

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk mempunyai keunggulan kompetitif guna menghadapi tantangan globalisasi yang semakin maju dan penuh dinamika. Dalam menghadapi era persaingan global ini, perusahaan tidak sepenuhnya mengandalkan teknologi serta modal semata, tetapi juga pada kualitas (SDM yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, diakrenakan kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas tenaga kerjanya. SDM merupakan aset strategis yang memainkan peran penting dalam menentukan arah, keberhasilan, dan daya saing perusahaan. Karyawan yang kompeten, berdedikasi, serta memiliki etos kerja tinggi mampu mendorong peningkatan produktivitas dan inovasi perusahaan. SDM yang dikelola dengan efektif menjadi salah satu kunci utama dalam meraih keunggulan organisasi secara berkelanjutan. SDM yang berkualitas tidak terbentuk begitu saja, melainkan merupakan hasil dari pengaruh berbagai faktor, baik faktor internal seperti motivasi, sikap, serta kompetensi individu, ataupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan kepemimpinan. Komponen penting yang tidak boleh diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia ialah pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan (Afrimarta, 2021). Kepuasan kerja ialah indikator kunci yang mencerminkan seberapa besar karyawan merasa dihargai,

diperlakukan dengan adil, dan terpenuhi kebutuhannya di tempat kerja. Karyawan yang mencapai tingkat kepuasan optimal biasanya menunjukkan loyalitas yang kuat, motivasi kerja yang stabil, serta berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi sebaiknya menganalisis aspek-aspek yang menentukan tingkat kepuasan kerja guna mewujudkan suasana kerja yang positif serta mendukung karyawan.

PT Sararasa Biomass Surabaya adalah salah satu pemasok biomassa terkemuka di Asia Tenggara yang berdiri pada tahun 2012 dan berbasis di Singapura dengan kegiatan operasional di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi pelet biomassa industri sebagai energi alternatif pengganti batu bara untuk pembangkit listrik, yang mampu menurunkan emisi CO₂ hingga sekitar 95% per kWh. Sebagai pelopor industri biomassa di Indonesia dengan operasi pelet skala besar, perusahaan ini membutuhkan banyak tenaga kerja, khususnya pada tenaga kerja produksi. Maka dari itu, perusahaan bekerjasama dengan penyalur tenaga kerja (*outsourcing*) untuk memasok sebagian besar tenaga kerja produksi. PT E Talenta Sukses Mulia merupakan penyalur tenaga kerja yang bekerjasama dengan PT Sararasa Biomass untuk menyalurkan tenaga kerja pada divisi produksi mereka.

Kepuasan kerja adalah sikap dari setiap individu dari pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja ialah kesejahteraan psikologis yang menggambarkan kepuasan dalam diri karyawan terkait pekerjaannya serta kesesuaian antara pekerjaan tersebut dengan keadaan dirinya. (Lesmana et al. 2024). Setiap aspek pekerjaan dapat mengalami peningkatan maupun

penurunan tergantung pada sikap karyawan terhadap tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Kepuasan kerja turut memengaruhi tingkat ketertarikan karyawan terkait pekerjaannya, karena saat karyawan merasa senang dengan apa yang dikerjakan, tercipta ikatan positif antar rekan kerja dan mendorong mereka untuk menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan lebih cepat (Munazilah dan Iryanti, 2023). Kepuasan kerja juga dapat diukur melalui pemenuhan kebutuhan individu, baik dalam konteks pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Berdasarkan wawancara, fenomena yang terjadi adalah ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan, khususnya pada karyawan *outsourcing* divisi produksi. Kepuasan kerja juga dapat dibuktikan melalui peningkatan jumlah *turnover* pada jumlah karyawan *outsourcing* divisi produksi. Rahayu dan Mulyana (2024) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja juga dapat dilihat dari tingkat *turnover*. Selain itu, menurut Asih (2021), *turnover* dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan karena kemauan karyawan untuk pindah pekerjaan (*turnover*) yang pada akhirnya timbul keputusan karyawan untuk meninggalkan tanggung jawabnya. Data *turnover* tersebut bisa dilihat melalui tabel yang tertera di bawah ini.

