

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia khususnya sektor industri manufaktur memberikan kontribusi terbesar atas kenaikan perkumbuhan ekonomi Indonesia. Indonesia merupakan negara berkembang dan dalam mengurangi permasalahan perekonomian yang ada maka dilakukanlah kegiatan pembangunan ekonomi. Pembangunan ekonomi yang dilakukan yaitu melalui sektor industri manufaktur. Peningkatan sektor industri manufaktur didukung oleh adanya teknologi yang menjadi penunjang dalam proses produksi dan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting atas perkembangan perusahaan. Maka dari itu perlu adanya kemajuan untuk mendukung sumber daya manusia dengan memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Budiarti (2018) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yaitu salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan karena penggerak di balik seluruh aktivitas perusahaan yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

PT. Sunrise Abadi Kota Bandung merupakan perusahaan industri manufaktur yang didirikan yaitu pada tahun 1999 dengan nama PD Sunrise, kemudian setelah 10 tahun tepatnya pada tahun 2009 perusahaan ini berganti nama menjadi PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yang terletak di Jl. Soekarno-Hatta no. 09 Kota Bandung. PT. Sunrise Abadi Kota Bandung adalah perusahaan yang bergerak dalam

bidang jasa penyediaan spare part dan rekayasa mesin produksi. Kemajuan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung didukung oleh sejumlah staff yang berpengalaman, ahli-ahli teknik, teknisi-teknisi terampil, yang terlatih dan dilengkapi dengan berbagai macam alat-alat pemesanan yang berkualitas. Berkat kemampuan manajemen dan pengalaman yang ada, PT. Sunrise Abadi Kota Bandung telah mampu menjaga reputasi yang baik dengan menyelesaikan proyek-proyek konstruksi permesinan dengan standar tinggi dan tepat pada waktunya.

Dalam suatu perusahaan persaingan akan menjadi faktor sangat penting untuk mendorong kemajuan perusahaan yaitu orang yang berkerja didalamnya karena suatu perusahaan akan terlibat dengan orang-orang yang ada didalamnya. Oleh sebab itu, yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rizaldi (2021) Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal tersebut dapat digunakan perusahaan dalam mempertahankan tujuan yang direncanakan agar dapat mewujudkannya dengan baik yang didukung oleh faktor sumber daya manusia (SDM).

Menurut Handoko (2020) Dari persepsi karyawan, perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, merasa puas atau tidak puas pada suatu aspek tertentu disebut kepuasan kerja. Kemunculan kepuasan kerja dalam diri karyawan didasari pada penilaian situasi kerja yang sedang dialami. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung lebih menyukai pekerjaannya daripada tidak menyukainya, sehingga karyawan tersebut akan menjalankan pekerjaannya dengan

baik. Untuk memwujudkan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dapat dikatakan bahwa *human relation* merupakan salah satu alat yang paling efektif sebagai alat komunikasi yang dilakukan untuk melakukan pembinaan atau menjalin hubungan baik antara pimpinan dan pegawai dalam suatu organisasi (Lengkey *et al*, 2023). Menurut Wulantika (2017) Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja yang diperoleh dan dinikmati karyawan adalah salah satu kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dimana karyawan merasa dihargai dan menerima hasil imbalan yang setimpal dengan tenaga yang telah dikeluarkan. Menurut Munandar (2020) perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan cenderung menggambarkan penaksiran dari berbagai pengalaman kerja saat ini dan di waktu sebelumnya daripada harapan di masa depan. Karakter yang dimiliki individu mempunyai perbedaan masing-masing dan mempunyai ciri khas yang membedakan dari individu ke individu yang lainnya (Dewi & Narimawati, 2023).

