

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan menghadapi tuntutan untuk menghasilkan produk dengan kualitas terbaik secara konsisten. Kondisi tersebut membuat peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat krusial terhadap keberhasilan proses produksi. Namun, fenomena umum yang sering terjadi di berbagai perusahaan adalah ketidaksesuaian antara tuntutan produktivitas yang tinggi dengan kemampuan dan kondisi tenaga kerja di lapangan. Banyak pekerja menghadapi beban kerja yang berat, tekanan target produksi, jam kerja yang panjang, kelelahan fisik maupun mental, serta kurangnya dukungan pelatihan dan pengembangan diri. Situasi ini menyebabkan karyawan rentan mengalami stres, penurunan motivasi, disiplin kerja yang melemah, hingga menurunnya tingkat kepuasan kerja (Lucky Meilasari et al., 2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif akan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta mampu bekerja dengan optimal.

Industri pengolahan makanan di Indonesia menunjukkan dinamika yang signifikan, mencerminkan peran strategis sektor ini dalam perekonomian nasional. Industri makanan dan minuman (mamin) tidak hanya menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi, tetapi juga menghadapi tantangan dan peluang yang memerlukan perhatian serius. Dikutip dari kontan.co.id sektor industri mamin mencatatkan realisasi investasi sebesar Rp 22,63 triliun, dengan kontribusi sebesar

41,15% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) non-migas dan 7,20% terhadap PDB nasional. Selain itu, sektor ini telah menyerap lebih dari 6 juta tenaga kerja, menunjukkan pentingnya industri mamin dalam penciptaan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi nasional. CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya atau disebut dengan RPA (Rumah Potong Ayam) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri. Khususnya industri pengolahan makanan. RPA Sukahati melayani produk ayam potong seperti *karkas/whole*, *parting*, *boneless*, dan lain-lain. Namun, di balik peran penting serta kontribusi yang besar tersebut, para pekerja di industri pengolahan makanan, terutama di bagian produksi, seringkali menghadapi tekanan dan beban kerja yang berat.

Salah satu aspek yang sangat menentukan kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu pendekatan utama dalam mengelola potensi organisasi yang dapat menciptakan rasa puas di antara karyawan (Putri & Kustini, 2021). Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah hal yang bersifat pribadi, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, yang dipengaruhi oleh sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi masing-masing individu (Muhammad Elfi, *et al* 2020). Saat seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, ia cenderung akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara optimal (Arfah *et al.*, 2024). Dengan demikian, kepuasan merupakan ukuran perasaan sejahtera atau tidak bahagia, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang.

Selain itu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja ialah *burnout*. Kelelahan (*burnout*) dapat diartikan sebagai kondisi hilangnya energi dan semangat baik secara fisik maupun emosional akibat tekanan yang terus-menerus, rasa frustrasi, konflik, upah yang tidak memadai, serta minimnya sistem penghargaan atas kinerja (Prabowo dan Nurhayati, 2023) (Adia dan Ida., 2023). *Burnout* juga merupakan sebuah sindrom yang ditandai oleh kelelahan emosional, kelelahan fisik, sikap apatis atau kurangnya penghargaan terhadap orang lain (*depersonalization*), serta penurunan prestasi pribadi (Randy, 2022). Kondisi ini menyebabkan menurunnya kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari akibat tekanan stres yang berlangsung dalam jangka waktu lama.

Dalam upaya mencapai kepuasan kerja yang optimal, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting. Disiplin merupakan sikap patuh dan menghargai peraturan serta ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yang tercermin dari kesediaan karyawan untuk menyesuaikan diri secara sukarela terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan. (Manullang *et al.*, 2022). Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Raymond *et al.*, 2023).

Disiplin kerja dapat mendorong individu untuk mengikuti dan menghormati peraturan yang ada di perusahaan. Tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai sangat bergantung pada sejauh mana seorang karyawan menunjukkan kedisiplinan. Dengan kedisiplinan yang tinggi, karyawan akan menjalankan setiap aturan yang ada dengan tegas, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Ginting dan Siagian, 2023). Namun, meskipun disiplin kerja yang

baik dapat mendukung kinerja dan kepuasan kerja, beban kerja yang berlebihan (*work overload*) bisa menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja.

