

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka berisi mengenai penjelasan dan berbagai pengertian yang berkaitan dengan disiplin kerja, *work overload*, kepuasan kerja dan *burnout* serta di jelaskan berbagai uraian mengenai disiplin kerja, *work overload*, *burnout* dan kepusan kerja.

2.1.1 Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Disiplin kerja yang baik menunjukkan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dengan mematuhi peraturan organisasi. Meskipun sering dikaitkan dengan hal negatif seperti sanksi keterlambatan, disiplin sangat penting karena tanpa itu perusahaan sulit mencapai hasil yang optimal.

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi. Sikap disiplin menunjukkan adanya kesadaran, tanggung jawab, serta perilaku yang selaras dengan nilai dan tata tertib perusahaan. Selain itu, disiplin juga mencerminkan karakter serta kepribadian karyawan dalam menghormati aturan dan menyesuaikan diri secara sukarela terhadap ketentuan yang berlaku. (Manullang *et al.*, 2022). Disiplin dapat dipahami sebagai hasil dari proses pembentukan perilaku yang konsisten, yang mencerminkan sikap taat, patuh, setia,

serta terlibat aktif dalam menjalankan aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Achmad, 2020:41). Disiplin Kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan komitmen individu untuk mematuhi peraturan, norma, serta nilai yang berlaku dalam organisasi. Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, tetapi juga menunjukkan tanggung jawab, ketertiban, dan karakter karyawan dalam melaksanakan tugas serta menjaga keteraturan di lingkungan kerja.

2.1.1.2 Faktor Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan seseorang dapat bervariasi dan ada beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang (Ali, 2024:127):

1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang membuat seseorang ingin bertindak atau mencapai sesuatu. Kedisiplinan tinggi sering kali muncul dari motivasi yang kuat, baik itu motivasi intrinsik (dari dalam diri) maupun ekstrinsik (dari luar).

2. Pemahaman aturan dan tujuan

Seseorang akan lebih mudah disiplin jika memahami dengan baik aturan yang berlaku dan tujuan dari tugas atau pekerjaannya. Ketidakjelasan aturan

atau tujuan dapat membuat seseorang bingung dan cenderung bertindak sembarangan.

3. Kemampuan manajemen waktu

Kemampuan dalam mengatur dan memanfaatkan waktu secara efisien sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan. Individu yang memiliki perencanaan waktu yang baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan menghindari penundaan. Disiplin tidak hanya soal kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan mengatur prioritas dan menjaga konsistensi dalam menjalankan rutinitas harian.

4. Dukungan sosial

Lingkungan sosial seperti keluarga, teman, rekan kerja, dan atasan memiliki pengaruh besar terhadap kedisiplinan seseorang. Dukungan moral, motivasi, serta pengawasan dari orang-orang di sekitar dapat membantu seseorang tetap berada dalam jalur yang benar. Dalam lingkungan yang positif dan saling mendukung, individu cenderung merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab terhadap peran yang dijalankannya.

5. Penghargaan dan hukuman

Sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang diterapkan dengan adil dapat menjadi alat untuk memperkuat perilaku disiplin. Penghargaan memberikan apresiasi atas perilaku positif, sedangkan hukuman memberikan efek jera terhadap pelanggaran aturan. Kedua sistem ini berfungsi sebagai penguat eksternal agar seseorang tetap mengikuti peraturan dan menjaga konsistensi perilakunya.

6. kemampuan menghadapi stress

Kemampuan dalam mengelola stres dan tekanan juga sangat menentukan tingkat kedisiplinan seseorang. Saat seseorang mampu menghadapi tekanan secara sehat, ia akan tetap fokus, tenang, dan tidak mudah menyerah dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, stres yang tidak terkontrol dapat menyebabkan seseorang kehilangan motivasi, melanggar aturan, atau bahkan menyerah pada tanggung jawab yang diemban.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok di antaranya sebagai berikut (Achmad, 2020:15):

1. Disiplin diri

Disiplin diri adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa harus diawasi secara ketat oleh pihak lain.

2. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok adalah bentuk disiplin yang tumbuh dalam suatu kelompok kerja, di mana anggotanya saling mengingatkan, mendukung, dan menjaga perilaku kerja sesuai aturan dan norma bersama.

2.1.1.4 Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Seorang pemimpin dalam organisasi perlu memiliki kemampuan untuk memahami perilaku, karakter, serta sifat masing-masing karyawan. Pemahaman tersebut penting karena dapat memengaruhi pendekatan yang digunakan dalam penerapan disiplin kerja. Secara umum, terdapat dua jenis disiplin kerja yang dapat

diterapkan, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Menurut (Anwar Prabu Mangkunega, 2017:30) sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar senantiasa mematuhi pedoman dan aturan kerja yang berlaku di dalam organisasi. Tujuan dari penerapan disiplin preventif adalah menumbuhkan kesadaran dan mengarahkan pegawai agar berperilaku disiplin dalam melaksanakan tugas. Pendekatan ini dimaksudkan agar pegawai mampu menjaga dirinya dari pelanggaran terhadap peraturan organisasi. Pemimpin memiliki tanggung jawab dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan berorientasi pada pembentukan disiplin secara preventif. Sementara itu, pegawai juga dituntut untuk memahami, menaati, dan melaksanakan seluruh pedoman, peraturan, serta Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan upaya yang dilakukan untuk mengarahkan dan menegakkan kembali kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pendekatan ini diterapkan ketika pegawai melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan. Melalui disiplin korektif, pegawai yang melanggar akan diberikan sanksi dengan tujuan agar mereka menyadari kesalahannya, memperbaiki perilaku, dan kembali mematuhi ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja.

