

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

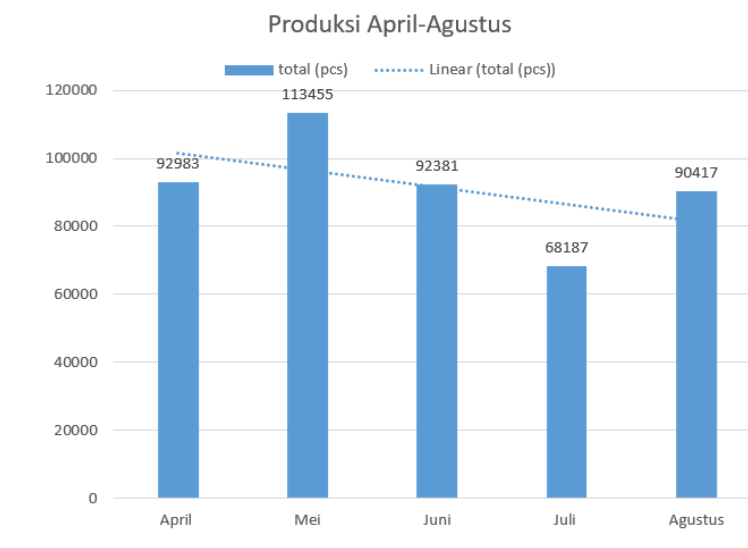
Perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai asset utama yang memengaruhi efisiensi dan efektivitas lingkungan kerja serta menjadi fungsi pokok untuk mengelola serta meningkatkan nilai tambah perusahaan dan mencapai tujuan dalam keberlangsungan perusahaan. Ukuran keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana dapat dikelola secara efisien dan efektif (Muttaqin & Hendra Saputro, 2023). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) 2024, menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja di Indonesia mencapai 142,18 juta orang, di mana lapangan usaha penyerap tenaga terbanyak adalah Akomodasi & Makan Minum, dan Perdagangan dengan peningkatan jumlah tenaga kerja masing-masing bertambah sekitar 0,96 juta orang, dan 0,85 juta orang. Pada tahun tersebut industri pengolahan makanan dan minuman mengalami pertumbuhan signifikan dengan kontribusi terhadap PDB meningkat sebesar 5,9%, dengan kontribusi PDB mencapai Rp1,53 kuadriliun. Data tersebut menunjukkan bahwa industri pengolahan non-migas memiliki peran penting bagi keberlangsungan perekonomian nasional dan karyawan pada sektor ini dituntut untuk memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan agar mampu bersaing dalam pasar yang semakin kompetitif (BPS, 2024).

Perusahaan makanan di Indonesia telah berkembang pesat serta menghadapi banyak tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam menjaga mempertahankan tingkat produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ketika mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, akan lebih baik untuk memprioritaskan kesejahteraan karyawannya, terutama perasaan mereka, karena satu hal diantaranya yang dapat menjadi penghambat adalah sikap dari karyawannya itu sendiri.

Salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia yang menjadi perhatian utama perusahaan yaitu kepuasan kerja yang dirasakan karyawan atau *job satisfaction*. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan salah satu ukuran utama yang digunakan dalam mengukur keberhasilan manajemen SDM. Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan menunjukkan loyalitas, semangat serta terlibat sepenuhnya dalam aktivitas kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja seringkali berhubungan dengan kurangnya motivasi, peningkatan stress, dan kemungkinan besar *turnover* yang tinggi. *Job Satisfaction* tersebut dilihat dan dipahami sebagai suatu hal atau sikap yang mencerminkan perasaan karyawan dalam menyukai pekerjaannya (Cantika & Purwani, 2024). *Job satisfaction* berkaitan dengan seperangkat perasaan yang dimiliki karyawan berkaitan dengan tingkat kesenangan individu terhadap pekerjaan yang dijalankan, serta mencerminkan sikap umum terhadap kesenjangan antara penghargaan yang diterima dan yang diharapkan (Wati et al., 2024).

