

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi yang semakin pesat mendorong pertumbuhan sektor industri manufaktur di Indonesia. Sektor ini memegang peran penting dalam mendukung perekonomian nasional, baik melalui penciptaan nilai tambah maupun penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, industri manufaktur memberikan kontribusi sekitar 18,9 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), yang menunjukkan perannya sebagai salah satu sektor utama dalam struktur ekonomi nasional.

Skala dan aktivitas industri manufaktur di Indonesia terus mengalami peningkatan, tercermin dari jumlah industri menengah dan besar yang mencapai lebih dari 35 ribu unit usaha dan tersebar di berbagai kawasan industri. Proses produksi yang dijalankan sangat bergantung pada kinerja mesin dan peralatan produksi. Penggunaan mesin secara terus-menerus berpotensi menyebabkan kerusakan atau penurunan performa, sehingga ketersediaan *spare-part* dan layanan rekayasa mesin menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan produksi.

Kendala dalam pengadaan *spare-part* masih sering dihadapi oleh perusahaan manufaktur, terutama akibat ketergantungan terhadap komponen impor yang memerlukan waktu pengadaan lama dan biaya tinggi. Kondisi ini mendorong berkembangnya perusahaan jasa penyedia *spare-part* dan rekayasa mesin yang berperan dalam menyediakan komponen pengganti, perbaikan, serta penyesuaian

mesin sesuai kebutuhan operasional industri, sekaligus membantu mengurangi ketergantungan terhadap pasokan dari luar negeri.

Peningkatan tuntutan industri terhadap efisiensi dan keandalan proses produksi menjadikan penyedia *spare-part* dan jasa rekayasa mesin sebagai mitra strategis bagi perusahaan manufaktur. Industri membutuhkan layanan yang tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan teknis mesin. Di sisi lain, sektor ini masih menghadapi keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, serta konsistensi kualitas layanan, yang dapat memengaruhi kemampuannya dalam mendukung operasional industri secara berkelanjutan.



Gambar 1. 1 Pertumbuhan Rata-Rata Tahunan Produksi Industri Manufaktur

Berdasarkan Gambar 1.1 mengenai pertumbuhan rata-rata tahunan produksi industri manufaktur, dapat dilihat bahwa perkembangan produksi selama periode 2021–2024 mengalami variasi dari tahun ke tahun. Pada awal periode pengamatan, pertumbuhan produksi berada pada tingkat yang relatif lebih tinggi, yang mencerminkan peningkatan aktivitas industri manufaktur. Pada periode

selanjutnya, laju pertumbuhan tersebut menunjukkan kecenderungan menurun dibandingkan tahun sebelumnya. Kecenderungan penurunan laju pertumbuhan produksi terus berlanjut hingga tahun 2024. Walaupun industri manufaktur masih mencatat pertumbuhan positif, tingkat peningkatan produksi yang terjadi tidak setinggi pada awal periode. Hal ini menunjukkan bahwa laju pertumbuhan produksi mengalami perlambatan meskipun aktivitas produksi tetap berlangsung.

Perubahan pola pertumbuhan produksi dari waktu ke waktu menggambarkan bahwa perkembangan industri manufaktur bersifat dinamis dan tidak selalu stabil. Fluktuasi tersebut mencerminkan adanya perubahan kondisi industri, sehingga pemantauan terhadap perkembangan produksi menjadi penting untuk memahami arah pertumbuhan industri manufaktur secara berkelanjutan.

Tabel 1.1 Indeks Tahunan Industri Produksi Tahunan

Peringkat	Industri	2022	2023	2024
1	KBLI 21 Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	341.47	343.66	398.61
2	KBLI 10 Makanan	222.95	230.23	238.23
	KBLI 28 Mesin dan Perlengkapan	205.51	205.82	208.16
4	KBLI 24 Logam Dasar	175.72	183.32	194.39
5	KBLI 27 Peralatan Listrik	164.52	161.10	184.87
6	KBLI 18 Pencetakan dan Reproduksi Media Rekaman	135.16	150.29	174.32
7	KBLI 25 Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	138.81	167.51	161.52
8	KBLI 29 Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	178.31	181.00	155.76
9	KBLI 12 Pengolahan Tembakau	147.48	147.59	152.09
10	KBLI 11 Minuman	149.59	141.00	146.87

