

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era teknologi saat ini, industri manufaktur produk konsumen merupakan salah satu sektor yang terus berkembang di Indonesia. Kebutuhan akan produk-produk dari industri manufaktur terus meningkat sejalan dengan permintaan masyarakat akan barang-barang berkualitas tinggi yang mendukung kehidupan sehari-hari, dengan cakupan jasa penyediaan spare part dan rekayasa mesin produksi. Dalam lingkungan manufaktur seperti PT. Sunrise Abadi Kota Bandung, karyawan biasanya terlibat dalam berbagai tahapan produksi, termasuk perakitan, pengujian, dan pemeliharaan mesin. Karyawan juga dapat terlibat dalam pengembangan dan perbaikan produk, serta berkolaborasi dengan departemen teknik untuk meningkatkan efisiensi produksi dan kualitas produk.

Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung mungkin juga memiliki tanggung jawab terkait pemeliharaan peralatan, pemantauan persediaan, dan memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan dan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai bagian dari tim produksi, karyawan perlu bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan produksi perusahaan. Oleh karena itu, tak dapat dipungkiri bahwa peran sumber daya manusia sangat penting dalam mewujudkan kesuksesan perusahaan industri tersebut.

Sumber Daya Manusia di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung memainkan peran penting dalam kesuksesan operasional. Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapaitujuan-tujuan organisasi Menurut Rizaldi (2021). Menurut Budiarti (2018) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan kepada karyawan. Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman tentang teknologi terbaru, serta kemampuan manajerial. Namun, tantangan seperti tekanan kerja dan kelelahan kerja tetap ada.

PT. Sunrise Abadi Kota Bandung menyadari bahwa lingkungan kerja yang menuntut dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sehat. Selain itu kesejahteraan dan kepuasan karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung menjadi hal penting, mengingat lingkungan kerja yang mungkin menuntut dan teknis. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh tekanan kerja dan kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja menjadi relevan untuk memahami lebih lanjut dinamika lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan persoalan hubungan emosional yang mewujudkan perasaan senang atau tidak senang ketika menyelesaikan suatu

pekerjaan Yuliani & Sari (2024). Sementara menurut Wulantika (2017) Kepuasan kerja terkait sikap seseorang tentang pekerjaannya, menyangkut sikap, dan ini mencakup beragam hal seperti kondisi dan cenderung ke arah mana perilaku seseorang.

Tekanan kerja akan menciptakan ketegangan pikiran, emosional dan pada akhirnya akan tercermin dalam perilaku karyawan. Ketegangan yang timbul dari tekanan kerja ini akan menciptakan ketidaknyamanan kerja seseorang dan akan menurunkan kinerja seseorang Pakkawaru *et al* (2021).

Kelelahan kerja merupakan suatu kondisi tubuh sedang mengalami penurunan secara fisik atau psikis Amalia & Widajati (2019). Kelelahan kerja dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja dan memicu terjadinya kecelakaan kerja.

Penulis memilih judul "Pengaruh Tekanan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung." yaitu karena perusahaan ini merupakan contoh yang representatif dari industri manufaktur produk konsumen yang sedang berkembang pesat di Indonesia.

Dengan peran penting karyawan dalam berbagai tahapan produksi dan tantangan tekanan serta kelelahan kerja yang dihadapi, memahami pengaruh faktor-faktor ini terhadap kepuasan kerja menjadi sangat relevan. Selain itu, PT. Sunrise Abadi Kota Bandung menunjukkan komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan, sehingga penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga untuk meningkatkan kondisi kerja dan efisiensi

produksi di perusahaan. Penelitian ini juga didukung oleh data rekapitulasi bulanan absensi karyawan dan juga rekapitulasi data keluar masuk karyawan.

Berikut adalah rekapitulasi bulanan dari data absensi karyawan PT. Sunrise Abadi di tahun 2024 :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Bulanan Absensi Karyawan PT. Sunrise Abadi 2024

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	0	45
Mei	64	9	0	21
Total		100	8	176

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat absen karyawan dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei mengalami penurunan jumlah absensi artinya dari setiap bulannya tingkat absensi karyawan semakin baik akan tetapi menurut penulis bahwa absensi tidak dapat menjadi patokan untuk tingkat kerja pegawai ini disebabkan masuk dan tidaknya karyawan merupakan suatu kewajiban yang harus dijalankan jika seorang karyawan telah memilih untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Untuk itu penulis melampirkan rekap data keluar dan masuk karyawan di PT. Sunrise Abadi sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekap Tahunan Data Keluar dan Masuk Karyawan PT. Sunrise Abadi