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan Outsourcing Divisi Produksi PT Sararasa Biomass Surabaya

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Turnover Rate
2023	62	4	8	52	14%
2024	52	6	8	50	15%

Sumber: PT Sararasa Biomass Surabaya

Berdasarkan data yang telah disajikan, dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan pada *turnover* setiap tahunnya. Menurut Gillies dalam Pratiwi dan Sary (2023), *turnover rate* dikatakan normal jika berada pada 5 – 10%, namun jika di atas 10%, *turnover* dikatakan tinggi. Berdasarkan wawancara, alasan keluarnya karyawan ada berbagai macam seperti, ingin mencari pekerjaan yang lebih baik ataupun mencari pengalaman lain. Anastia et al. (2021) menjabarkan, ditemukan hubungan signifikan antara kepuasan kerja serta *turnover*, dimana kepuasan yang meningkat maka, keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan pun semakin berkurang. Sebaliknya, ketika rasa puas mereka berada pada tingkat yang rendah, keinginan untuk mencari peluang kerja di luar perusahaan akan meningkat. Hal tersebut mengidentifikasi banyaknya karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya, hingga menetapkan untuk meninggalkan perusahaan.

Beban kerja ialah salah satu dari sekian hal yang berperan dalam kepuasan kerja (Widiantoro dan Lumban Gaol, 2024). Beban kerja ialah tanggung jawab yang diserahkan pada karyawan yang harus terselesaikan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu (Saputri dan Rini, 2024). Penyesuaian beban kerja harus didasarkan pada

kemampuan masing-masing karyawan agar dapat menyelesaikan kewajibannya. Apabila tugas yang diberikan terlalu ringan dan tidak menantang kemampuan karyawan dalam jangka waktu yang lama, hal tersebut dapat menimbulkan rasa jenuh. Sebaliknya, jika tugas yang diberikan melebihi kapasitas atau kemampuan karyawan, maka dapat menimbulkan tekanan dan stres terhadap pekerjaan yang dijalankan (Prasiwi et al. 2022). Kemampuan yang dimaksud tidak hanya terbatas pada keterampilan atau keahlian teknis yang dimiliki oleh karyawan, tetapi juga mencakup faktor lain seperti efektivitas jam kerja. Dalam menyusun beban kerja, perusahaan perlu mempertimbangkan seberapa optimal waktu kerja karyawan dapat dimanfaatkan untuk menyelesaikan tugas tanpa mengorbankan kualitas hasil maupun kondisi fisik dan mental karyawan itu sendiri.

Fenomena yang diambil berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan, diketahui bahwa beberapa karyawan menyampaikan adanya ketidakpuasan kerja juga disebabkan oleh tingginya beban kerja yang mereka terima. Kondisi ini diperparah oleh tingkat kehadiran yang rendah di antara karyawan lain, sehingga tugas-tugas yang seharusnya dibagi secara merata justru harus ditanggung oleh karyawan yang hadir. Akibatnya, mereka harus mengerjakan pekerjaan tambahan di luar tanggung jawab utamanya, yang secara langsung menambah tekanan kerja harian. Selain penambahan jam lembur di hari kerja, jam lembur juga dilakukan pada hari libur. Situasi ini tidak hanya menyebabkan peningkatan beban fisik dan mental, tetapi juga berdampak pada jam kerja yang melebihi standar operasional perusahaan.

Melalui data lembur karyawan, dapat dilihat besarnya jam tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Data mengenai lembur karyawan tersebut dapat dilihat secara rinci pada tabel berikut, yang menggambarkan besarnya jam tambahan yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan selama periode tertentu.

Tabel 1. 2 Data Jam Lembur Karyawan *Outsourcing* Divisi Produksi PT Sararasa Biomass Surabaya

Bulan	Tahun 2023		Rata-Rata Kelebihan Jam Kerja	Tahun 2024		Rata-Rata Kelebihan Jam Kerja
	Jumlah Karyawan Lembur	Jumlah Kelebihan Jam Kerja		Jumlah Karyawan Lembur	Jumlah Kelebihan Jam Kerja	
Januari	36	1242	34,5	34	1146	33,7
Februari	39	1264	32,4	34	1152	33,9
Maret	40	1158	28,3	12	909	75,7
April	40	1116	27,9	30	1050	35
Mei	40	413	10,3	34	920	27
Juni	35	336	9,6	35	1075	30,7
Juli	34	246	7,2	36	1150	32,9
Agustus	33	248	7,4	36	1189	33
September	33	320	9,6	37	1199	32,4
Oktober	36	450	12,5	36	1121	31,1
November	33	344	10,4	35	1128	32,2
Desember	33	252	7,6	34	1080	31,7
Jumlah		7189			13219	