2.1.1.5 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja mencakup sejumlah aspek yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien produktif dan positif berikut beberapa tujuan utama dari disiplin kerja (Ali, 2024:122):

1. Meningkatkan produktivitas

Salah satu tujuan utama dari penerapan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas individu maupun tim. Dengan disiplin yang baik, setiap karyawan akan bekerja sesuai dengan jadwal, target, dan standar yang telah ditetapkan. Hal ini akan membantu perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal dalam waktu yang efisien, serta meminimalisir pemborosan waktu dan sumber daya.

2. Menciptakan lingkungan kerja yang teratur

Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang terstruktur dan tertib. Ketika setiap anggota organisasi mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku, maka lingkungan kerja akan menjadi lebih teratur, nyaman, dan kondusif. Hal ini tidak hanya berdampak pada kelancaran operasional, tetapi juga menciptakan rasa aman dan kepastian dalam bekerja.

3. Mengurangi konflik di tempat kerja mengamankan lingkungan kerja

Dengan adanya disiplin, potensi konflik antara pegawai dan atasan dapat ditekan karena semua pihak memahami dan menjalankan hak serta kewajibannya secara seimbang. Kedisiplinan juga berfungsi sebagai alat kontrol sosial yang membantu menjaga stabilitas dan keamanan lingkungan

kerja, karena setiap pelanggaran dapat ditindak sesuai prosedur yang berlaku.

4. Menjaga kualitas dan konsistensi pekerjaan

Disiplin mendorong individu untuk bekerja secara konsisten dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Hal ini penting untuk memastikan bahwa kualitas kerja tetap terjaga, tidak hanya sesekali, tetapi secara berkelanjutan. Konsistensi dalam pelaksanaan tugas akan membentuk budaya kerja yang profesional dan dapat diandalkan oleh organisasi.

5. Mengurangi absensi dan keterlambatan

Kedisiplinan yang diterapkan secara tegas dan adil mampu menurunkan tingkat ketidakhadiran (absensi) serta keterlambatan dalam bekerja. Ketika pegawai menyadari pentingnya kehadiran dan ketepatan waktu dalam menunjang keberhasilan kerja tim maupun perusahaan, maka mereka akan lebih bertanggung jawab dalam mengatur kehadiran dan komitmen terhadap waktu kerja.

2.1.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja sebagai berikut (Singodimedjo dalam Edi Sutrisno., 2019:64):

1. Taat terhadap aturan waktu

Hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu pegawai dalam datang ke tempat kerja, memulai jam kerja, memanfaatkan waktu istirahat, serta pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Ketentuan dasar yang mengatur mengenai tata cara berpakaian serta perilaku pegawai selama menjalankan tugas di lingkungan kerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Hal ini tercermin dari pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing, serta kemampuan dalam menjalin kerja sama dengan unit kerja lainnya.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Ketentuan yang mengatur perilaku pegawai mengenai hal-hal yang diperbolehkan dan yang dilarang dalam lingkungan perusahaan.

2.1.2 *Work Overload*

Work overload adalah situasi di mana seseorang menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya, baik dari segi jumlah tugas, tingkat kesulitan, maupun waktu yang tersedia, sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif.

2.1.2.1 *Pengertian Work Overload*

Work overload atau kelebihan beban kerja adalah situasi di mana seseorang merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapinya melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dengan efisien (Sufiyati, Cokki, 2021:71). *Work overload* (kelebihan beban kerja) adalah kondisi di mana seseorang diberi atau merasakan tugas dan tanggung jawab kerja yang melebihi kapasitas fisik, mental, atau waktu yang dimilikinya untuk menyelesaikannya secara efektif (Gunawan, 2020). *Work Overload* atau kelebihan beban kerja terjadi

ketika tugas yang diberikan kepada karyawan, baik dari segi jumlah maupun tingkat kesulitannya, melebihi kapasitas mereka untuk menyelesaikannya dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja sendiri merujuk pada kondisi pekerjaan yang mencakup sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Sementara itu, beban kerja berlebihan muncul ketika karyawan menerima terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, sehingga melampaui kemampuan mereka (Agus Yulistiyono, 2021:54).