CV Sajodo Karya Gemilang atau dikenal dengan Sajodo Snack & Food, perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan ringan tentunya sangat

memerhatikan kondisi internal dan eksternal perusahaannya termasuk dalam menghadapi tantangan untuk mempertahankan tingkat produktivitas agar dapat memenuhi target permintaan pasar yang fluktuatif. Promosi yang dilakukan Sajodo *Snack & Food* melalui berbagai sosial media atau *marketplace* yang banyak digandrungi masyarakat saat ini seperti *Shopee live*, *TikTok live*, dan lainnya. Selain itu, Sajodo *Snack & Food* juga menjual produknya secara *offline* dengan memiliki beberapa gerai *Offline Store*. Tak jarang Sajodo *Snack & Food* mendapatkan volume pesanan yang banyak dari biasanya baik dari *online* maupun untuk *offline*. Sehingga tim dari bagian lainnya akan saling *back-up* dan adanya lembur atau penambahan *shift* untuk memenuhi permintaan konsumen dan target produksi. Karyawan bagian produksi seringkali menjadi ujung tombak yang merasakan tantangan tersebut. Kondisi karyawan yang hampir setiap harinya merasakan beban kerja harus dapat berkonsentrasi selama bekerja agar menghindari resiko kesalahan.



Sumber: CV Sajodo Karya Gemilang (diolah kembali)

Gambar 1.1 Data Produksi April-Agustus 2025

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat terlihat bahwa jumlah produksi sajodo *snack & food* lima bulan terakhir tahun 2025 mengalami fluktuasi yang cukup jelas. Pada bulan April, produksi mencapai sebesar 92.983 pcs. Sementara, pada bulan Mei, produksi mengalami kenaikan signifikan sebesar 113.455 pcs dibandingkan bulan sebelumnya. Selanjutnya, pada bulan Juni produksi kembali menurun menjadi 92.391 dan penurunan tersebut berlanjut pada bulan Juli dengan total produksi sebesar 68.187 pcs. Pada bulan Agustus produksi kembali mengalami peningkatan menjadi 90.417 pcs, meskipun belum mampu mencapai tingkat produksi tertinggi seperti bulan Mei.

Fluktuasi produksi ini menunjukkan bahwa perusahaan belum berada dalam kondisi produksi yang stabil. Perubahan jumlah produksi yang cukup tajam terutama pada bulan Juni, mengindikasikan adanya kondisi operasional yang perlu mendapat perhatian lebih agar kapasitas produksi dapat dipertahankan lebih konsisten pada periode selanjutnya.

Dalam wawancara dengan salah satu karyawan yang juga merupakan HRD di CV Sajodo Karya Gemilang, beliau menyampaikan bahwa tantangan yang dihadapi sebagian besar karyawan saat ini berkaitan dengan tingginya intensitas kerja, terutama ketika volume produksi tinggi seperti menjelang hari besar atau ketika *event marketplace*. Beliau juga menjelaskan bahwa saat ini CV Sajodo Karya Gemilang sedang mengalami perkembangan yang cukup pesat, terkadang jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, menyebabkan beberapa karyawan kesulitan mengatur waktu, terutama

bagi mereka yang sudah memiliki keluarga. Kondisi tersebut memunculkan dua masalah utama, yaitu *work-overload* (beban kerja berlebih) dan *work-family conflict* (konflik kerja-keluarga) yang dapat menurunkan *job satisfaction* karyawan.

Terdapat indikasi bahwa *work-life balance* dapat menjadi mediasi hubungan antara *work-overload* dan *work-family conflict* terhadap *job satisfaction*. *Work-life balance* berkontribusi pada peningkatan kesehatan mental dan fisik, serta efisiensi kerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan personal cenderung lebih bersemangat dan menunjukkan kinerja yang optimal dibandingkan karyawan yang mengalami ketidaseimbangan (Marecki, 2024).

Work-overload secara umum didefinisikan *the perception of too much work to accomplish in the time available* (Bas & Güney, 2022). Situasi di mana seorang karyawan merasa bahwa beban kerja mereka terlalu banyak dan tidak seimbang dengan waktu, keahlian, dan batasan mereka. Sehingga dapat menimbulkan stress, kelelahan, dan emosi negatif (Huang et al., 2023). Karyawan dapat merasakan kurang puas dengan pekerjaannya dan meningkatkan niat untuk meninggalkan perusahaan jika mereka menghadapi beban kerja yang berlebihan (*work-overload*). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa *work-overload* memiliki pengaruh negatif pada *job satisfaction* (Mahayasa et al., 2024; Njuguna et al., 2022; Wahyudi R, 2022).