Sumber: Data Internal PT Sararasa Biomass Surabaya

Tabel di atas menyajikan data jumlah karyawan lembur dan jumlah kelebihan jam kerja selama dua tahun, yaitu 2023 dan 2024. Jika dilihat secara keseluruhan, terjadi peningkatan signifikan dalam jumlah total kelebihan jam kerja, yaitu dari 7.189 jam pada tahun 2023 menjadi 13.219 jam pada tahun

2024. Ini berarti terjadi hampir dua kali lipat peningkatan dalam total jam lembur yang harus ditanggung karyawan. Meski jumlah karyawan yang melakukan lembur per bulan relatif stabil, bahkan di beberapa bulan tahun 2024 sedikit lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya, tetapi jumlah kelebihan jam kerja meningkat drastis. Dapat dilihat pada bulan Maret 2024 hanya terdapat 12 karyawan lembur dibandingkan 40 orang di Maret 2023, namun total jam lembur tetap tinggi, yaitu 909 jam, yang menunjukkan bahwa durasi lembur per individu meningkat secara signifikan. Peningkatan jumlah kelebihan jam kerja ini dapat menjadi sinyal bahwa beban kerja yang diterima karyawan semakin berat, atau terjadi ketidakseimbangan distribusi kerja. Ini juga dapat dikaitkan dengan berkurangnya jumlah tenaga kerja aktif akibat absensi atau *turnover*, sehingga sisa karyawan harus menanggung lebih banyak tugas, mengakibatkan jam kerja yang lebih panjang. Akibatnya, mereka merasa kelelahan secara fisik dan mental karena harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja normal.

Tingginya jumlah lembur yang tercatat setiap bulan menjadi indikator konkret bahwa beban kerja telah melebihi kapasitas ideal yang seharusnya. Jika kondisi ini terus berlangsung tanpa adanya penyesuaian beban kerja atau penambahan tenaga kerja, maka berisiko menurunkan taraf kepuasan kerja karyawan. Dijelaskan pada penelitian oleh Kusumawati (2024) yang menegaskan bahwa meningkatnya beban kerja yang ditanggung karyawan, menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Chen et al. (2022) juga mengemukakan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa adanya korelasi

negatif beban kerja dan kepuasan kerja, dimana tingkat kepuasan lebih rendah ketika beban kerja lebih berat. Selain itu, meningkatnya beban kerja akan meningkatkan peluang untuk melakukan kesalahan atau bertindak tidak disiplin (Chen et al. 2022).

Disiplin merupakan pemahaman dan kesiapan individu agar menaati seluruh aturan organisasi serta praktik standar yang berlaku (Ardhiansyah et al. 2021). Kedisiplinan karyawan yang meningkat akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja, ketika segala sesuatu yang diberikan perusahaan memberikan rasa puas pada karyawan, tentunya berdampak positif pada skala kepuasan kerjanya (Putri et al. 2025). Tingkat disiplin yang tinggi tidak hanya menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi, melainkan juga membentuk lingkungan kerja yang lebih teratur, stabil, serta kondusif. Melalui kondisi ini, karyawan merasa diapresiasi dan memiliki kejelasan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga mengurangi konflik kerja dan ketidakpastian dalam pelaksanaan pekerjaan.

Fenomena yang dialami terkait disiplin kerja karyawan dapat terlihat melalui pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seperti, ketidakhadiran tanpa keterangan, tidak mematuhi aturan operasional, penyuapan, hingga kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Keluhan tersebut lalu disampaikan kepada perusahaan penyalur tenaga yang telah bekerja sama dan melakukan tindak disiplin melalui pembinaan dan pengeluaran Surat Peringatan (SP). Menurut Rahmitasari dan Hoesin (2023), apabila pekerja melakukan pelanggaran atas ketentuan yang

terdapat dalam aturan perusahaan atau perjanjian kerja, pekerja tersebut akan mendapatkan sanksi berupa pemberian surat peringatan. Surat peringatan adalah salah satu upaya perusahaan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Tabel 1. 3 Data Surat Peringatan Karyawan *Outsourcing* Divisi Produksi PT Sararasa Biomass Surabaya