Dapat disimpulkan bahwa *Work overload* atau kelebihan beban kerja adalah kondisi di mana seseorang menerima tugas dan tanggung jawab yang melebihi kapasitas fisik, mental, waktu, atau sumber daya yang dimilikinya, sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dalam batas waktu yang ditentukan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis *Work Overload*

Beban kerja berlebihan dapat memengaruhi kinerja karyawan, beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori diantaranya yaitu (Agus Yulistiyono, 2021:63):

1. *Quantitative Work Overload*

Jenis beban kerja ini mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Seorang karyawan mengalami *quantitative overload* ketika volume tugas yang diterimanya terlalu banyak dan melebihi kapasitas waktu atau energi yang ia miliki untuk menyelesaikannya. Beban kerja jenis ini sering kali terjadi di lingkungan kerja yang menuntut produktivitas tinggi namun tidak diimbangi dengan pembagian tugas yang proporsional.

2. *Qualitative Work Overload*

Berbeda dengan beban kuantitatif, *qualitative overload* terjadi ketika tingkat kesulitan, kompleksitas, atau tanggung jawab pekerjaan terlalu tinggi dibandingkan dengan kemampuan, keterampilan, atau pengalaman karyawan yang bersangkutan. Dalam situasi ini, meskipun volume pekerjaannya tidak banyak, namun kualitas atau tuntutan pekerjaan tersebut berada di luar kemampuan teknis atau mental individu.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work Overload*

Beban kerja dapat di klasifikasikan ke dalam faktor-faktor intrinsik sebagai berikut (Agus Yulistiyono, 2021:62):

1. Tuntutan fisik

Tuntutan fisik merujuk pada upaya fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin besar energi fisik yang dibutuhkan, maka semakin tinggi pula beban kerja dari sisi fisik. Tuntutan ini biasanya mencakup aktivitas-aktivitas seperti mengangkat, mendorong, menarik, berdiri lama, atau gerakan tubuh yang berulang-ulang.

2. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas berkaitan dengan kompleksitas, tanggung jawab, dan tingkat konsentrasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tuntutan ini lebih bersifat mental atau kognitif, seperti kemampuan menganalisis, mengambil keputusan, atau menangani berbagai informasi dalam waktu singkat.

2.1.2.4 Strategi Mengatasi *Work Overload*

Beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi *work overload* antara lain (Basińska-Zych dan Springer, 2020):

1. Delegasi tugas: Membagi tugas secara adil dan sesuai dengan kapasitas masing-masing individu.
2. Pelatihan manajemen waktu: Membekali karyawan dengan keterampilan untuk mengatur waktu secara efektif.
3. Peningkatan komunikasi: Mendorong komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan untuk memahami beban kerja masing-masing.
4. Penyediaan sumber daya yang memadai: Memastikan ketersediaan alat, waktu, dan tenaga kerja yang cukup untuk menyelesaikan tugas.
5. Fleksibilitas kerja: Memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja untuk membantu karyawan mengatur beban kerja mereka.

2.1.2.5 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi *Work Overload*

Ada beberapa factor yang dapat memengaruhi *Work Overload* diantaranya ialah sebagai berikut (Andi Adijah, 2024:67):

1. Kompleksitas tugas: Tingkat kesulitan atau rumitnya suatu tugas dapat membuat pekerja merasa kewalahan jika tugas tersebut membutuhkan keterampilan khusus atau pemikiran mendalam.
2. Volume pekerjaan: Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dapat menimbulkan tekanan dan rasa kelebihan beban.

3. **Tenggat waktu yang ketat:** Deadline yang singkat memaksa pekerja untuk bekerja dengan intensitas tinggi dalam waktu terbatas, yang dapat meningkatkan stres dan beban kerja.
4. **Ketersediaan sumber daya:** Jika sumber daya (seperti alat, informasi, atau tenaga bantuan) kurang memadai, maka pekerjaan menjadi lebih sulit dan menambah beban.
5. **Dukungan atasan:** Kurangnya dukungan atau arahan dari atasan dapat membuat pekerja merasa sendirian dalam menghadapi beban kerja yang berat.
6. **Faktor lingkungan:** Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak kondusif (misalnya kebisingan, pencahayaan buruk) juga dapat menambah stres dan perasaan *overload*.

2.1.2.6 Indikator *Work Overload*

Terdapat 3 indikator yang dapat mengukur *Work Overload* diantaranya (Ahmad *et al.*, 2020:43):

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan mencakup beban tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ketika seseorang terus-menerus dihadapkan pada tugas yang banyak, berat, dan harus diselesaikan dalam waktu singkat, hal ini menandakan adanya *work overload*. Tekanan yang datang dari kondisi kerja yang berat dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental.

2. Penggunaan waktu kerja

Merujuk pada bagaimana waktu kerja dimanfaatkan untuk menyelesaikan berbagai tugas. Jika seseorang harus bekerja melebihi jam kerja normal secara terus-menerus, merasa waktu tidak pernah cukup, atau harus mengorbankan waktu istirahat demi menyelesaikan pekerjaan, maka itu menunjukkan adanya beban kerja berlebih. Efektivitas waktu kerja menjadi salah satu aspek penting dalam mengukur apakah pekerjaan yang diberikan masih dalam batas wajar atau tidak.

3. Target yang harus dicapai.

Target yang terlalu tinggi, tidak realistis, atau terus meningkat tanpa disertai dengan sumber daya yang memadai dapat menimbulkan tekanan luar biasa bagi karyawan. Ketika seseorang merasa bahwa target yang ditetapkan sulit dicapai dalam waktu yang diberikan, maka itu menjadi indikator bahwa mereka mengalami *work overload*. Target kerja yang tidak sesuai kapasitas akan menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko stres kerja.

