

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sektor industri merupakan salah satu pilar utama dalam perekonomian suatu negara, mencakup berbagai jenis kegiatan ekonomi yang berkaitan dengan produksi barang dan jasa. Di Indonesia, sektor industri telah berkembang pesat dan memainkan peran krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang memiliki pengaruh terbesar khususnya dibidang manufaktur.

Keberhasilan dan keberlanjutan industri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam sektor industri. Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang memadai akan dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi di tempat kerja. Menurut Rizaldi & Amalia (2021) berdasarkan berbagai macam pengalaman yang sudah dialami oleh organisasi-organisasi di negara maju yang menunjukkan bahwa secara konsisten hanya organisasi yang melaju dalam upaya meningkatkan dirinya melalui perkembangan organisasi yang bisa bertahan. Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan profesional dibutuhkan perusahaan untuk bertahan seperti itu. Manusia sebagai sumber daya di dalam suatu organisasi memiliki persepsi, kepribadian dan pengalaman hidup yang unik, latar belakang budaya, kemampuan belajar dan menangani tanggung jawab, sikap keyakinan dan tingkat aspirasi yang berbeda.

Menurut Frendika & Budiarti (2022) Sumber Daya Manusia adalah Individu yang berkualitas dengan kecerdasan dan pengalaman yang sesuai dalam keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Meskipun sumber daya perusahaan mendukung, akan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik tentunya proyek-proyek perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya (Narimawati *et al*, 2022). Maka dari itu kepuasan dari sumber daya manusia sangat penting untuk di perhatikan agar bisa memberikan kontribusi yang maksimal agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Harahap *et al* (2023) secara umum industri diartikan sebagai suatu perusahaan atau kegiatan yang mengubah bahan mentah atau komoditi setengah jadi menjadi barang jadi dengan nilai tambah untuk keuntungan, industri tersebut meliputi perusahaan perakitan atau *assembling*, serta reparasi. Industri manufaktur *spare part* dan rekayasa mesin produksi memainkan peran penting dalam meningkatkan efisien dan produktivitas industri manufaktur. Industri manufaktur *spare part* dan rekayasa mesin produksi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas produk.

Menurut menko perekonomian Airlangga Hartato (2019), industri manufaktur berperan penting dalam upaya menggenjot nilai investasi dan ekspor sehingga menjadi sektor andalan untuk mengakselerasi pertumbuhan ekonomi nasional. Oleh karena itu, pemerintahan berkomitmen merevitalisasi industri manufaktur melalui pelaksanaan peta jalan making indonesia 4.0 agar juga siap memasuki era revolusi industri 4.0. Airlangga menjelaskan, aktivitas industri senantiasa konsisten memberikan efek

berantai yang luas bagi perekonomian baik di daerah maupun nasional. Di kutip dari kemenperin.go.id.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyedia *spare part* dan rekayasa mesin produksi yang ada di Kota Bandung salah satunya adalah PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yang dijadikan lokasi penelitian. PT. Sunrise Abadi Kota Bandung merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang manufaktur yang didirikan pada tahun 1999 dengan nama PD Sunrise yang kemudian pada tahun 2009 perusahaan ini berganti nama menjadi PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Perusahaan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung ini beralamat di Jl. Soekarno-Hatta No. 09 Kota Bandung.

PT. Sunrise Abadi Kota Bandung memproduksi berbagai macam *spare part* dan alat proses pemesinan beberapa contoh produknya antara lain *gear*, mesin bubut, mesin *scraft*, mesin *roll hydraulic* dan mesin-mesin industri lainnya. Perkembangan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung ini didukung oleh sejumlah staff yang berpengalaman, ahli-ahli teknik, teknisi-teknisi terampil, pekerja-pekerja yang sudah terlatih dan dilengkapi dengan berbagai macam alat-alat pemesinan yang berkualitas. Berkat kemampuan manajemen dan pengalaman yang ada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung mampu menjaga reputasi perusahaan yang baik dengan menyelesaikan berbagai proyek-proyek kontruksi pemesinan dengan standar tinggi dan tepat pada waktunya.

