peraturan kerja, etika kerja.
3.	Kepuasan Kerja				√		jawaban Ya sebesar 77,3% dan Tidak sebesar 22,7%. kategori tinggi	Pembayaran upah/gajih, lingkungan kerja, kelompok kerja, supervisi.
4.	Motivasi Kerja					√	jawaban Ya sebesar 95,45% dan	Kepuasan kerja, orientasi

						Tidak sebesar 4,55%. kategori sangat tinggi	pencapaian, pengakuan dan penghargaan, tanggung jawab dan otonomi, pengembangan karir, hubungan sosial, gaya kepemimpinan, pengakuan dan pengembangan pribadi.
--	--	--	--	--	--	---------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-penelitian, variabel beban kerja berada di kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup besar. Variabel tekanan kerja berada pada kategori rendah, mengindikasikan bahwa tekanan kerja belum dirasakan secara signifikan. Selanjutnya, kepuasan kerja termasuk dalam kategori yang sangat baik, yang berarti sebagian besar karyawan merasa puas dengan aspek pekerjaan yang dijalani. Sementara itu, motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi, menunjukkan dorongan kerja karyawan yang sangat kuat.

Sebagai bagian dari pra-penelitian, peneliti melakukan wawancara guna mengetahui kondisi beban kerja yang dirasakan karyawan. Hasil wawancara tersebut selanjutnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Penelitian Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	Hasil
1.	Target pekerjaan yang diberikan cukup tinggi	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 6 orang, dan “Tidak” sebanyak 5 orang
2.	Pekerjaan sering membuat merasa kelelahan	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 6 orang, dan “Tidak” sebanyak 5 orang
3.	Standar kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut bekerja lebih keras	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 9 orang, dan “Tidak” sebanyak 2 orang

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil wawancara terkait beban kerja, Sebagian besar orang yang menjawab menyatakan bahwa target pekerjaan yang diberikan dianggap sebagai tinggi dan pekerjaan sering menimbulkan kelelahan. Selain itu, mayoritas responden juga menyatakan bahwa standar kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja lebih keras, yang menunjukkan adanya beban kerja yang cukup tinggi.

Setelah menguraikan hasil wawancara mengenai beban kerja, peneliti selanjutnya menyajikan hasil wawancara terkait tekanan kerja karyawan, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Penelitian Variabel Tekanan Kerja

No.	Pernyataan	Hasil
1.	Saya merasa tertekan untuk selalu hadir dan jarang mengambil izin kerja.	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 3 orang, dan “Tidak” sebanyak 8 orang
2.	Pekerjaan saya menuntut untuk selalu waspada sehingga terasa menekan	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 3 orang, dan “Tidak” sebanyak 8 orang
3.	Saya merasa tertekan karena harus selalu memenuhi standar kerja yang ketat	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 2 orang, dan “Tidak” sebanyak 9 orang
4.	Banyak peraturan kerja membuat saya merasa tertekan	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 1 orang, dan “Tidak” sebanyak 10 orang
5.	Saya merasa ada tuntutan besar untuk menjaga etika kerja dalam setiap situasi	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 7 orang, dan “Tidak” sebanyak 4 orang

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil wawancara mengenai tekanan kerja, sebagian besar responden menjawab tidak merasa tertekan dalam aspek kehadiran kerja, tuntutan kewaspadaan, pemenuhan standar kerja yang ketat, serta banyaknya peraturan kerja. Namun demikian, pada aspek tuntutan untuk menjaga etika kerja, sebagian responden menyatakan merasa tertekan. Secara umum, hasil

wawancara menunjukkan bahwa tingkat tekanan kerja karyawan tergolong rendah. Stres yang dialami di tempat kerja oleh karyawan tersebut dapat mengakibatkan bagaimana karyawan menilai pekerjaannya secara keseluruhan.

Oleh karena itu, peneliti selanjutnya menyajikan hasil wawancara terkait kepuasan kerja karyawan, yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Hasil
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 1 orang, dan “Tidak” sebanyak 10 orang
2.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 11 orang, dan “Tidak” sebanyak 0 orang
3.	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan lingkungan kerja saya.	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 11 orang, dan “Tidak” sebanyak 0 orang
4.	Saya merasa puas dengan cara atasan saya membimbing dan mengawasi pekerjaan.	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 11 orang, dan “Tidak” sebanyak 0 orang

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kepuasan kerja, sebagian besar responden menyatakan merasa puas terhadap lingkungan kerja, hubungan kerja dengan rekan kerja, serta cara atasan dalam membimbing dan mengawasi

pekerjaan. Namun demikian, pada aspek kesesuaian gaji dengan pekerjaan, mayoritas responden menyatakan belum merasa puas. Meskipun demikian, secara umum kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi.

Tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut berperan penting dalam membentuk motivasi kerja. Demikian, untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja karyawan, berikut disajikan tabel hasil wawancara terkait motivasi kerja.

Tabel 1. 5 Hasil Pra Penelitian Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Hasil
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sehingga termotivasi untuk bekerja.	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 10 orang, dan “Tidak” sebanyak 1 orang
2.	Saya termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang terbaik.	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 11 orang, dan “Tidak” sebanyak 0 orang
3.	Pengakuan atas hasil kerja membuat saya lebih termotivasi.	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 10 orang, dan “Tidak” sebanyak 1 orang
4.	Kepercayaan yang diberikan kepada saya dalam bekerja meningkatkan motivasi saya.	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 11 orang, dan “Tidak” sebanyak 0 orang
5.	Adanya kesempatan pengembangan karir membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 10 orang, dan “Tidak” sebanyak 1 orang
6.	Hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja meningkatkan motivasi saya.	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 11 orang, dan “Tidak” sebanyak 0 orang

7.	Gaya kepemimpinan atasan mendorong saya bekerja lebih optimal.	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 10 orang, dan “Tidak” sebanyak 1 orang
8.	Kesempatan untuk mengembangkan diri membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja.	Dari 11 orang menjawab “Ya” sebanyak 11 orang, dan “Tidak” sebanyak 0 orang

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil wawancara mengenai motivasi kerja, hampir seluruh responden menyatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Responden merasa termotivasi untuk mencapai hasil kerja terbaik, memperoleh pengakuan atas hasil kerja, menerima kepercayaan dalam bekerja, serta mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir dan pengembangan diri. Selain itu, hubungan kerja yang baik serta gaya kepemimpinan atasan juga dinilai mampu mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Secara umum, hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan tergolong sangat tinggi.

Dalam pra-penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, mengingat keterbatasan data dokumentasi tertulis yang dapat diakses dari pihak perusahaan. Oleh karena itu, korespondensi data dilakukan dengan melihat keselarasan jawaban responden terhadap indikator variabel penelitian.

Maka dari itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Beban dan Tekanan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi Studi pada karyawan CV. Tirta Guna Mandiri”**. Tema ini diambil karena peneliti menemukan adanya keterkaitan yang erat antara kondisi kerja di lapangan dengan variabel-variabel yang diteliti. Karena beban kerja dan

tekanan berdampak pada kesehatan psikologis dan kepuasan kerja karyawan di samping kinerja mereka, Peneliti ingin mengetahui lebih banyak tentang hal ini. Selain itu, motivasi kerja penting karena menginspirasi orang untuk bertindak dan memberikan motivator internal yang mendorong pekerja untuk menjadi lebih bersemangat, konsisten, dan bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja berfungsi sebagai penyeimbang atau mediator antara beban kerja dan tekanan kerja dan kepuasan kerja. Masalah ini tidak hanya memengaruhi pekerja individual tetapi juga efisiensi produksi, kualitas produk, dan stabilitas operasional perusahaan secara umum, yang merupakan alasan lain untuk mendapat perhatian. Dengan demikian, tema ini dinilai relevan, penting, dan menarik untuk diteliti secara akademis.

Tema ini layak untuk diteliti karena menyangkut kondisi nyata yang dihadapi karyawan di lingkungan produksi AMDK. Beban kerja dan tekanan kerja merupakan isu klasik namun berkembang, terutama ketika industri menghadapi tuntutan produksi yang tinggi dan kebutuhan menjaga kualitas secara konsisten. Penelitian yang mengkaji hubungan variabel tersebut dengan kepuasan kerja akan memberikan pemahaman empiris mengenai kondisi kesejahteraan karyawan.