2.1.3 *Burnout*

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang terjadi sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau tekanan yang berlebihan di tempat kerja. *Burnout* biasanya muncul ketika seseorang merasa beban kerja terlalu berat, kurangnya kontrol terhadap tugas, atau kurangnya dukungan dari lingkungan kerja.

2.1.3.1 Pengertian *Burnout*

Burnout adalah sebuah sindrom psikologis yang dipicu oleh rasa lelah yang terus menerus dirasakan secara fisik, mental, bahkan emosional, yang menyebabkan pekerja tertekan dan mengakibatkan penurunan hasil capaian prestasi

diri sendiri (Hafizh dan Hariastuti, 2021). *Burnout* adalah kelelahan emosional sebagai akibat dari stres yang tidak dapat terselesaikan sehingga menyebabkan ketidak produktifan seorang karyawan pada tugas dan tanggung jawabnya (Meiliyandrie, 2021:140).

Dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kondisi yang mengganggu keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, yang apabila dibiarkan terus-menerus, dapat berdampak pada kualitas hidup, produktivitas kerja, dan kesehatan mental seseorang. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk mengenali tanda-tanda awal *burnout* dan mengupayakan langkah-langkah preventif guna mencegah dampak negatif yang lebih besar.

2.1.3.2 Dampak *Burnout*

Burnout memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental seseorang dapat menghancurkan karier mereka, terdapat dua dampak dari *burnout* ialah sebagai berikut (Fee, 2025:18):

1. Dampak kesehatan fisik

Burnout dapat menyebabkan berbagai gangguan fisik seperti kelelahan kronis, gangguan tidur, sakit kepala, nyeri otot, dan gangguan sistem pencernaan. Kondisi stres yang berkepanjangan juga dapat menurunkan sistem kekebalan tubuh sehingga meningkatkan risiko terkena penyakit.

2. Dampak kesehatan mental

Secara mental, *burnout* dapat menimbulkan perasaan cemas, depresi, kehilangan motivasi, dan gangguan konsentrasi. Orang yang mengalami

burnout sering merasa kelelahan emosional dan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari.

2.1.3.3 Ciri-Ciri *Burnout*

Ketika individu merasa sangat lelah secara fisik dan emosional yang menyebabkan seseorang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak hanya lelah secara fisik tekanan yang disebabkan oleh *burnout* juga dapat memengaruhi kesehatan mental, berikut ciri-ciri dari *burnout* (Fee, 2025:16):

1. Selalu merasa kelelahan: Individu yang mengalami *burnout* akan merasa lelah terus-menerus, bahkan setelah beristirahat. Energi fisik dan mental terasa habis, sehingga sulit untuk fokus dan menyelesaikan pekerjaan.
2. Perubahan mood dan kecemasan: *Burnout* dapat memicu perubahan suasana hati yang drastis, seperti mudah sedih, merasa tidak bersemangat, hingga munculnya rasa cemas yang berlebihan terhadap pekerjaan atau tanggung jawab.
3. Mudah marah: Seseorang menjadi lebih mudah tersinggung atau marah, bahkan terhadap hal-hal kecil. Reaksi emosional yang berlebihan ini disebabkan oleh stres yang menumpuk tanpa penanganan.
4. Mudah sakit: Tekanan yang terus menerus dapat melemahkan sistem imun, membuat tubuh lebih rentan terhadap penyakit seperti flu, sakit kepala, gangguan pencernaan, dan lainnya.
5. Tidak produktif dalam bekerja: Penurunan motivasi dan konsentrasi menyebabkan performa kerja menurun. Tugas-tugas terasa berat dan sulit diselesaikan, meskipun sebelumnya tergolong mudah.

6. Cenderung menghindari dari orang lain: Orang yang mengalami *burnout* sering kali menarik diri dari lingkungan sosial, menghindari rekan kerja, keluarga, atau teman karena merasa kewalahan atau tidak mampu berinteraksi secara normal.
7. Membenci pekerjaan: *Burnout* dapat menimbulkan perasaan negatif terhadap pekerjaan. Individu merasa terjebak, tidak puas, bahkan membenci pekerjaan yang sebelumnya mereka nikmati.

2.1.3.4 Indikator *Burnout*

Untuk mengukur *burnout* terdapat 6 indikator di antaranya sebagai berikut (Agung Nugroho, 2021:16):

1. Mudah Emosi

Ketidakstabilan emosional yang ditunjukkan melalui reaksi berlebihan terhadap situasi yang sebenarnya biasa atau tidak terlalu serius. Individu yang mengalami *burnout* sering merasa kesulitan mengendalikan perasaan, sehingga mudah tersulut emosi, merasa frustrasi, dan cepat marah terhadap hal-hal kecil.