PT. Sunrise Abadi Kota Bandung diasumsikan memiliki berbagai keunggulan sehingga peneliti ingin melihat berbagai hal terkait keunggulan yang ada di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. PT Sunrise Abadi Kota Bandung memiliki potensi untuk

berkembang sebagai perusahaan manufaktur yang ada dikota Bandung terlihat dari sejumlah staff yang berpengalaman, ahli-ahli teknik, teknisi-teknisi terampil, dan pekerja yang sudah terlatih namun didalamnya dilihat dari tingkat keseimbangan kehidupan kerjanya mungkin sudah baik tetapi ada beberapa yang terlihat dari tuntutan yang berlebihan untuk melakukan pekerjaan menyebabkan tumbuh kembangnya ketidakseimbangan kehidupan kerja, ini juga terlihat dari beban kerja yang terlalu berat sehingga menjadi penyebab tumbuhnya kejenuhan kerja. Beberapa karyawan menyatakan ada pada fase tertentu tingkat kejenuhan kerja itu muncul artinya diasumsikan ada efek dari tumbuh kembangnya ketidakseimbangan kehidupan kerja, beban kerja yang tidak stabil dan timbulnya kejenuhan sehingga menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan.

Menurut Budiarti & Frendika (2023) Keberhasilan dalam suatu perusahaan dapat dibuktikan dengan pencapaian tujuan perusahaan yang diperankan oleh sumber daya manusia dengan demikian, perlu membangun kepercayaan organisasi yang berfokus pada sumber daya melalui pengetahuan manajemen karyawan dan manajer dapat meningkatkan kinerja organisasi. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya (Narimawati *et al* 2022). Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Darsono & Wulantika 2019).

Menurut Silalahi (2022) Sumber Daya Manusia (SDM) ialah suatu aset penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya. Peranan karyawan (SDM) sangat vital dalam menentukan kesuksesan perusahaannya karena hampir seluruh kegiatannya di operasionalkan oleh manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien (Darsono & Wulantika, 2019). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Salah satu upayanya adalah dengan memberikan tingkat kepuasan kerja yang cukup bagi karyawannya agar tercipta sikap yang positif atas pekerjaan yang diberikan dan terhindar dari sikap negatif yang diakibatkan adanya ketidakpuasan kerja seperti tidak dapatnya gaji yang sesuai, pengawasan yang aktif jika terjadi adanya kesalahpahaman, rekan kerja yang saling mendukung, dan tugas yang diberikan sesuai dengan pekerjaannya (Darsono & Wulantika, 2019).

Pada dasarnya sudah ada kepuasan kerja karyawan yang baik pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung, akan tetapi dalam pelaksanaan yang diterapkann masih rendah, dalam hal ini masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan serta masih banyak karyawan yang mangkir bekerja dengan berbagai alasan. Hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung, dari bulan Januari tahun 2024 sampai dengan bulan mei 2024, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen		
		Sakit	Izin	Alpa
Januari	64	47	3	55
Februari	64	23	4	22
Maret	64	7	1	33
April	64	14	-	45
Mei	64	9	-	21
Total		100	8	176

Sumber: PT Sunrise Abadi Kota Bandung

Pada data absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung sangat tinggi di setiap bulannya, sehingga mencapai total 179 kali alpha atau tidak masuk tanpa keterangan. Keseluruhan total alpha atau tidak masuk tanpa keterangan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang alpha atau tidak masuk tanpa keterangan setiap harinya dan dijumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah masuk tanpa keterangan yang paling tinggi yaitu pada bulan januari sampai mencapai sebanyak 55 kali. Tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 8 orang dan absen karena sakit sebanyak 100 orang selama 5 bulan. Apabila hal tersebut dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan karena banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga banyak dari karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan tersebut. Beban kerja juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Lumunon *et al* (2019) Kepuasan kerja karyawan adalah sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan sebuah organisasi kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik langsung maupun tidak langsung. Sangat penting bagi

perusahaan agar memperhatikan kondisi dari kepuasan kerja dari masing-masing karyawannya, hal ini agar karyawan dapat berkerja dengan baik dan kemungkinan akan memberikan hasil kerja yang maksimal.