Kepuasan kerja karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung dapat dilihat salah satunya dengan Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar PT. Sunrise Abadi Kota Bandung, Adapun data Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung pada Tahun 2018-2022 yang dapat dilihat pada Tabel 1. 1 berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir 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

Sumber: PT. Sunrise Abadi Kota Bandung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar Tahun 2018-2022 di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Dapat dilihat bahwa sebelum 2018 sudah adanya karyawan, akan tetapi pencatatan karyawan baru dimulai pada tahun 2018. Pada tahun 2018 jumlah karyawan awal tahun yaitu 57 orang, karyawan yang masuk 19 orang, jadi seluruh karyawan berjumlah 76 orang dan yang keluar sebanyak 10 orang, maka $76-10 = 66$ orang karyawan pada akhir tahun. Pada tahun 2019 jumlah karyawan awal tahun 67 orang karyawan yang masuk 6 orang jadi seluruh karyawan berjumlah 73 orang dan yang keluar sebanyak 5 orang, maka $73-5=68$ orang karyawan pada akhir tahun. Pada tahun 2020 jumlah karyawan awal tahun 68 orang karyawan yang masuk 1 orang jadi seluruh karyawan berjumlah 69 orang dan yang keluar sebanyak 3 orang, maka $69-3=66$ orang karyawan pada akhir tahun. Pada tahun 2021 jumlah karyawan awal tahun 66 orang karyawan yang masuk 4 orang jadi seluruh karyawan berjumlah 70 orang dan yang keluar sebanyak 2 orang, maka $70-2=68$ orang karyawan pada akhir tahun. Pada tahun 2022 jumlah karyawan awal tahun 66 orang karyawan yang masuk 3 orang jadi seluruh karyawan

berjumlah 69 orang dan yang keluar sebanyak 4 orang, maka $69-4=65$ orang karyawan pada akhir tahun.

Dapat dilihat pada tahun 2022 terjadi adanya tingkat keluar masuk karyawan yang mengalami peningkatan hal ini adalah indikasi turunnya semangat dan kegembiraan kerja yang dapat disebabkan karena adanya rasa ketidakpuasan kerja dengan pekerjaan mereka yang didapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut. Dengan terjadinya penurunan karyawan dalam suatu perusahaan dapat mempersulit pencapaian target yang akan diharapkan perusahaan. Hal ini bisa disebabkan oleh keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, keseimbangan kehidupan kerja ini timbul akibat kejenuhan kerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang. Ketika seseorang merasa jenuh dengan pekerjaannya, mereka mungkin mengalami beban kerja yang berlebihan, stres yang tinggi, dan kurangnya waktu atau energi untuk beraktivitas di luar pekerjaan. Hal ini dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang keluar bukan karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan tetapi karena keputusan atau kehendak karyawan itu sendiri, maka dari itu karyawan yang keluar bertujuan untuk mencari kesempatan yang lebih menguntungkan secara finansial dan kebutuhan akan keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang menawarkan fleksibilitas yang lebih besar di perusahaan lain.

Selain jumlah karyawan masuk dan keluar, penulis juga melakukan survei awal dengan cara menyebarkan kuesioner berupa *google form* yang disebarkan kepada 20 orang karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Survei Awal Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Pekerjaan					
1	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan kemampuan saya	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%
Upah					
2	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%
Promosi					
3	Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	Frekuensi	9	11	20
		Persentase	45%	55%	100%
Pengawas					
4	Saya merasa senang karena atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%
Rekan Kerja					
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	Frekuensi	3	17	20
		Persentase	15%	85%	100%

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, hasil kuesioner survei awal variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung sebanyak 11 orang karyawan atau sebesar 55% dari 20 karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung menunjukkan bahwa karyawan merasa masih kurangnya kesempatan terbuka untuk dipromosikan. Hal ini disebabkan karena PT. Sunrise Abadi Kota Bandung tidak memiliki kebijakan formal tentang promosi atau tidak memberikan prioritas untuk pengembangan karir karyawan. Permasalahan tersebut terjadi karena perusahaan lebih mengandalkan kebijakan informal atau keputusan manajemen yang didasarkan pada kebijaksanaan individu. Oleh karena itu untuk mengatasi permasalahan