2. Mudah menangis

Menangis secara tiba-tiba atau karena hal-hal kecil dapat menjadi tanda tekanan emosional yang berat. Orang yang sedang mengalami *burnout* cenderung lebih sensitif secara emosional dan merasa kewalahan, sehingga ekspresi emosi seperti menangis menjadi bentuk pelampiasan ketegangan batin yang terus menumpuk.

3. Pamarah

Sifat pamarah muncul karena individu merasa terus-menerus berada di bawah tekanan. Hal ini menyebabkan mereka menjadi lebih mudah tersinggung dan marah, bahkan pada situasi yang tidak memicu konflik. Ledakan emosi ini merupakan bentuk ketidakmampuan dalam mengelola stres dan kelelahan psikologis.

4. Sensitif pada sesuatu yang bukan seharusnya

Seseorang yang mengalami *burnout* akan menunjukkan kepekaan berlebihan terhadap komentar, situasi, atau tindakan orang lain yang sebenarnya bersifat netral. Mereka sering menafsirkan hal-hal biasa secara negatif karena beban pikiran yang membuat persepsi mereka menjadi lebih defensif dan emosional.

5. Tidak berkomitmen pada pekerjaan

Kurangnya komitmen terhadap pekerjaan terlihat dari menurunnya motivasi, tanggung jawab, dan keterlibatan individu dalam tugas sehari-hari. Mereka cenderung menunda-nunda pekerjaan, bekerja tanpa semangat, dan merasa tidak ada kepuasan atau makna dalam apa yang mereka lakukan.

6. Tidak peduli terhadap lingkungan sekitar

Indikator ini tampak dari sikap acuh dan kurangnya kepedulian terhadap kebersihan, ketertiban, maupun hubungan sosial di sekitarnya. Individu menarik diri dari interaksi, menunjukkan minimnya empati, dan tidak merasa terganggu oleh kondisi negatif di lingkungan sekitar. Ini

menandakan penarikan diri sebagai akibat dari kelelahan emosional dan psikologis yang berkepanjangan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang dirasakan oleh seseorang sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan, kebutuhan, dan keinginan karyawan terpenuhi melalui pekerjaannya.

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi psikologis positif yang timbul dari hasil evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerjanya. Kepuasan ini mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja mampu memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan, baik dari aspek kompensasi, hubungan sosial di tempat kerja, kondisi fisik lingkungan kerja, maupun kenyamanan psikologis yang dirasakan (Munandar, 2021:32). Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya (Handoko dalam Umar, 2021:36). Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis positif yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerjanya. Kepuasan ini muncul ketika lingkungan kerja mampu

memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan, baik dari aspek kompensasi, hubungan sosial, kondisi fisik lingkungan, maupun kenyamanan psikologis.

2.1.4.2 Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam perusahaan, diantaranya terdapat beberapa faktor (Atmaja, 2022:41):

1. **Kompensasi:** Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Ini bisa berupa upah pokok, tunjangan, bonus, insentif, maupun fasilitas lainnya. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab karyawan akan memberikan kepuasan dan meningkatkan motivasi kerja.
2. **Promosi:** Promosi berkaitan dengan kesempatan untuk berkembang dan naik jabatan dalam organisasi. Karyawan cenderung merasa puas jika mereka memiliki peluang untuk meningkatkan posisi, tanggung jawab, dan penghasilan berdasarkan prestasi kerja.
3. **Lingkungan fisik:** Lingkungan fisik mencakup semua kondisi kerja yang dapat dirasakan secara langsung oleh pancaindra, seperti pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, kebersihan, ketersediaan fasilitas kerja, dan keamanan.
4. **Lingkungan non fisik:** Lingkungan non-fisik berkaitan dengan aspek psikologis dan sosial dalam lingkungan kerja, seperti hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan atasan, budaya kerja, serta iklim organisasi.
5. **Karakteristik pekerjaan:** Karakteristik pekerjaan mencakup sifat dan struktur pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, seperti tingkat variasi

tugas, otonomi, tanggung jawab, makna pekerjaan, dan umpan balik yang diterima.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Untuk mengukur kepuasan kerja terdapat 8 indikator diantaranya ialah sebagai berikut (Islamy, 2020:65):

1. Supervisi: Aspek ini berhubungan dengan bagaimana pengawasan atau bimbingan yang diberikan oleh atasan atau manajer terhadap karyawan. Supervisi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, serta memberi ruang bagi karyawan untuk berkembang. Karyawan yang merasa didukung dan dipandu dengan baik akan cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.
2. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik tempat bekerja, seperti kebersihan, kenyamanan, serta keselamatan. Namun, ini juga mencakup iklim sosial di tempat kerja—apakah tempat kerja terasa aman, inklusif, dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.
3. Upah: Upah adalah kompensasi finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Ketidakpuasan terkait upah biasanya timbul jika karyawan merasa upah yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja atau jika upah tidak kompetitif dibandingkan dengan standar industri. upah yang adil adalah faktor penting untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja.