Kepuasan kerja merujuk pada evaluasi positif dan perasaan senang yang dimiliki oleh seorang individu terhadap pekerjaannya. Ini mencakup sejauh mana seseorang merasa terpenuhi, senang, dan puas dengan aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut fisik dan psikologis. Kepuasan kerja tidak hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga dapat berdampak positif pada organisasi, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. Karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan berdampak pada maksimalnya kinerja perusahaan (Murdih *et al*, 2024).

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Karyawan yang merasa puas dapat bekerjasama dengan baik dengan perusahaan, dan dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam perkembangan sumber daya manusia.

Selain kepuasan kerja, beban kerja pada karyawan PT Sunrise Abadi Kota Bandung juga penting diperhatikan karena hal ini juga memiliki keterkaitan dengan

kepuasan kerja karyawan, beban kerja yang berlebihan, membuat kepuasan kerja pada karyawan menjadi kurang, hal tersebut dapat dilihat dari data jumlah karyawan masuk dan keluar karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung pada tahun 2018-2023 yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar Tahun 2018-2023

Tahun	Jumlah Karyawan			Jumlah Karyawan Akhir Tahun
	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	
2018	57	19	10	66
2019	67	6	5	68
2020	68	1	3	66
2021	66	4	2	68
2022	66	3	4	65
2023	65	-	1	64

Sumber: PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat jumlah karyawan masuk dan keluar tahun 2018 sampai 2023 di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung terlihat pada tahun 2018, PT. Sunrise Abadi Kota Bandung mengalami penambahan karyawan sebanyak 19 orang, sementara 10 orang karyawan keluar. Akibatnya, jumlah karyawan meningkat dari 57 menjadi 66 pada akhir tahun. Di tahun 2019, terdapat penambahan 6 karyawan baru dan 5 karyawan yang keluar, sehingga jumlah karyawan sedikit meningkat dari 67 menjadi 68 pada akhir tahun. Pada tahun 2020, hanya 1 karyawan baru yang masuk, sedangkan 3 karyawan keluar. Hal ini menyebabkan sedikit penurunan jumlah karyawan dari 68 menjadi 66 pada akhir tahun. Di tahun 2021, PT. Sunrise Abadi menambah 4 karyawan baru dan kehilangan 2 karyawan, sehingga jumlah karyawan

bertambah dari 66 menjadi 68 pada akhir tahun. Pada tahun 2022, ada penambahan 3 karyawan baru sementara 4 karyawan keluar, menyebabkan sedikit penurunan jumlah karyawan dari 66 menjadi 65 pada akhir tahun. Tahun 2023 menunjukkan tidak ada karyawan baru yang masuk, sementara 1 karyawan keluar. Akibatnya, jumlah karyawan menurun dari 65 menjadi 64 pada akhir tahun. Dari data di atas, dapat dilihat bahwa PT. Sunrise Abadi Kota Bandung mengalami fluktuasi jumlah karyawan dari tahun ke tahun. Pada umumnya, jumlah karyawan mengalami sedikit peningkatan atau penurunan, tetapi tetap relatif stabil dalam kisaran 64 hingga 68 karyawan.

Faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi dinamika jumlah karyawan ini bisa terjadi karena banyaknya beban kerja yang menyebabkan keseimbangan kehidupan kerja menjadi terganggu sehingga terjadinya kejenuhan kerja dan pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. Hal ini tentunya akan berdampak pada penurunan produksi perusahaan yang akan semakin menurun. Sebaiknya penting bagi perusahaan untuk mengatur kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam menjaga stabilitas dan produktivitas tenaga kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi di PT Sunrise Abadi Kota Bandung karena jika kepuasan kerja pada karyawan sendiri dapat terpenuhi maka karyawan juga akan loyal terhadap perusahaan dan dengan sangat mudah akan terwujudnya keberhasilan suatu tujuan bersama. Sikap kesetiaan karyawan kepada perusahaan ataupun organisasi sehingga pasti berada pada organisasi, mendukung mencapai tujuan, serta tidak ada niatan untuk keluar pada keadaan apapun (Budiarti & Pratama, 2022). Persepsi individu mengenai seberapa baik

pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan hal-hal yang dianggap penting oleh individu tersebut sehingga memunculkan bentuk reaksi emosional seperti puas atau tidak puas (Anggraeni & Mulyana, 2021).