Selain itu, *work-family conflict* muncul saat tuntutan kerja dan keluarga saling bertentangan, sehingga sulit untuk memenuhi keduanya secara optimal (Laiba et al., 2025) Konflik ini merupakan konflik peran yang umum bagi semua karyawan,

tanpa memandang gender yang disebabkan adanya keterbatasannya sumber daya seperti waktu, energi, dan pikiran yang harus dibagi antara pekerjaan dan keluarga (Isa & Indrayati, 2023). Timbulnya *work-family conflict* karena peran di tempat kerja cenderung memerlukan fokus dan perhatian dibandingkan dengan peran dalam keluarga (Adam et al., 2024). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh pada *job satisfaction* (Adam et al., 2024; Iftikhar et al., 2023; Putra et al., 2022).

Meskipun demikian, dampak negatif dari kedua tekanan tersebut tidak selalu berlangsung secara langsung. *Work-life balance* menjadi penyeimbang hubungan antara kedua faktor tersebut. Gangguan (*interference*) terjadi ketika tekanan dari satu peran menghambat peran yang lain, sementara peningkatan (*enhancement*) muncul apabila pengalaman positif dalam suatu peran mampu memberikan nilai tambah serta mendukung peran lain. Oleh karena itu, mengelola *work-life balance* yang efektif menjadi komponen utama terhadap peningkatan kualitas hidup serta produktivitas individu secara menyeluruh (Martadinata, 2025). Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan *work-life balance* mempunyai pengaruh terhadap *job satisfaction* (Adekunle, 2022; Agung & Tri Wijayati, 2023; Buba et al., 2024).

Dalam penelitian terdahulu menunjukkan variabel *work-overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (Bas & Guney., 2022; Hussain et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa *work-overload* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* (Alves et al., 2024; Futry et al.,

2025). Dan pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (Kwadwo & Mansa, 2022; Rafi & Irmawati, 2024).

Dapat diketahui bahwa penelitian sebelumnya tidak meneliti secara spesifik pengaruh *work-overload* dan *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* dengan menempatkan *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini akan berbeda dengan penelitian sebelumnya dari segi objek, subjek, dan lokasi penelitian. Maka, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh *Work-Overload* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work-Life Balance* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV Sajodo Karya Gemilang).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana *work-overload*, *work-family conflict*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang?
2. Bagaimana pengaruh *work-overload* terhadap *work-life balance* pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang?
3. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance* pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang?
4. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang?

5. Bagaimana *work-life balance* memediasi antara hubungan *work-overload* terhadap *job satisfaction* pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang?
6. Bagaimana *work-life balance* memediasi antara hubungan *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. *Work-overload, work-family conflict, work-life balance, dan job satisfaction* pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang.
2. Pengaruh *work-overload* terhadap *work-life balance* pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang.
3. Pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance* pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang.
4. Pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang.
5. *Work-life balance* memediasi antara hubungan *work-overload* terhadap *job satisfaction* pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang.
6. *Work-life balance* memediasi antara hubungan *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu serta kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Harapan dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan manfaat yang signifikan. Meningkatkan pemahaman bagaimana *Work-Overload* dapat mendorong *Work-life balance* serta meningkatkan *Job Satisfaction*. Studi ini bertujuan untuk memperdalam terkait bagaimana *Work-Overload*, *Work-Family Conflict*, *Work-life balance*, dan *Job Satisfaction* berhubungan satu sama lain. Penelitian ini akan menambah penelitian serta pengetahuan dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam wawasan dan pengetahuan serta mengimplementasikan pemahaman mengenai *work-overload*, *work-family conflict*, *job satisfaction*, dan *work-life balance*.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi berupa informasi yang dapat bermanfaat bagi perusahaan, sekaligus menjadi acuan evaluasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya terkait pengelolaan sumber daya manusia, terkait aspek *work-overload*, *work-family conflict*, *job satisfaction*, dan *work-life balance*.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas ragam kajian ilmiah serta menjadi referensi sebagai pembanding bagi peneliti lain dalam mengembangkan penelitian yang menelaah permasalahan serupa.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Sajodo Karya Gemilang (Sajodo *Snack & Food*), perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi makanan ringan dan beralamat di Jl. Leuwi Dahu, Indihiang, Kec. Indihiang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46151. Penelitian ini berlangsung dari bulan September 2025 hingga bulan Februari 2026, dengan jadwal kegiatan penelitian yang terperinci pada Lampiran 1.