4. **Penghargaan:** Penghargaan mencakup pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja karyawan. Ini bisa berupa bonus, penghargaan formal, atau bahkan pujian langsung dari atasan. Penghargaan yang tepat dapat meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi karyawan untuk terus memberikan yang terbaik.
5. **Rekan Kerja yang Mendukung:** Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Ketika rekan kerja saling mendukung, membantu, dan bekerja sama, ini dapat meningkatkan kepuasan dan mengurangi stres kerja. Tim yang solid cenderung lebih produktif dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.
6. **Komunikasi:** Komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, serta antar rekan kerja, sangat penting untuk kelancaran operasional dan menghindari kesalahpahaman. Komunikasi yang terbuka, transparan, dan efektif dapat menciptakan rasa percaya, memperjelas ekspektasi, dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.
7. **Pekerjaan Itu Sendiri:** Aspek ini mencakup rasa puas atau tidak puas terhadap tugas yang dikerjakan, seperti tantangan, keragaman, dan seberapa menarik atau bermakna pekerjaan tersebut bagi karyawan. Pekerjaan yang memberi tantangan dan kesempatan untuk berkembang akan membuat karyawan merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Tabel tersebut menunjukkan bagaimana penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan dan hasil apa saja yang telah dicapai. Dengan melihat rangkuman ini, peneliti bisa mendapatkan gambaran umum serta pijakan untuk mengembangkan penelitian yang sedang dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, Dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Ara <i>et al.</i> , /2024/Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kreasi Logistik Indonesia	Meneliti tentang Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja	Obejek: PT Kreasi Logistik Indonesia Variabel: Tidak terdapat variabel <i>burnout</i>	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	<i>Journal of Economics and Strategic Management</i> Vol. 2, No. 3 2024: September
2	Lucky Meilasari <i>et al.</i> ,/2020/Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Surya Rengo Containers	Meneliti tentang Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan kepuasan kerja	Objek: PT Surya Rengo Containers Variabel: <i>Burnout</i>	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan Beban Kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja	Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Volume 1, Issue 6, Juli 2020, E-ISSN : 2686-4924, P-ISSN : 2686-5246, https://dinastirev.org/JMT
3	Raymond <i>et al.</i> , 2023/2020/Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Keryawan Pada PT Tanjung Mutiara Perkasa	Meneliti tentang Disiplin Kerja dan Beban Kerja	Objek: PT Tanjung Mutiara Perkasa Variabel: Tidak ada varibael	Disiplin Kerja tidak memiliki hubungan terhadap	Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen, ISSN: 2338-1523, E- I

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			Objek: PT Surya Rengo Containers Variabel: <i>Burnout</i>	kinerja karyawan dan beban kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan	ISSN: 2541-567X ISSN: 2541-567X
4	Vebiola Simamora dan Sukati/2024/pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam	Meneliti tentang disiplin kerja, beban kerja dan kepuasan kerja	Obejek: PT Schneider Electric Manufacturing Batam Variabel: Tidak meneliti bariabel <i>burnout</i>	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja	Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia, Vol. 24 No.1/Juni 2024
5	Arumningtyas dan Trisafidaningsih, /2021/Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari	Meneliti tentang <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja	Objek: CV Nusantara Lestari Variabel: Tidak terdapat variabel <i>Work Overload</i> dan Disiplin Kerja	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
6	Randy/2022/Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Di Swiss-Bel Hotel Kota Jambi	Meneliti tentang variabel <i>Burnout</i>	Objek: Swiss-Bel Hotel Kota Jambi Variabel: Tidak meneliti Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja	Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui <i>burnout</i> sebagai variabel <i>intervening</i> . Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Kota Jambi	Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, Vol. 11. No 02, Juni 2022, P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	Dzaky Ramadhan dan Rusman, /2022/Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa barat	Meneliti tentang <i>burnout</i> dan kepuasan kerja	Objek: Baznas Provinsi Jawa Barat Variabel: Tidak ada variabel Disiplin Kerja, dan <i>Work Overload</i>	Terdapat pengaruh negatif signifikan antara <i>Burnout</i> terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Baznas Provinsi Jawa Barat	<i>Busunees of Management</i> , doi.org/10.29313/bcsbm. v2i1.1997
8	Hilda Putri et.al/2020/Pengaruh Gaji, <i>Work Overload</i> , Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Sandang Ayu Department Store Pasuruan)	Meneliti tentang <i>Work Overload</i> dan Kepuasan Kerja	Objek: Sandang Ayu Department Store Variabel: tidak terdapat variabel Disiplin Kerja dan <i>Burnout</i>	<i>Work Overload</i> berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<i>e – Jurnal Riset Manajemen</i> Vol. 12. No. 02, ISSN : 2302-7061
9	Gunawan, /2020/Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan <i>Work Overload</i> sebagai Variabel Moderasi	Meneliti tentang <i>Work Overload</i> dan Kepuasan Kerja	Objek: PT. Jusindo Prakarsa di Kabupaten Garut Variabel: Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja dan <i>Burnout</i>	<i>Work Overload</i> memoderasi pengaruh Efektivitas kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	Journal of Knowledge Management , Vol. 14; No. 2; Tahun 2020 Halaman 083-091
10	Vebiola Simamora dan Sukati, /2024/Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Schneider Electrolc Manufacturing Batam	Meneliti tentang Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja	Objek: PT. Schneider Electrolc Manufacturing Batam Variabel: Tidak meneliti variabel <i>Burnout</i>	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja para karyawan di	Jurnal Ekonomi Manajemen Indonesia, Vol. 24 No .1/Juni 2024
11	Dewi, et al./2021/Effect of <i>Work Overload</i> on <i>Job Satisfaction</i> Through <i>Burnout</i>	Meneliti <i>work overload</i> , kepuasan kerja	Objek : Universitas Tarumanegara Variabel: Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja	<i>Work overload</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> dan <i>work overload</i> dan <i>burnout</i> tidak memengaruhi negatif kepuasan kerja	Jurnal Manajemen, Volume XXV, No. 01.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	Septiany dan Detak Prapanca/2024/ <i>Impact of Work Overload, Work Stress and Work Discipline on Employee Job Satisfaction</i>	Meneliti <i>work overload</i> , disiplin kerja, dan kepuasan kerja	Objek : PT Sejahteraraya Variabel: Tidak meneliti variabel <i>Burnout</i>	<i>Work overload</i> , stres kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Jurnal Pamotor, Vol. 17, No. 1, 2024, p. 182-195, ISSN: 2654-7856 ISSN : 1829 -7935, DOI : https://doi.org/10.21107/pamator.v17i1.25030
13	EA, Masdiki, <i>et al.</i> /2024/Pengaruh Burnout, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang disiplin kerja, <i>burnout</i> , dan kepuasan kerja	Objek: Perangkat dan Lembaga Desa Tirtomoyo Kecamatan. Pakis, Kabupaten. Malang Variabel: tidak meneliti variabel <i>work overload</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>burnout</i> dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Jurnal Riset Manajemen, Vol. 13. No. 01, ISSN : 2302-7061
14	Ainun Shalsabillah,/2022/Pengaruh Disiplin Kerja, <i>Burnout</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang disiplin kerja, <i>burnout</i> , dan kepuasan kerja	Objek: CV.Pangan Jaya Variabel: Tidak meneliti variabel <i>work overload</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, <i>burnout</i> , dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, e-ISSN: 2461-0593
15	Ridha, <i>et.al</i> /2020/Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan	Meneliti tentang variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja	Objek: PT Subentra Kota Pekanbaru Variabel: Tidak meneliti variabel <i>work overload</i> , <i>burnout</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Jurnal Ekonomi kiat. Doi: 10.25299/kiat.2020.vol31(2).2790