Kepuasan Kerja memiliki beberapa aspek seperti, kepuasan kerja secara sadar atau tidak sadar akan mempengaruhi nilai-nilai dan keinginan yang dimiliki karyawan tersebut, karyawan akan memiliki pandangan yang berbeda terhadap tolak ukur kepuasan kerja, dan kepuasan kerja bergantung kepada persepsi karyawan bersifat objektif maupun subjektif (Silalahi, 2022). Karyawan yang merasa puas akan cenderung menyukai pekerjaannya dan kinerjanya pasti akan lebih baik. Puas tidaknya karyawan dalam bekerja juga dapat ditentukan dari keseimbangan hidup karyawan dalam bekerja dan kehidupan pribadinya, Keseimbangan hidup karyawan juga penting diperhatikan karena hal ini yang akan menyebabkan karyawan nyaman dalam bekerja dan pekerjaan yang diberikan juga akan selesai dengan baik.

Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan suatu kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kepentingan pribadi. *Work life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan kedua peran yang dijalankan baik dalam hal pekerjaan ataupun kehidupan pribadinya (Anggraeni & Mulyana, 2021). Seseorang dapat dikatakan mampu dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya jika dapat menjalani dua peran secara seimbang dan tidak merasa terganggu dengan segala sesuatunya. Hal ini yang menyebabkan hilangnya konsentrasi dalam bekerja sehingga kinerjanya akan menurun karena individu sendiri tidak bisa menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Perusahaan menuntut

karyawan untuk mencapai tujuannya namun perusahaan perlu memperhatikan fleksibilitas kerja karyawan dalam kehidupan sosialnya karena jika tidak ada keseimbangan dalam hidupnya akibat pekerjaan, karyawan akan mempertimbangkan pekerjaan alternatif lain, (Narimawati & Nopiani, 2022).

Menurut Darmawan & Dwirianto (2023) Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work life balance*) dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, atau dapat dikatakan *work life balance* membantu menghasilkan kepuasan kerja. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melihat keseimbangan hidup yang di jalani oleh karyawan nya berjalan dengan baik, perusahaan juga sebaiknya memperhatikan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya.

Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja terjadi karena banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan waktu kerja dan target yang harus dicapai yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga menyebabkan timbulnya kejenuhan kerja pada karyawan.

Menurut (Sundari & Meria, 2022) Beban kerja adalah seorang karyawan yang mengalami tekanan dengan pekerjaannya karena mengalami suatu pekerjaan yang berlebihan sehingga dapat mengakibatkan kejenuhan kerja pada diri karyawan yang dikarenakan melakukan pekerjaan terlalu sulit bagi karyawan tersebut.

Banyaknya beban kerja yang diberikan membuat karyawan merasa tertekan dan merasa waktu yang seharusnya digunakan untuk beristirahat justru diganti dengan kerja lembur sehingga karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya. Tekanan kerja yang

dialami seorang karyawan karena banyaknya pekerjaan yang dia kerjakan dengan target waktu yang di tentukan oleh perusahaan mengakibatkan beban kerja yang dialami karyawan akan meningkat sehingga karyawan menjadi stres dan mengalami timbulnya kejenuhan kerja dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, tentu hal ini juga dapat menciptakan kejenuhan kerja pada karyawan.