Sumber : <https://www.bps.go.id/id/statistics-table>

Berdasarkan Tabel 1.1 yang menyajikan Indeks Produksi Bulanan Industri Besar dan Sedang (IBS) menurut KBLI (2010=100), dapat dilihat bahwa

perkembangan produksi industri selama periode 2022–2024 menunjukkan perbedaan capaian antar kelompok industri. Indeks produksi tersebut memberikan gambaran mengenai perubahan tingkat output produksi dari waktu ke waktu, sehingga dapat digunakan untuk melihat sektor-sektor industri yang memiliki kinerja produksi relatif lebih kuat dibandingkan sektor lainnya.

Pada tahun 2024, industri farmasi, produk obat kimia, dan obat tradisional (KBLI 21) mencatat indeks produksi tahunan tertinggi dibandingkan kelompok industri lainnya. Capaian ini menunjukkan bahwa sektor farmasi memiliki aktivitas produksi yang sangat menonjol. Sektor industri makanan (KBLI 10) juga menunjukkan capaian indeks produksi yang tinggi, yang mencerminkan perannya sebagai salah satu sektor utama dengan tingkat produksi yang relatif stabil dalam kelompok industri besar dan sedang.

Sektor industri mesin dan perlengkapan (KBLI 28) juga menunjukkan kinerja produksi yang cukup baik selama periode pengamatan. Pada tahun 2024, sektor ini termasuk dalam sepuluh sektor dengan indeks produksi tertinggi, dengan nilai indeks yang relatif konsisten sejak tahun 2022. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aktivitas produksi pada sektor mesin dan perlengkapan cenderung terjaga dari tahun ke tahun. Hal ini relevan dengan karakteristik kegiatan usaha PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yang bergerak di bidang manufaktur jasa penyediaan spare-part dan rekayasa mesin, sehingga perkembangan sektor industri mesin dan perlengkapan dapat mencerminkan dinamika produksi yang berkaitan dengan bidang usaha perusahaan tersebut.

Tabel 1. 2 Pertumbuhan Rata-Rata Tahunan Indeks Produksi Industri Manufaktur

No	Provinsi	Nilai
1	Kalimantan Selatan	44,68
2	Papua	42,07
3	Nusa Tenggara Barat	33,82
4	Papua Barat	28,97
	Maluku Utara	21,64
6	Sumatera Barat	19,23
7	Lampung	11,21
8	Jawa Timur	10,81
9	Sulawesi Tengah	10,71
10	Aceh	10,68
11	Kalimantan Barat	9,25
12	Sumatera Utara	9,18
13	Papua Tengah	7,61
14	Maluku	6,73
15	Kalimantan Utara	6,37
16	DI Yogyakarta	5,70
17	Jawa Barat	3,04
18	Papua Pegunungan	-0,31
19	Papua Selatan	-1,21
20	Kepulauan Riau	-1,33
21	Riau	-1,34
22	Nusa Tenggara Timur	-1,46
23	Sumatera Selatan	-1,96
24	Jawa Tengah	-2,10
25	Banten	-2,68
26	Sulawesi Tenggara	-3,90
27	Bali	-5,19
28	DKI Jakarta	-5,69
29	Sulawesi Barat	-5,98
30	Jambi	-7,48
31	Kalimantan Tengah	-11,95
32	Papua Barat Daya	-13,74
33	Bengkulu	-13,88
34	Sulawesi Utara	-15,00
35	Sulawesi Selatan	-16,81
36	Kalimantan Timur	-17,85
37	Bangka Belitung	-23,32
38	Gorontalo	-37,15

Sumber : Badan Pusat Statistik

Berdasarkan Tabel 1.2 yang menampilkan pertumbuhan rata-rata tahunan indeks produksi industri manufaktur skala besar dan sedang menurut provinsi, Jawa Barat mencatat angka sebesar 3,04. Meskipun masih berada pada kategori positif, capaian tersebut relatif lebih rendah dibandingkan beberapa provinsi lainnya dan posisinya sangat mendekati angka nol. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan industri manufaktur di Jawa Barat belum mengalami peningkatan yang signifikan.