Tahun	Jumlah Karyawan			
	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
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: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.2 rekap tahunan data keluar dan masuk karyawan PT. Sunrise Abadi maka penulis menyimpulkan bahwa disetiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan PT. Sunrise Abadi lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan yang masuk ke perusahaan tersebut, ini didukung dengan data di tahun 2022 dimana dari jumlah karyawan di awal tahun sebanyak 66 karyawan yang keluar sebanyak 4 orang, ini didukung juga dengan informasi yang penulis dapatkan setelah melakukan wawancara dengan kepala personalia di PT. Sunrise Abadi, dimana jawaban dari kepala personalia bahwa pada PT. Sunrise Abadi sudah tidak menerima karyawan lagi mereka hanya akan menyetujui keluarnya karyawan dengan alasan yang tepat.

Dalam hal ini karyawan yang mengajukan diri untuk keluar dari PT. Sunrise Abadi merupakan karyawan yang sudah berumur dimana mereka telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari segi tekanan kerja dalam pekerjaan dan juga kelelahan kerja yang dialami dalam pekerjaan. Untuk itu penulis lalu

melakukan penelitian awal dengan mengirimkan kuesioner berbentuk GForm terhadap 32 sampel Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung :

Tabel 1.3
Survei Awal Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan saya	Frekuensi	25	7	32
		Persentase	78,1%	21,9%	100%
2	Saya terkadang merasa tidak puas jika tidak mencapai standar produksi perusahaan	Frekuensi	29	3	32
		Persentase	90,6%	9,4%	100%
3	Saat menyelesaikan proyek besar, saya merasa sangat bangga atas pencapaian saya dan tim	Frekuensi	32	0	32
		Persentase	100%	-	100%

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan jawaban kepala personalia melalui wawancara yang telah dilakukan beliau menyatakan bahwa karyawan yang bekerja keras sering memiliki harapan tinggi terhadap hasil kerja mereka. Meskipun berusaha keras, hasil yang dicapai kadang tidak sesuai harapan, menimbulkan perasaan tidak puas dan kecewa. Ketidakpuasan ini bisa mengganggu harga diri, kepercayaan diri, dan motivasi karyawan, serta menimbulkan frustrasi dan kecemasan tentang masa depan mereka di tempat kerja. Jika usaha mereka tidak dihargai, motivasi untuk bekerja lebih baik di masa depan bisa berkurang. Perasaan tidak puas ini juga dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, membawa stres dan kekecewaan ke rumah, serta mempengaruhi hubungan interpersonal dan kesejahteraan keseluruhan.

Hal ini di dukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 32 sampel Karyawan seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Survei Awal Variabel Tekanan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya merasa terbebani oleh beban dan saya merasa sulit untuk tetap fokus dan produktif	Frekuensi	5	27	32
		Persentase	15,6%	84,4%	100%
2	Saya terkadang merasa tekanan dari tugas memberikan dampak negatif yang membuat saya lebih mudah untuk mengalami stres	Frekuensi	28	4	32
		Persentase	87,5%	12,5%	100%
3	Saya merasa kecewa jika tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu	Frekuensi	15	17	32
		Persentase	46,9%	53,1%	100%

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan jawaban kepala personalia melalui wawancara yang telah dilakukan beliau berpendapat bahwa beban tugas yang berat secara bertahap berdampak negatif pada kesejahteraan mental karyawan. Karyawan dengan jadwal padat, deadline ketat, dan tuntutan tinggi merasa terperangkap dalam pekerjaan yang tak berakhir, menyebabkan stres, kecemasan, dan kelelahan kronis.

Ekspektasi tinggi dari atasan dan diri sendiri menambah beban, membuat karyawan merasa tidak kompeten dan menurunkan motivasi. Tekanan ini juga mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, mempengaruhi hubungan interpersonal, kesehatan fisik, dan kebahagiaan. Jika tidak diatasi, tekanan ini dapat menyebabkan masalah kesehatan mental serius seperti kecemasan, depresi, atau burnout. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan mental karyawan dan memberikan dukungan yang diperlukan.