Kejenuhan Kerja (*burnout*) adalah istilah yang menggambarkan seseorang yang mengalami stres berat karena suatu pekerjaan yang terlalu berat sehingga akan mengakibatkan menurunnya kinerja seseorang dan dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental (Sundari & Meria, 2022). Banyaknya beban pekerjaan yang diberikan berakibat pada penurunan kinerja dan menurunkan produktivitas karyawan yang akan berdampak pada kesehatan karyawan baik fisik maupun mentalnya, hal ini juga dapat merugikan perusahaan karena akan menghambat jalannya dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan, dengan tidak adanya dukungan sosial, maka akan menimbulkan ketegangan dan meningkatkan terjadinya *burnout* pada individu (Wulantika *et al*, 2023).

Kejenuhan Kerja terjadi karena suatu kondisi seseorang yang disebabkan oleh kelelahan fisik maupun emosional dalam hal ini jika di biarkan akan mengganggu aktivitas pekerjaan dan karyawan akan cenderung melalaikan tugas dan tanggung jawabnya karena karyawan merasa stres atas tekanan dan beban kerja yang mengganggu mental dan menguras emosional hal tersebut akan mengganggu tugas karyawan dari pekerjaannya. Menurut (Rudyanto *et al*, 2021) Kejenuhan Kerja

(*Burnout*) adalah suatu kondisi fisik, atau mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat banyak menuntut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut melakukannya atas keinginan sendiri. Beberapa alasan yang diungkapkan oleh para karyawan mencakup kebutuhan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, ketidakpuasan terhadap beban kerja yang terlalu berat yang menyebabkan terjadinya kejenuhan kerja, serta adanya peluang karier yang lebih baik di perusahaan lain. Selain itu, beberapa karyawan juga mengemukakan alasan pribadi seperti pemberian gaji tidak mencukupi kebutuhan. Alasan-alasan ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kepuasan kerja karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja.

Selain dari data absensi karyawan, data dari jumlah keluar masuk karyawan dan wawancara karyawan yang dilakukan penulis, penulis juga melakukan survei awal dengan cara menyebarkan kuesioner berupa *google form* yang disebarkan kepada 20 karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Survei Awal Kepuasan Kerja Karyawan

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	Frekuensi	19	1	20
		Persentase	95%	5%	100%
2	Terkadang gaji yang perusahaan berikan sudah mencukupi kebutuhan	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%
3	Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	Frekuensi	4	16	20
		Persentase	20%	80%	100%
4	Terkadang ketika ada permasalahan dalam pekerjaan, saya merasa terbantu karena atasan memberi solusi	Frekuensi	13	7	20
		Persentase	65%	35%	100%
5	Terkadang saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan	Frekuensi	2	18	20
		Persentase	10%	90%	100%

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, hasil kuesioner survei awal mengenai variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung menunjukkan bahwa sebanyak 18 karyawan atau sebesar 90% dari 20 karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung menunjukkan masih ada karyawan yang tidak dapat untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya.

Hal ini disebabkan karena seringkali masih ada sebagian dari karyawan yang tidak bekerja atau absen pada pekerjaannya, hal ini yang mengganggu pekerjaan yang diberikan perusahaan. Akibatnya, mereka tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, sehingga tanggung jawab dalam pekerjaan mereka menjadi kurang optimal. Karyawan yang bekerja akan menggantikan tugas dari karyawan yang tidak masuk kerja sehingga hal ini akan menambah beban kerja yang seharusnya bukan dikerjakan oleh rekan kerjanya. Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya kepuasan kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

Kepuasan kerja akan muncul ketika karyawan bisa membagi waktunya dan bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi walaupun memiliki tuntutan pekerjaan yang harus dipertanggung jawabkan. Dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja secara holistik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional, kebahagiaan individu, dan pada akhirnya, kesuksesan organisasi yang berkelanjutan (Wahdiniawati *et al*, 2024).