kebijakan informal pada perusahaan yang mempengaruhi kesempatan promosi, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melaksanakan kebijakan formal tentang promosi yang dapat membantu meminimalkan ketidakpastian dan ketidakadilan dalam proses promosi. Dengan kebijakan yang jelas dan transparan, karyawan dapat memiliki harapan yang lebih realistis tentang peluang mereka untuk dipromosikan dan kriteria yang diperlukan untuk mencapai promosi tersebut. Kebijakan formal juga dapat membantu mencegah diskriminasi dan memastikan bahwa promosi dilakukan berdasarkan kualifikasi yang objektif. Maka, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan dan mengembangkan kebijakan formal tentang promosi. Kepuasan kerja tentunya tidak datang dengan sendirinya, selain kemauan dan usaha yang dilakukan karyawan (Sundary *et al*, 2023).

Adapun permasalahan lainnya yaitu sebanyak 17 orang karyawan atau sebesar 85%, masih terdapat karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena ada sebagian karyawan yang memiliki masalah pribadi atau kehidupan di luar pekerjaan yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus karyawan terganggu dalam menyelesaikan tugas mereka, sehingga membuat karyawan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Karyawan yang bertanggung jawab harus menanggung beban pekerjaan tambahan yang seharusnya dilakukan oleh rekan kerja yang tidak bertanggung jawab. Sesuai dengan teori menurut Saputra & Mahaputra (2022) Rekan kerja di dalam perusahaan berfungsi sebagai pembentuk kolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat juga sebagai seseorang yang mendukung pekerjaan kita. Rekan kerja yang baik yaitu mereka yang dapat menerima hasil pekerjaan kita dan mendukung setiap keputusan

yang diambil. Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya kepuasan kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini berbagai perusahaan telah mulai mengimplementasikan program keseimbangan kehidupan kerja untuk menyeimbangkan kegiatan kerjanya dan diluar pekerjaannya. Menurut McDonald *et al* (2020) keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Program ini diterapkan karena perusahaan telah sadar akan keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan hal ini menjadi faktor penting. Besarnya semangat kerja serta kepuasan kerja yang dijalani akan muncul ketika keseimbangan kehidupan kerja terlaksanakan dengan baik. Berdasarkan penelian terdahulu, menurut Falentiyo & Nasikah (2022) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja. Pada penelitian kejenuhan kerja hubungan antara kejenuhan kerja dengan kepuasan kerja bernilai negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin tinggi kejenuhan emosional maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin rendah.

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 yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Survei Awal Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Keseimbangan Waktu					
1	Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman	Frekuensi	11	9	20
		Persentase	55%	45%	100%
Keseimbangan Keterlibatan					
2	Saya mampu menyeimbangkan antara kepentingan diri sendiri, keluarga dan karir dalam kehidupan saya	Frekuensi	1	19	20
		Persentase	5%	95%	100%
Keseimbangan Kepuasan					
3	Kontribusi kerja saya dihargai dengan baik oleh perusahaan	Frekuensi	3	17	20
		Persentase	15%	85%	100%

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil survei awal variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung sebanyak 19 orang karyawan atau sebesar 95% dari 20 orang karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung menunjukkan bahwa karyawan merasa belum mampu menyeimbangkan antara kepentingan diri sendiri, keluarga dan karir dalam kehidupan. Hal ini disebabkan karena perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja secara terus-menerus dan selalu siap untuk menerima tugas baru yang harus dilakukan dalam waktu yang terbatas sehingga karyawan sulit menentukan prioritas tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Oleh karena itu karyawan merasa sulit untuk menyeimbangkan antara kepentingan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Menurut Ramadhani (2018) Keseimbangan keterlibatan ini sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Beban kerja yang bertambah seiring dengan tanggungjawab ketika meraih suatu posisi yang lebih tinggi di perusahaan, menuntut karyawan untuk dapat cerdas memerankan setiap sosok yang dibutuhkan dalam situasi apapun.