Tahun	SP 1	SP 2	SP 3	Total
2023	4	1	1	6
2024	1	5	2	8

Sumber: Data Internal PT Sararasa Biomass Surabaya

Berdasarkan data Surat Peringatan (SP) yang dikeluarkan oleh perusahaan penyalur tenaga kerja, terjadi peningkatan jumlah pelanggaran disiplin kerja dari tahun 2023 ke 2024. Pada tahun 2023, total SP yang dikeluarkan berjumlah 6, sedangkan pada tahun 2024 meningkat menjadi 8. Peningkatan ini terutama terjadi pada SP 2 dan SP 3, yang mengindikasikan bahwa beberapa karyawan melakukan pelanggaran berulang atau bersifat lebih serius. Fenomena ini mencerminkan adanya permasalahan dalam penerapan disiplin kerja dan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sasmita (2023), tingkat kepuasan kerja yang rendah berpotensi menurunkan semangat kerja dan komitmen, sehingga karyawan cenderung bekerja tidak maksimal dan melakukan pelanggaran terhadap aturan perusahaan. Pada dasarnya karyawan yang tidak tergerak dan melakukan ketidakdisiplinan cenderung

tidak mempunyai motivasi lebih dikarenakan tidak ada dorongan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Selain melalui data SP yang dikeluarkan, tingkat absensi yang meningkat juga menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan yang mencerminkan ketidaknyamanan atau kejenuhan dari kegiatan yang dijalani. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, tingkat absensi karyawan cukup tinggi dan cenderung terjadi secara berulang setiap tahunnya. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi pihak perusahaan, terutama dalam hal penjadwalan ulang tugas dan pengalokasian sumber daya manusia secara efektif. Tingginya tingkat absensi dapat mengganggu kelancaran operasional, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan beban kerja bagi karyawan lain yang harus menggantikan tugas yang ditinggalkan. Melalui data absensi, dapat dikatakan bahwa tingkat disiplin kerja pada karyawan divisi produksi masih rendah. Data tersebut bisa dilihat melalui tabel yang tertera di bawah ini.

Tabel 1. 4 Data Absensi Karyawan *Outsourcing* Divisi Produksi PT Sararasa Biomass Surabaya

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Total Absensi	Tingkat Absensi
			Sakit	Ijin	Alpha		
2023	52	303	100	385	35	520	3,3%
2024	50	306	103	481	41	625	4,1%

Sumber: Data Internal PT Sararasa Biomass Surabaya

Berdasarkan data tersebut, jumlah absensi karyawan *outsourcing* divisi produksi meningkat dari tahun 2023 ke 2024. Pada tahun 2023, dengan 52 karyawan, total absensi tercatat 520 hari, sedangkan pada tahun 2024

meningkat menjadi 625 hari dari 50 karyawan. Jenis absensi yang paling dominan adalah izin, yang mengalami peningkatan signifikan. Tingkat absensi juga naik dari 3,3% menjadi 4,1%. Tingkat absensi karyawan termasuk tinggi, mengingat bahwa batas absensi yang normal berada di bawah 3%, sedangkan persentase antara 3% hingga 10% dikategorikan sebagai tinggi (Mahayani et al. 2022). Peningkatan jumlah absensi ini menunjukkan adanya penurunan kepuasan kerja yang dapat berdampak negatif terhadap operasional perusahaan secara keseluruhan. Menurut Ahmad dan Zahro (2017), karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih disiplin dan rutin hadir di tempat kerja.. Hal tersebut dapat dipahami karena seseorang yang merasa senang terhadap segala sesuatu, maka ia akan sering mendekati, melihat, dan mendatanginya.

Motivasi kerja termasuk aspek penting yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Menurut Hasibuan dalam Hasanudin dan Santiko (2023) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menimbulkan semangat kerja pada individu sehingga mereka bersedia bekerja sama, berkontribusi secara efektif, serta mengerahkan seluruh kemampuan dan usahanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.. Karyawan akan berusaha bekerja dengan keras untuk mencapai hasil terbaiknya ketika memiliki dorongan motivasi yang besar. Begitupun sebaliknya, karyawan dengan motivasi kerja yang rendah biasanya berpotensi mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Rulianti dan Nurpribadi, 2023). Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, memiliki sikap positif

terhadap pekerjaannya, dan menurunkan keinginan untuk pindah. Hal tersebut juga dapat dilihat melalui data *turnover* dan data absensi karyawan produksi pada tahun 2023 – 2024 yang menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar dan presentase absensi setiap tahunnya. Melalui hal tersebut, menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan *outsourcing* divisi produksi termasuk rendah. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan juga merasa tidak termotivasi disebabkan oleh banyaknya beban kerja yang ditanggung. Selain itu, dari hasil wawancara juga menyebutkan bahwa ketidakhadiran karena izin maupun sakit tetap dikenakan pemotongan gaji, sehingga menimbulkan keluhan karyawan dan berdampak pada kepuasan serta motivasi kerja.