Keseimbangan kehidupan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja hal ini didukung dengan hasil survei awal mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja yang dilakukan penulis pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form* yang disebarakan kepada 20 orang karyawan dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Survei Awal Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Terkadang saya merasa sulit untuk menyisihkan waktu untuk kegiatan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%
2	Terkadang saya merasa tidak diakui dan dihargai dengan baik atas kontribusi kerja saya di perusahaan tempat saya bekerja	Frekuensi	4	16	20
		Persentase	20%	80%	100%
3	Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari keluarga dan memiliki waktu yang cukup untuk melakukan kegiatan dan merawat diri sendiri diluar pekerjaan saya.	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, hasil kuesioner survei awal mengenai variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung menunjukkan bahwa sebanyak 16 karyawan atau sebesar 80% dari 20 orang karyawan PT. Sunrise

Abadi Kota Bandung menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa sulit untuk menyisihkan waktunya untuk kegiatan pribadi karena tuntutan pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh tingginya beban kerja atau tuntutan pekerjaan tinggi dan tenggat waktu yang ketat seringkali membuat karyawan harus bekerja lebih lama, yang dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk kegiatan pribadi. Kurangnya keterampilan manajemen waktu membuat seseorang kesulitan dalam mengatur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Karyawan yang terkadang harus siap menerima tanggung jawab tambahan di tempat kerja dengan batas waktu yang sudah ditentukan, hal ini juga yang dapat menyita lebih banyak waktu dan energi karyawan, Kebiasaan seperti kerja lembur juga sering kali dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, sehingga mempersulit karyawan dalam mengatur waktu mereka dengan baik. Sebaiknya perusahaan memberikan beban kerja dan jam kerja yang lebih efektif agar bisa membantu dalam mengatur keseimbangan kehidupan karyawan. Oleh karena itu dalam hal ini yang membuat karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

Beban Kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini didukung dengan hasil survei awal mengenai beban kerja yang dilakukan penulis pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form* yang disebarkan kepada 20 karyawan seperti terlihat pada tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Survei Awal Beban Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%
2	Terkadang waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sudah cukup	Frekuensi	6	14	20
		Persentase	30%	70%	100%
3	Terkadang target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	Frekuensi	11	9	20
		Persentase	55%	45%	100%

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil survei awal mengenai variabel Beban Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung menunjukkan bahwa sebanyak 14 orang karyawan atau sebesar 70% dari 20 orang karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung menunjukkan bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dikarenakan waktu yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut. Hal ini disebabkan karena banyaknya beban kerja yang diberikan terlalu berat, dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya tidak cukup. Oleh karena itu karyawan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Adapun hasil lain terdapat sebanyak 11 orang karyawan atau sebesar 55% dari 20 orang karyawan PT. Sunrise Kota Bandung menunjukkan bahwa karyawan masih merasa target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi membuat karyawan terbebani dengan target yang di berikan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa setres dan terbebani, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas karyawan. Ketidakmampuan untuk mencapai target yang tinggi tersebut juga dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan sulit

mencapai hasil yang diharapkan, hal ini yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Kondisi ini mengindikasikan masih banyaknya beban kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

Kemudian kejenuhan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan hal ini didukung dengan hasil survei awal mengenai kejenuhan kerja yang dilakukan penulis pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form* yang disebarakan kepada 20 karyawan seperti terlihat pada tabel 1.6 berikut ini:

Tabel 1.6
Survei awal Kejenuhan Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Terkadang saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari ditempat kerja	Frekuensi	17	3	20
		Persentase	85%	15%	100%
2	Terkadang saya merasa kehilangan semangat	Frekuensi	5	15	20
		Persentase	25%	75%	100%
3	Terkadang saya tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
4	Terkadang saya merasa tidak berharga ditempat kerja	Frekuensi	5	15	20
		Persentase	25%	75%	100%

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil survei awal mengenai variabel kejenuhan kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung menunjukkan bahwa sebanyak 17 karyawan atau sebesar 85% dari 20 orang karyawan PT. Sunrise Kota Bandung menunjukkan bahwa karyawan merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari ditempat kerja. Hal ini disebabkan karena tingginya tekanan atau tuntutan pekerjaan di tempat kerja yang membuat karyawan merasa terbebani sehingga menyebabkan tingkat stres

yang tinggi di tempat kerja yang dapat menyebabkan perasaan lesu atau kurang motivasi di pagi hari.