Adapun hasil lain sebanyak 17 orang karyawan atau sebanyak 85%, masih terdapat karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang sudah karyawan berikan kepada perusahaan dengan perlakuan perusahaan terhadap kontribusi yang telah dibuat oleh karyawan. Hal ini dikarenakan kebijakan perusahaan yang tidak mendukung penghargaan terhadap karyawan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik yang membuat karyawan merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi. Dengan demikian karyawan yang memiliki kontribusi yang cukup tinggi seharusnya mendapatkan apresiasi sehingga kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia meningkat. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Buck (2019) Kepuasan dari diri sendiri akan timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Kondisi yang buruk akan menurunkan kepuasan dan menimbulkan stres. Sedangkan keseimbangan kehidupan kerja hanya dapat terwujud apabila karyawan memiliki fisik, mental, dan emosi yang baik untuk melakukan aktivitas. Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya keseimbangan kehidupan kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

Dalam mendukung kuesioner Keseimbangan Kehidupan Kerja yang dibagikan kepada responden penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yang mengatakan bahwa, dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan bukan hanya dilihat dari keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya, akan tetapi keseimbangan kehidupan kerja dalam mengatur

kualitas hidup seorang karyawan. Pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung sudah adanya penerapan keseimbangan kehidupan kerja tetapi belum benar-benar menerapkannya akan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja. Adanya kebiasaan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan seperti terlalu sering bekerja lembur. Hal ini juga menjadi salah satu penyebab prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan sulit untuk dicapai. Seharusnya perusahaan memberikan dukungan dengan memberikan program kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas jam kerja, hal tersebut dapat membantu karyawan untuk lebih mudah dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Aturan jam kerja di Indonesia dalam keseimbangan kehidupan kerja yang baik menurut pemerintah dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang sesuai dengan ketentuan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yaitu 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari. Peraturan istirahat yang didapatkan karyawan saat bekerja adalah peraturan istirahat di antara jam kerja. Jika karyawan sudah bekerja selama 4 jam maka karyawan memiliki hak untuk beristirahat minimal selama 30 menit. Istirahat yang menjadi hak setiap karyawan ini tidak termasuk ke dalam jam kerja. Peraturan istirahat dalam seminggu untuk perusahaan yang menggunakan peraturan 6 hari kerja dalam seminggu memberikan hak istirahat 1 hari dalam seminggu. Aturan karyawan lembur dalam Undang-undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yaitu maksimal 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam seminggu. Hal ini bertujuan agar para karyawan mendapatkan keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu untuk diri sendiri.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kejenuhan kerja. Hasil penelitian Pratiwi & Silvianita (2019) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kejenuhan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja maka semakin rendah tingkat kejenuhan kerja, begitu juga sebaliknya jika rendah tingkat keseimbangan kehidupan kerja maka akan tinggi tingkat kejenuhan kerja.

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 orang karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Survei Awal Kejenuhan Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Kelelahan Fisik					
1	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari ditempat kerja	Frekuensi	8	12	20
		Persentase	40%	60%	100%
Kelelahan Emosional					
2	Saya merasa bosan dengan tuntutan pekerjaan	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%
Kelelahan Mental					
3	Saya merasa sulit untuk berkonsentrasi dan memusatkan perhatian dalam pekerjaan saya	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%
Rendahnya Penghargaan Diri					
4	Saya merasa tidak berharga ditempat kerja	Frekuensi	10	10	20
		Persentase	50%	50%	100%

Sumber: Data diolah penulis 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil survei awal variabel Kejenuhan Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung sebanyak 18 orang karyawan atau sebesar 90% dari 20 orang karyawan. PT. Sunrise Abadi Kota Bandung menunjukkan bahwa karyawan

merasa bosan dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang terlalu berat pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung, jika karyawan terus-menerus merasa harus menyelesaikan tugas yang banyak dan sulit dalam waktu yang terbatas. Dengan demikian hal tersebut dapat menyebabkan kelelahan emosional yang cukup besar. Sesuai dengan teori Febriani (2019) kelelahan emosional penting untuk diketahui untuk memberikan umpan balik dalam pelayanan dan kepuasan serta menciptakan kinerja yang baik.