Secara akademis, tema ini juga layak diteliti karena variabel-variabel tersebut saling terkait dan masih banyak penelitian yang hasilnya tidak konsisten, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut di konteks perusahaan AMDK seperti CV. Tirta Guna Mandiri.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, terdapat sejumlah persoalan yang perlu diteliti lebih lanjut terkait beban kerja, tekanan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan di CV. Tirta Guna Mandiri. Masalah-masalah ini dapat diketahui sebagai berikut:

1. Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja, dan tekanan kerja, dengan mediasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Beban kerja karyawan di CV. Tirta Guna Mandiri cenderung tinggi.
3. Tingginya target kerja dan padatnya aktivitas pada beberapa departemen menunjukkan adanya potensi beban kerja karyawan.
4. Tuntutan ketepatan waktu, standar kerja, dan ketelitian mengindikasikan adanya tekanan kerja dalam pelaksanaan tugas.
5. Tantangan pekerjaan serta sistem insentif diduga memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan.
6. Lingkungan kerja, pembagian tugas, dan koordinasi antar divisi berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Penelitian ini tidak meluas ke hal-hal di luar tujuan penelitian. Hanya CV karyawan Tirta Guna Mandiri yang menjadi objek penelitian. Kepuasan kerja adalah variabel dependen, beban kerja dan tekanan kerja adalah variabel independen, dan motivasi kerja adalah variabel mediasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?
4. Apakah motivasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?
5. Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?
6. Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?
7. Apakah motivasi memediasi tekanan kerja terhadap kepuasan karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?
4. Untuk mengetahui apakah motivasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?
5. Untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?
6. Untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap motivasi karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?
7. Untuk mengetahui apakah motivasi memediasi tekanan kerja terhadap kepuasan karyawan CV. Tirta Guna Mandiri?

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memperluas pemahaman tentang manajemen secara umum dan khususnya manajemen sumber daya manusia (*human resources*). Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara tekanan kerja, beban kerja, dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, studi ini memberikan dukungan empiris untuk fungsi motivasi kerja sebagai variabel mediasi karena hasilnya bertentangan dengan penelitian sebelumnya. Akibatnya, penelitian ini dapat berfungsi sebagai sumber daya ilmiah untuk

investigasi selanjutnya tentang kesejahteraan dan produktivitas pekerja di sektor industri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menyajikan informasi penting mengenai tingkat beban kerja, tekanan kerja, serta pandangan karyawan terhadap motivasi kerja. Temuan penelitian dapat mempertimbangkan perusahaan dalam merancang kebijakan strategis untuk mengoptimalkan distribusi pekerjaan dan mengurangi tekanan kerja yang berlebihan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan, kenyamanan, serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini menyajikan gambaran mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat membantu karyawan lebih memahami kondisi kerja yang mereka alami serta mendorong terjalannya komunikasi yang lebih efektif dengan manajemen mengenai kebutuhan, keluhan, atau upaya perbaikan lingkungan kerja.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Studi ini menawarkan pengalaman empiris kepada peneliti dalam melakukan investigasi menyeluruh terhadap fenomena sumber daya manusia. Peneliti dapat mengembangkan pemahaman praktis tentang dinamika manajemen sumber daya manusia di industri produksi air minum kemasan, memperluas wawasan peneliti, dan meningkatkan kemampuan

metodologis melalui penelitian ini. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar penelitian berikutnya.

4. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Para peneliti di masa mendatang yang ingin meneliti subjek terkait dalam konteksnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi industri produksi air minum dalam kemasan (AMDK) maupun di sektor lainnya. Penelitian ini menyediakan data, konsep, dan temuan empiris yang dapat dijadikan pembandingan, penguat teori, atau dasar pengembangan model penelitian lanjutan.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1. 6 Jadwal Penelitian

No	Bulan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
		2025			2026					
1	Penyusunan dan pengajuan proposal	X	X							
2	Seminar proposal			X						
3	Revisi proposal				X					
4	Pembuatan kuesioner				X					
5	Pengumpulan data					X	X			
6	Analisis data						X			
7	Penulisan akhir skripsi						X			
8	Sidang munaqosah							X		

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

H. Sistematik Penulisan Skripsi

Berikut ini adalah uraian mengenai sistematika penulisan skripsi:

Bab I pendahuluan membahas mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematik penulisan skripsi.

Bab II tinjauan pustaka membahas mengenai konsep dan teori yang digunakan dalam penelitian, kajian penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Bab III metodologi penelitian membahas metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, metode analisis data, serta alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV hasil dan pembahasan membahas mengenai deskripsi data profil perusahaan dan objek penelitian, serta menguraikan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini.

Bab V kesimpulan dan saran membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian serta saran-saran pada pihak-pihak terkait berdasarkan tujuan penelitian.