Kualitas tidur yang buruk atau kurang tidur juga menjadi penyebab rasa lesu di pagi hari, hal ini disebabkan karena sering bekerja lembur untuk mengejar target yang sudah ditentukan, membuat karyawan merasa jenuh dengan banyak beban kerja. Hal ini akan menyebabkan turunnya semangat kerja, produktivitas akan terganggu, dan karyawan merasa kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya yang akan berdampak pada ketidakpuasan kerja. Dari permasalahan di atas, maka kondisi ini mengindikasikan masih terdapat tingginya kejenuhan kerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah disebutkan diatas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan terkait fenomena yang terjadi pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung masih banyaknya karyawan yang tidak dapat untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya. Hal ini disebabkan karena seringkali masih ada sebagian dari karyawan yang tidak bekerja atau absen pada pekerjaannya membuat sebagian karyawan tidak

bertanggung jawab atas tugasnya, Akibatnya, mereka tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, sehingga tanggung jawab dalam pekerjaan mereka menjadi kurang optimal.

Kondisi ini mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

2. Sebagian besar karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung merasa sulit untuk menyisihkan waktunya untuk kegiatan pribadi karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh tingginya beban kerja atau tuntutan pekerjaan tinggi dengan tenggat waktu yang ketat seringkali membuat karyawan harus bekerja lebih lama sehingga mempersulit karyawan dalam mengatur waktu mereka dengan baik untuk menyeimbangkan pekerjaannya dengan kepentingan lainnya.

Kondisi ini mengindikasikan rendahnya keseimbangan kehidupan kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

3. Sebagian besar karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan tepat waktu. Hal ini disebabkan karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan kurang cukup dengan banyaknya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga membuat karyawan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Kondisi ini mengindikasikan banyaknya beban kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

4. Sebagian besar karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung masih kurang mampu mencapai target yang diberikan perusahaan yang membuat karyawan merasa terbebani dengan target yang di berikan. Hal ini menyebabkan Ketidakmampuan untuk mencapai target yang tinggi tersebut juga dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan, karena karyawan sulit mencapai hasil yang diharapkan.

Kondisi ini mengindikasikan masih banyaknya beban kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

5. Sebagian besar karyawan PT. Sunrise Abadi merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari ditempat kerja. Hal ini disebabkan karena tingginya tekanan atau tuntutan pekerjaan di tempat kerja yang membuat karyawan merasa terbebani sehingga menyebabkan tingkat stres yang tinggi di tempat kerja yang dapat menyebabkan perasaan lesu atau kurang motivasi di pagi hari. Sehingga menyebabkan munculnya kejenuhan kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Sehingga menyebabkan munculnya kejenuhan kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

Kondisi ini mengindikasikan tingginya kejenuhan kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kejenuhan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung
2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung
4. Apakah Kejenuhan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung
5. Seberapa Besar Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh Keseimbangan Kehidupan kerja, Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja yang timbul di tempat kerja terhadap Kepuasan Kerja para karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan solusi untuk mengurangi pengaruh buruk dari Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja

dan Kejenuhan Kerja pada tempat kerja. Serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilakukan, yaitu:

1. Untuk mengetahui Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kejenuhan Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sunrise Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh Kejenuhan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Kejenuhan kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan keterampilan khususnya untuk penulis agar menambah suatu pengetahuan baru

b. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kepuasan kerja pada para karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sunrise Abadi yang terletak di Jl. Sukarno Hatta No. 09 Kel. Cibuntu, Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat, 40212. Telepon (022) 6044545.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2024. Adapun jadwal penelitiannya dapat dilihat pada tabel 1.7 dibawah ini:

Tabel 1.7
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																				
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Survei tempat penelitian																					
2	Melakukan Penelitian																					
3	Mencari data																					
4	Membuat Proposal																					
5	Seminar Proposal																					
6	Revisi																					
7	Penelitian Lapangan																					
8	Bimbingan																					
9	Sidang																					

Sumber: data diolah penulis, 2024