Selain itu, *Herzberg's Two-Factor Theory* sebagaimana ditunjukkan oleh Andriani dan Widiawati (2017), bahwa pelaksanaan pekerjaan oleh seseorang berasal dari dua faktor penting yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhannya, yaitu:, yaitu:

- 1) Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*) adalah faktor berkaitan dengan esensi manusia yang ingin memiliki ketentraman, yaitu meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi.
- 2) Faktor Motivasi (*Motivation Factors*) merupakan faktor yang berkaitan dengan kebutuhan psikologis individu, yang mencakup berbagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, hal tersebut

dapat menumbuhkan motivasi internal yang kuat, sehingga mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi kerja yang optimal.

Tabel 1. 5 Tabel *Pra Survey* Motivasi Kerja Karyawan *Outsourcing* Divisi Produksi PT Sararasa Biomass Surabaya

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1.	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.	6	9	15
2.	Saya senang dan antusias datang ke tempat kerja setiap hari.	4	11	15

Sumber: Hasil *Pra Survey* (2025)

Berdasarkan data *pra survey*, hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan *outsourcing* di divisi produksi masih tergolong rendah. Rendahnya motivasi ini berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja, sebagaimana juga ditunjukkan oleh data lain seperti tingginya tingkat absensi dan *turnover*. Hal tersebut juga sesuai melalui penelitian oleh Fajrina dan Kustini (2022) mengindikasikan bahwa maka akan semakin tinggi motivasi kerja, semakin positif pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut mendukung *Herzberg's Two-Factor Theory* yang sudah diteliti oleh Andriani dan Widiawati (2017) yang menyatakan bahwa motivasi ialah salah satu faktor penting yang bisa meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik melalui pengakuan maupun kesempatan berkembang, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Namun, jika motivasi rendah seperti yang ditunjukkan pada *pra survey*, maka karyawan cenderung merasa

kurang puas, yang pada akhirnya bisa berpengaruh pada hal-hal seperti turunnya produktivitas, meningkatnya absensi dan *turnover*, serta mengurangi loyalitas karyawan pada perusahaan.

Atas dasar fenomena tersebut, penulis berminat untuk melakukan penelitian terhadap karyawan *outsourcing* divisi produksi pada PT Sararasa Biomass Surabaya mengenai sejauh mana disiplin kerja, motivasi kerja, serta beban kerja bisa mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Sararasa Biomass Surabaya”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, bisa dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* divisi produksi PT Sararasa Biomass Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* divisi produksi PT Sararasa Biomass Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* divisi produksi PT Sararasa Biomass Surabaya?

1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* divisi produksi PT Sararasa Biomass Surabaya.

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* divisi produksi PT Sararasa Biomass Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* divisi produksi PT Sararasa Biomass Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Studi ini memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi penulis mengenai konsep beban kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menjadi wadah bagi penulis dalam pengaplikasian berbagai teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan ke dalam konteks praktis. Penelitian ini juga dilaksanakan sebagai salah satu bentuk pemenuhan syarat akademik guna mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini, bisa mendapatkan wawasan baru bagi PT E Talenta Sukses Mulia selaku pihak *outsourcing* dan PT Sararasa Biomass Surabaya selaku pihak *user* mengenai pentingnya disiplin kerja, motivasi kerja serta beban kerja dalam mendukung kepuasan kerja. Hasil temuan ini dapat menjadi dasar dalam merancang strategi peningkatan kepuasan kerja guna mendorong produktivitas serta daya saing perusahaan di tengah ketatnya persaingan industri.

3. Bagi Universitas

Diharapkan melalui penelitian ini, bisa memperluas pemahaman akademik mengenai hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Temuan dari penelitian ini juga bisa menjadi sumber rujukan penting bagi peneliti yang ingin meneliti topik serupa di masa depan, khususnya terkait pengelolaan sumber daya manusia pada karyawan *outsourcing* divisi produksi.