Besaran pertumbuhan yang terbatas tersebut mengindikasikan bahwa kinerja sektor industri di Jawa Barat berada dalam kondisi yang cukup sensitif terhadap perubahan situasi ekonomi maupun faktor internal lainnya. Apabila terjadi sedikit penurunan, maka nilai pertumbuhan tersebut berpotensi berubah menjadi negatif yang mencerminkan penurunan kinerja industri. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam untuk memahami penyebab serta faktor-faktor yang memengaruhi kondisi tersebut.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini memusatkan perhatian pada perusahaan manufaktur di Kota Bandung sebagai salah satu wilayah industri utama di Jawa Barat. Kota Bandung memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi regional serta karakteristik industri yang kompleks, sehingga layak dijadikan objek penelitian. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan manufaktur di wilayah tersebut.

Tabel 1. 3 Daftar 6 Perusahaan Menengah-Kecil Manufaktur Penyedia Rekayasa Mesin dan Perlengkapannya di Kota Bandung Jawa Barat

No	Nama Perusahaan	Lokasi Operasi	Rating (1-5)
1.	PT. Tisaba Manufaktur Indonesia	Jl. PSM No.31, Babakan Penghulu, Cinambo, 40296	5,0
2.	PT. Mustika Kandang Wesi	Jl. Merkuri Timur VIII Blok Z No.48, Mandahlega, Rancasari, 40286	5,0
3.	PT. Safta Ferti	Jl. Gedebage No. 92, Cisaranten Kidul, Gedebage, 40294	4,9
4.	CV. Taufik Jaya Teknik	Jl. Komplek Lik No.B.27, Mekar Mulya, Panyileukan, 40614	4,9
5.	CV. Bengkel Mesin Garuda	Jl. Komud Supardio No.3, Husein Sastranegara, 40174	4,7
6.	PT. Sunrise Abadi	Jl. Soekarno Hatta No. 9, Cibuntu, Bandung Kulon, 40212	4,5

Sumber : <https://bandungkota.bps.go.id/id/publication/2026>

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa PT. Tisaba Manufaktur Indonesia, memperoleh rating tertinggi dengan skor 5,0, sedangkan PT. Sunrise Abadi, memperoleh rating terendah dengan skor 4,5 pada daftar 6 industri Penyedia Rekayasa Mesin dan Perlengkapannya di Kota Bandung Jawa Barat. Penetapan PT. Sunrise Abadi sebagai objek penelitian didasarkan pada sejumlah pertimbangan yang bersifat akademis dan praktis. Berdasarkan data perusahaan manufaktur menengah di bidang rekayasa mesin di Kota Bandung, PT. Sunrise Abadi memperoleh rating 4,5, yang menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki kinerja yang cukup baik, namun masih memiliki peluang untuk dilakukan evaluasi dan peningkatan. Kondisi tersebut menarik untuk diteliti karena memberikan ruang analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan serta potensi pengembangannya.

PT. Sunrise Abadi sebagai perusahaan manufaktur skala menengah mencerminkan dinamika industri rekayasa mesin, terutama terkait efisiensi operasional, kualitas produk, dan persaingan industri. Kondisi tersebut menjadikan perusahaan relevan sebagai objek penelitian untuk mengkaji aspek manajerial dan operasional yang memengaruhi kinerja perusahaan. Keberadaan PT. Sunrise Abadi di Kota Bandung, salah satu wilayah dengan aktivitas industri yang berkembang di Jawa Barat, juga memberikan konteks penelitian yang strategis. Penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan kondisi internal perusahaan serta memberikan masukan yang dapat diterapkan pada perusahaan sejenis. PT. Sunrise Abadi dinilai layak sebagai objek penelitian karena memiliki relevansi empiris dan kontribusi akademik.

**Tabel 1. 4 Realisasi Jumlah Produksi Bulanan PT. Sunrise Abadi
Tahun 2026**

Bulan	Realisasi Produksi
Januari	708
Februari	775
Maret	1.009
April	574
Mei	563
Juni	1.205
Juli	1.339
Agustus	1.856
September	1.159
Oktober	1.711
November	833
Desember	1.321
Total	13.053

Sumber : Human Resource and Development PT.Sunrise Abadi, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 hasil rekapitulasi data produksi PT. Sunrise Abadi pada tahun 2026, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan produksi berlangsung secara berkelanjutan dengan tingkat aktivitas yang bervariasi sepanjang tahun. Variasi tersebut menunjukkan adanya dinamika dalam proses produksi yang dipengaruhi oleh kondisi operasional perusahaan.