2.2 Kerangka Pemikiran

Di era globalisasi saat ini, akan menuntut setiap perusahaan untuk dapat menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, peran sumber daya manusia menjadi semakin krusial. Hal ini menjadikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi suatu keharusan bagi perusahaan dalam mengelola operasionalnya (Vebiola Simamora dan Sukati, 2024).

Disiplin kerja merupakan elemen kunci yang berperan penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi, disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan (Manullang *et al.*, 2022). Adapun indikator untuk mengukur disiplin kerja ialah: 1). Taat pada aturan waktu, 2). Taat pada peraturan perusahaan, 3). Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4). Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (Singodimedjo dalam Edi Sutrisno., 2019). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja secara teratur, menaati aturan, dan bertanggung jawab atas tugasnya, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang tertib dan kondusif.

Ketika lingkungan kerja berjalan dengan baik, karyawan akan merasa lebih nyaman, dihargai, dan memiliki rasa aman dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Disiplin yang terbentuk dalam diri pegawai yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan

kerja organisasi (Putri dan Kustini, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Rahayu dan Dahlia, 2023). Diperkuat juga oleh penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Hasyim *et al.*, 2022).

Karyawan dengan disiplin kerja tinggi cenderung mampu mengatur waktu, menyelesaikan tugas secara terstruktur, dan menaati aturan perusahaan, sehingga tekanan akibat pekerjaan yang menumpuk dapat diminimalkan. Lingkungan kerja yang tertib sebagai hasil kedisiplinan turut menciptakan rasa aman dan nyaman, yang membantu mengurangi stres dan mencegah . Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menimbulkan keterlambatan, konflik, dan beban kerja yang tidak terkendali yang memicu terjadinya (Putri dan Kustini, 2021). Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berperan penting dalam menjaga kesehatan mental karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Ara, *et al.*, 2022).

Selain itu *Work overload* (kelebihan beban kerja) adalah kondisi di mana seseorang diberi atau merasakan tugas dan tanggung jawab kerja yang melebihi kapasitas fisik, mental, atau waktu yang dimilikinya untuk menyelesaikannya secara efektif (Gunawan, 2020). *Work overload* atau beban kerja yang berlebihan dapat menjadi hambatan utama bagi produktivitas karyawan (Nugraha, 2024). Adapun indikator yang dapat mengukur *work overload* ialah: 1). Kondisi pekerjaan, 2). Penggunaan waktu kerja, 3). Target yang harus dicapai (Ahmad *et al.*, 2020).