Kelelahan Kerja juga dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 32 sampel Karyawan seperti terlihat pada tabel 1.5 berikut ini :

Tabel 1.5
Survei Awal Variabel Kelelahan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya terkadang merasa bosan dan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan dalam rentan waktu yang lama	Frekuensi	25	7	32
		Persentase	78,1%	21,9%	100%
2	Saya dapat mengelola kelelahan agar tidak berdampak pada kinerja saya	Frekuensi	25	7	32
		Persentase	78,1%	21,9%	100%
3	Saya terkadang kurang konsentrasi sehingga dapat berisiko terjadi kecelakaan	Frekuensi	3	29	32
		Persentase	9,4%	90,6%	100%

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan jawaban kepala personalia melalui wawancara yang telah dilakukan beliau berpendapat bahwa pekerjaan yang monoton dan kurang menantang seringkali membuat karyawan kehilangan motivasi dalam jangka waktu lama. Karyawan yang melakukan tugas rutin tanpa variasi atau tantangan baru mulai merasa terjebak dalam siklus yang monoton, menyebabkan kurangnya stimulasi mental dan emosional. Ketidaknyamanan dan kebosanan menyebabkan kehilangan rasa pencapaian dan kepuasan, serta kurangnya pengakuan dari atasan atau rekan kerja memperburuk situasi.

Kebosanan dan kurangnya motivasi dalam jangka panjang dapat menyebabkan penurunan kinerja, kualitas pekerjaan yang menurun, dan tingkat absensi yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang merangsang dan memotivasi, dengan memberikan

tantangan baru, peluang pengembangan karir, pengakuan atas pencapaian, dan dukungan yang diperlukan untuk karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah disebutkan diatas maka penulis mengambil judul “Pengaruh Tekanan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan aspek penting dalam penelitian ini untuk memastikan penelitian terarah dan memiliki tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dialami oleh Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung diantaranya:

1. Beberapa Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung masih banyak yang merasa tertekan dari tugas-tugas telah memberikan dampak negatif secara mental sehingga karyawan lebih mudah untuk mengalami stres. Hal ini disebabkan karena beban tugas, jadwal kerja, deadline, dan tuntutan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya Tekanan Kerja yang dialami oleh para pekerja.
2. Beberapa Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung masih banyak yang sering merasa bosan dan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan karyawan dalam rentan waktu yang lama. Hal ini disebabkan oleh kurangnya variasi dalam tugas dan kurangnya tantangan dalam pekerjaan sehingga pekerja merasa pekerjaannya terasa monoton. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya Kelelahan Kerja yang dialami oleh para pekerja.

3. Beberapa Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung masih banyak yang merasa ketika karyawan menyelesaikan tugas, karyawan sering merasa tidak puas karena tidak mencapai standar yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap tugas yang diberikan, kurangnya pelatihan, atau kurangnya sumber daya untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya Kepuasan Kerja pada pekerja masih rendah.
4. Beberapa Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung masih banyak yang merasa kecewa jika tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dengan tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh tekanan internal yang kuat untuk memenuhi ekspektasi tinggi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan merasa bahwa ketidak mampuan menyelesaikan tugas tepat waktu mencerminkan ketidak profesionalan dan ketidak mampuan mereka dalam memenuhi tanggung jawab yang telah dipercayakan. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya Tekanan Kerja yang dialami oleh para pekerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas yang ditemukan oleh penulis, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. rumusan masalah dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Tekanan Kerja, Kelelahan Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

- 2) Bagaimana Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.
- 3) Bagaimana Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.
- 4) Bagaimana pengaruh Tekanan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan secara simultan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh Tekanan Kerja dan Kelelahan Kerja yang timbul di tempat kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan solusi untuk mengurangi pengaruh dari Tekanan Kerja dan Kelelahan Kerja pada tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pada instansi tersebut.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang ditimbulkan di bawah ini :

1. Untuk mengetahui Tekanan Kerja, Kelelahan Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh Tekanan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

3. Untuk mengetahui pengaruh Kelelahan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Tekanan Kerja dan Kelelahan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran ilmiah ataupun ilmu Pendidikan bagi yang membutuhkan
- b. Dapat bermanfaat bagi para praktisi Pendidikan dalam mengembangkan program Pendidikan yang mengajarkan cara acara mengidentifikasi dan menghadapi masalah tersebut.

1.5.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Instansi

Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi Perusahaan mencakup saran-saran positif dan rekomendasi solusi terhadap masalah Tekanan Kerja dan Kelelahan Kerja yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

b. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan wawasan dan keterampilan khususnya bagi penulis untuk mendapatkan suatu pengetahuan baru.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat pada Jl. Soekarno Hatta No.9, Cibuntu, Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat 40212.

1.6.2 Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini waktu yang diambil oleh peneliti yaitu pada bulan april 2024.

Tabel 1.6
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey Tempat Penelitian																												
2.	Melakukan Penelitian																												
3.	Mencari Data																												
4.	Membuat Proposal																												
5.	Seminar																												
6.	Revisi																												
7.	Penelitian Lapangan																												
8.	Bimbingan																												
9.	Sidang																												

Sumber: Data diolah penulis 2024