Work Overload atau beban kerja berlebihan merupakan kondisi di mana seseorang merasa tertekan atau kewalahan karena jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan melebihi kemampuan atau waktu yang tersedia. Beban kerja yang terlalu berat dapat menjadi penghalang utama bagi produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa terbebani dengan banyaknya tugas atau tanggung jawab, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas pekerjaan, peningkatan stres, serta kelelahan yang pada akhirnya mengurangi produktivitas mereka (Nugraha, 2024). *Work overload* adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberikan tuntutan melebihi kemampuan individu. Dalam dunia industri *Work overload* terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya (Widiatmika, 2024). Hal ini bisa menyebabkan kelelahan mental serta reaksi emosional dan fisik yang berlebihan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan memastikan bahwa tugas serta tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia. Pengelolaan beban kerja yang baik dapat membantu mengurangi stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja (Khoirunnisa *et al.*, 2024).

Berdasarkan prasurevei pada karyawan bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya RPA (Rumah Potong Ayam) Tasikmalaya didapatkan hasil

data mengenai Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi ternyata belum maksimal. Hal ini tentunya terjadi karena adanya beberapa hal. Berikut adalah data prasurvei karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Prasurvei Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya

No	Pertanyaan	Jumlah (%)					Jumlah Responden
		SS	S	TAP	TS	STS	
1	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan	6,7	13,3	6,7	33,3	40	15
2	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan memadai	33,3	40	13,3	0	13,3	15
3	Saya merasa upah yang terima sebanding dengan beban kerja	13,3	6,7	20	26,7	33,3	15
4	Saya merasa kerja keras mendapatkan apresiasi dari perusahaan	53,3	20	20	6,7	0	15
5	Penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi saya	6,7	80	13,3	0	0	15
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	66,7	33,3	0	0	0	15
7	Saya menerima informasi tugas dengan jelas dari atasan	73,3	20	0	6,7	0	15
8	Saya tertantang untuk terus belajar dan berkembang dari pekerjaan saya	66,7	13,3	13,3	0	6,7	15

Sumber: Data Diolah Penulis 2025

Berdasarkan hasil pra-survei kepada 15 responden karyawan bagian produksi, terlihat bahwa terdapat beberapa indikator yang menunjukkan kondisi positif. Pada aspek hubungan dengan rekan kerja, sebanyak 66,7% responden memberikan jawaban “Sangat Setuju”, menggambarkan bahwa lingkungan kerja secara sosial

sangat baik dan suportif. Hal positif juga terlihat pada kejelasan informasi tugas dari atasan, dengan 73,3% responden menjawab “Sangat Setuju”, yang berarti arahan kerja selama ini sudah jelas dan mudah dipahami. Selain itu, 66,7% karyawan juga “Sangat Setuju” bahwa mereka merasa tertantang untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaan.

Akan tetapi pada beberapa indikator masih terdapat ketidakpuasan yang cukup tinggi dari karyawan. Pada pernyataan mengenai kesempatan mengikuti pelatihan, persentase “Sangat Tidak Setuju” mencapai 40%, menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa perusahaan tidak memberikan peluang pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi mereka. Hal serupa juga terlihat pada indikator kesesuaian upah, di mana 33,3% karyawan memberikan jawaban “Sangat Tidak Setuju”, mengindikasikan bahwa sebagian besar merasa upah yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja. Selain itu, apresiasi perusahaan juga mendapat nilai “Sangat Tidak Setuju” sebesar 20%, menandakan masih ada persepsi bahwa usaha atau kinerja karyawan belum dihargai secara layak.