Ketika beban kerja yang diberikan terlalu banyak atau terlalu sulit, karyawan cenderung mengalami stres, kelelahan, dan kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kondisi ini kemudian menurunkan rasa puas terhadap pekerjaan karena mereka merasa terbebani dan kurang dihargai. Akibatnya, penumpukan tugas dan tanggung jawab yang berlebihan tidak hanya menurunkan kualitas hasil kerja, tetapi juga meningkatkan tingkat stres serta kelelahan yang berpotensi menurunkan produktivitas secara keseluruhan (Nugraha, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *Work Overload* berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Dwi Oktaviani *et al.*, 2023). Tetapi hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Yasa dan Dewi, 2021). Jika tingkat *work overload* yang dirasakan karyawan semakin tinggi, maka tekanan fisik dan mental yang mereka alami pun akan meningkat, yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya *burnout*.

Ketika seseorang merasa terbebani oleh banyaknya tugas serta tuntutan kerja yang tidak sebanding dengan kapasitas yang dimiliki, kondisi tersebut dapat menyebabkan stres kronis yang berujung pada *burnout* (Sufiyati & Cokki, 2021). Dengan kata lain, *work overload* tidak hanya berdampak langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga menjadi salah satu pemicu utama munculnya *burnout* di lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *Work Overload* berpengaruh positif terhadap *burnout* (Sufiyati & Cokki, 2021). Diperkuat juga oleh penelitian yang menyatakan bahwa *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* (Dewi, *et al.*, 2021).

Burnout adalah sebuah sindrom psikologis yang dipicu oleh rasa lelah yang terus menerus dirasakan secara fisik, mental, bahkan emosional, yang menyebabkan pekerja tertekan dan mengakibatkan penurunan hasil capaian prestasi diri sendiri (Hafizh dan Hariastuti, 2021). Adapun indikator untuk mengukur *burnout* 1). Mudah Emosi, 2). Mudah menangis, 3). Pemaarah, 4). Sensitif pada sesuatu yang bukan seharusnya, 5). Tidak berkomitmen pada pekerjaan, 6) Tidak peduli terhadap lingkungan sekitar (Agung Nugroho, 2021).

Ketika karyawan merasa lelah secara mental dan emosional, mereka kehilangan motivasi, semangat, serta kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Kondisi ini juga membuat karyawan merasa tidak produktif, tidak dihargai, dan akhirnya menarik diri dari lingkungan kerja. ketika *burnout* yang dirasakan oleh karyawan tinggi maka akan menurunkan rasa kepuasan dari diri karyawan (Dzaky Ramadhan dan Rusman, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Arumningtyas dan Trisafidaningsih, 2021). Diperkuat juga oleh penelitian yang menyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Rizky Ruslan *et al.*, 2025)

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau puas yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi psikologis positif yang timbul dari hasil evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerjanya. Kepuasan ini mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja mampu memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan, baik dari aspek kompensasi, hubungan sosial di tempat kerja, kondisi fisik lingkungan kerja, maupun

kenyamanan psikologis yang dirasakan (Munandar, 2021). Adapun indikator untuk mengukur kepuasan kerja ialah: 1). Supervisi, 2). Lingkungan Kerja, 3). Upah, 4). Penghargaan, 5). Rekan Kerja yang Mendukung, 6). Komunikasi. 7). Pekerjaan itu sendiri.

Karyawan yang tidak puas biasanya akan menunjukkan penurunan semangat kerja, motivasi yang rendah, dan performa kerja yang tidak optimal. Mereka cenderung merasa cepat lelah, tidak terlibat secara emosional dalam pekerjaan, dan menunjukkan sikap apatis terhadap tanggung jawab. Sebaliknya, jika karyawan merasakan kepuasan kerja, maka mereka akan bekerja dengan lebih antusias, bertanggung jawab, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, disiplin kerja dan *work overload* memiliki hubungan yang signifikan terhadap munculnya *burnout* pada karyawan. Disiplin kerja yang tinggi membantu karyawan mengelola waktu dan tanggung jawab secara efektif, sehingga dapat mengurangi stres dan tekanan kerja yang berlebihan. Sebaliknya, *work overload* yang terjadi ketika beban kerja melebihi kapasitas karyawan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang menjadi pemicu utama terjadinya *burnout*. *Burnout* yang dialami karyawan akibat beban kerja yang tidak terkendali ini akan menurunkan motivasi, semangat kerja, serta kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin kerja yang baik dan penyesuaian beban kerja secara proporsional menjadi kunci penting dalam mencegah *burnout* serta menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja.

Selain itu, *burnout* tidak hanya mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan, tetapi juga berdampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Saat karyawan mengalami kelelahan emosional dan berkepanjangan akibat *burnout*, motivasi dan antusiasme dalam bekerja akan menurun. Kondisi ini membuat mereka merasa kurang puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas serta komitmen terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Arumingtyas & Trisafidaningsih, 2021) Oleh sebab itu, pengelolaan *burnout* secara efektif sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja sekaligus kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H1: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
- H2: Terdapat pengaruh terhadap *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
- H3: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
- H4: Terdapat pengaruh *Work Overload* terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
- H5: Terdapat pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

- H6: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja melalui *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
- H7: Terdapat pengaruh *Work Overload* terhadap Kepuasan kerja melalui *Burnout* Pada karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.