Adapun hasil lain sebanyak 16 orang karyawan atau sebesar 80% dari 20 orang karyawan, masih terdapat karyawan yang merasa sulit untuk berkonsentrasi dan memusatkan perhatian dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena karyawan dihadapkan pada tugas-tugas yang berlebihan dan tidak mampu menyelesaikannya dalam waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian hal tersebut menyebabkan kelelahan mental yang membuat karyawan merasa sulit untuk konsentrasi terhadap pekerjaannya. Sesuai dengan teori Dugani *et al* (2018) kejenuhan kerja didorong oleh stres kerja yang tinggi, tekanan waktu yang tinggi dan beban kerja yang tinggi serta dukungan perusahaan yang buruk. Hasil penelitian terdahulu menurut Prianto & Bachtiar (2020) menyatakan terdapat hubungan antara kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini mengindikasikan masih tingginya kejenuhan kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

Dalam mendukung kuesioner Kejenuhan Kerja yang dibagikan kepada responden penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yang mengatakan bahwa, secara keseluruhan cukup puas dengan pekerjaannya saat ini. Namun, terkadang karyawan merasa terlalu

banyak diberi tugas dan terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikannya. Tingkat stres karyawan ditempat kerja cukup tinggi, terutama ketika ada *deadline* waktu yang ketat atau proyek besar yang harus segera diselesaikan. Hal ini menjadi salah satu penyebab masih tingginya kejenuhan kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Seharusnya perusahaan memberikan fleksibilitas dalam waktu kerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, dapat membantu mengurangi tekanan dan stres yang dirasakan. Karyawan bekerja dan melakukan tugas serta bertanggung jawab pada pekerjaannya menjadi beban pada karyawan karena merasa kurangnya pendekatan dari atasan yang berakibat terjadinya stres pada diri karyawan (Muriawan & Sinaga, 2017).

Beberapa masalah yang terdapat dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi baik dan buruknya kerja seorang karyawan, seperti keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan kepuasan kerja yang dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dan mengatasi kejenuhan kerja. Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan mengambil judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung”**.

1.2 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 merasa masih kurangnya kesempatan terbuka untuk dipromosikan dan masih terdapat karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya.

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

2. Sebagian besar karyawan merasa belum mampu menyeimbangkan antara kepentingan diri sendiri, keluarga dan karir dalam kehidupan dan terdapat karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang sudah karyawan berikan kepada perusahaan dengan perlakuan perusahaan terhadap kontribusi yang telah dibuat oleh karyawan.

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

3. Sebagian besar karyawan merasa bosan dengan tuntutan pekerjaan dan masih terdapat karyawan yang merasa sulit untuk berkonsentrasi dan memusatkan perhatian dalam pekerjaannya.

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

1.2.1 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 Keseimbangan Kehidupan 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 Kejenuhan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Keseimbangan Kehidupan 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

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data dan informasi secara fakta yang diperlukan sebagaimana yang berkaitan dengan “Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung”. Serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu. meskipun dengan bentuk

yang sederhana. Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Keseimbangan Kehidupan 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 Kejenuhan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kejenuhan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau kontribusi bagi perusahaan yang bersangkutan untuk menjalankan proses yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam hal Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kejenuhan Kerja guna meningkatkan kepuasan kerja dari perusahaan dan untuk mencapai pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan upaya membangun hubungan baik dengan memperhatikan dan menjaga keseimbangan hidup antara pekerjaan karyawan, mental serta lingkungan kerjanya untuk mencapai kapuasan pekerjaan

dalam setiap aktivitas sehingga karyawan akan memiliki pemikiran yang baik agar target dalam suatu perusahaan dapat tercapai.

1.4.3 Kegunaan Akademis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan dan informasi terkait pengetahuan ataupun perusahaan yang bersangkutan.

b. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan dapat lebih jelas memahami analisa dari suatu masala. Serta memberikan referensi selanjutnya yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan kepuasan karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat pada PT. Sunrise Abadi yang terletak di Jl. Soekarno-Hatta no. 09 Kel. Cibuntu, Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat 40212. Telepon: (022) 6044545.

1.5.2 Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini waktu yang diambil oleh peneliti yaitu pada bulan April 2023. Secara rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
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	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 2023