Rendahnya skor pada dua aspek tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa upah yang mereka terima belum sepadan dengan beban kerja yang dijalani. Selain itu, minimnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri menimbulkan persepsi bahwa jenjang karir di perusahaan masih terbatas. Hal ini menjadi perhatian serius bagi manajemen, karena kedua aspek tersebut berkaitan erat dengan motivasi, loyalitas, serta potensi peningkatan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya perlu melakukan evaluasi terhadap sistem upah yang berlaku dan mulai merancang

program pelatihan serta pengembangan karir yang berkelanjutan. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman secara sosial, tetapi juga mendukung pertumbuhan profesional para karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya menyatakan bahwa karyawan bagian produksi sering mengabsen telat, mereka sering mengalami keterlambatan dalam mengisi absensi atau datang ke tempat kerja, tidak hanya itu mereka juga mengalami tekanan yang berlebihan dan kesulitan menyeimbangkan antara jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan dengan waktu yang tersedia. Penyebab utama dari beban kerja yang berlebihan mungkin disebabkan oleh beberapa faktor seperti harus menyelesaikan target dalam 1 hari hampir 16.000 kg ayam potong, mereka juga mengatakan bahwa jam kerja mereka di mulai dari pukul 07.00-selesai hal ini menyebabkan mereka harus bekerja dalam waktu yang panjang, yang pada akhirnya berdampak pada kelelahan fisik dan emosional. Ada beberapa karyawan yang mengeluh sering merasa pusing saat bekerja, yang merupakan tanda dari kondisi tubuh yang terlalu lelah. Jika tidak diatasi maka hal ini akan menyebabkan *Burnout*. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan kerja karena hal ini merupakan fondasi utama dalam menjaga keteraturan operasional dan produktivitas. Ketika karyawan sering datang terlambat atau tidak disiplin dalam absensi, alur produksi menjadi terganggu dan menurunnya motivasi serta rasa puas dengan kondisi kerja saat ini.

Di samping itu, beban kerja yang berlebihan juga harus menjadi perhatian serius. Beban kerja yang tidak sebanding dengan kapasitas fisik dan waktu kerja karyawan dapat menyebabkan penurunan kualitas hasil pekerjaan, meningkatnya kesalahan, serta berkurangnya motivasi kerja. Terlebih lagi, jika karyawan sering mengeluh merasa pusing saat bekerja, ini bisa menjadi indikasi awal kelelahan fisik yang serius atau gangguan kesehatan akibat tekanan kerja yang terus-menerus. Kondisi ini menunjukkan bahwa tubuh karyawan telah melewati batas toleransi beban kerja. Jika terus dibiarkan, hal ini dapat menurunkan daya tahan tubuh, meningkatkan risiko kecelakaan kerja, serta memperburuk kualitas hidup karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat isu terkait kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya. Namun, hingga saat ini belum diketahui secara pasti sejauh mana faktor disiplin kerja, beban kerja berlebih (*work overload*), dan kelelahan kerja (*burnout*) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di bagian tersebut.

Berdasarkan paparan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan-permasalahan yang ada dengan menarik judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan *Work overload* terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi oleh *Burnout* (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, *Work Overload*, Kepuasan Kerja, dan *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, terhadap *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh *Work Overload* terhadap *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh *Work Overload* terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
6. Bagaimana pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja melalui *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
8. Bagaimana pengaruh *Work Overload* terhadap Kepuasan kerja melalui *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin Kerja, *Work Overload*, Kepuasan Kerja, dan *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Pengaruh *Work Overload* terhadap *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
5. Pengaruh *Work Overload* terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
6. Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja melalui *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
8. Pengaruh *Work Overload* terhadap Kepuasan kerja melalui *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu.

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan informasi yang relevan mengenai hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja berlebih terhadap kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai variabel mediasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pihak perusahaan sebagai masukan yang konstruktif dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif ke depannya.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak di luar perusahaan, seperti praktisi manajemen, dan lembaga pelatihan, sebagai acuan dalam merancang strategi untuk meningkatkan disiplin kerja, mengelola *work overload*, dan mencegah *burnout*. Temuan penelitian ini juga dapat dijadikan dasar bagi pengembangan kebijakan atau praktik yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di berbagai organisasi/perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan tambahan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan beban kerja berlebih (*work overload*) terhadap kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai variabel mediasi.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Sambong Jaya (depan GARDU INDUK PLN) Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya Jawa Barat 46181.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama 4 bulan, terhitung dari bulan September sampai bulan Desember 2025. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel yang telah dilampirkan pada Lampiran 1.