Pada awal periode, kegiatan produksi masih berada pada tingkat yang relatif rendah. Namun, seiring dengan berjalannya waktu, aktivitas produksi menunjukkan kecenderungan meningkat, terutama pada pertengahan tahun. Kondisi ini mengindikasikan adanya peningkatan efektivitas pengelolaan produksi serta kemampuan perusahaan dalam menyesuaikan penggunaan sumber daya yang tersedia. Pada periode selanjutnya, kegiatan produksi cenderung lebih stabil meskipun tetap mengalami fluktuasi pada beberapa waktu tertentu. Fluktuasi tersebut mencerminkan adanya penyesuaian kapasitas produksi terhadap perubahan kebutuhan dan permintaan. Hal ini merupakan kondisi yang umum terjadi dalam kegiatan produksi dan tidak dapat dipisahkan dari dinamika operasional perusahaan. Secara keseluruhan, rekapitulasi produksi PT. Sunrise Abadi tahun 2026 menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu mengelola kegiatan produksinya dengan cukup baik. Informasi ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi kinerja produksi serta sebagai dasar dalam perencanaan strategi perusahaan di masa mendatang, khususnya dalam upaya meningkatkan efisiensi dan keberlangsungan proses produksi. Hal ini menunjukkan adanya ketidakstabilan operasional yang berpotensi berkaitan dengan faktor internal seperti beban kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung, diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa kondisi yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebagian karyawan menyampaikan bahwa gaji yang diterima belum sepenuhnya dianggap sebanding dengan beban pekerjaan yang harus diselesaikan serta tanggung jawab yang dijalankan. Kondisi tersebut menimbulkan persepsi bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap kontribusi karyawan belum sepenuhnya memenuhi harapan, sehingga dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu, beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan dinilai masih terbatas. Keterbatasan kesempatan promosi tersebut menyebabkan sebagian karyawan merasa peluang untuk berkembang dalam organisasi belum sepenuhnya terbuka secara optimal. Kondisi ini berpotensi menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan yang dijalankan karena kesempatan untuk meningkatkan posisi dan pengembangan karier menjadi salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa beberapa aspek yang berkaitan dengan pekerjaan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil pra-survey yang menunjukkan bahwa dimensi gaji dan promosi memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan dimensi kepuasan kerja lainnya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada beberapa aspek masih belum optimal, sebagaimana ditunjukkan pada hasil pra-survey berikut.

Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra-Survey Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	1	18	5	5	1	103	3,43
	Gaji	0	8	9	9	4	81	2,70
	Promosi	2	10	8	7	3	91	3,03
	Rekan Kerja	8	16	2	4	0	118	3,93
	Kondisi Kerja	4	15	4	2	3	99	3,30
Total								3,27

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-Survey (2026)

Berdasarkan hasil pra-survey pada Tabel 1.5, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung masih menunjukkan beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian. Skor rata-rata keseluruhan kepuasan kerja karyawan diperoleh sebesar (3,27), yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori cukup. Namun demikian, terdapat dimensi dengan nilai relatif rendah, yaitu dimensi gaji yang memperoleh skor rata-rata sebesar (2,70). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan masih dirasakan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan maupun beban kerja yang dijalankan. Selain itu, dimensi promosi juga memiliki skor rata-rata sebesar (3,03), yang mengindikasikan bahwa kesempatan pengembangan karier atau jenjang promosi di perusahaan masih dianggap belum optimal oleh karyawan.

Temuan tersebut menggambarkan bahwa meskipun kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat cukup, aspek penghargaan finansial serta peluang promosi menjadi faktor yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Rendahnya kepuasan terhadap gaji dan promosi dapat berdampak pada motivasi kerja serta kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Permasalahan terkait kepuasan kerja

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini melakukan pra-survey terhadap 30 responden karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung, sebuah perusahaan manufaktur jasa yang bergerak dalam penyediaan spare part serta layanan rekayasa mesin. Pra-survey ini menggunakan variabel beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja yang telah banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Hasil pra-survey tersebut selanjutnya disajikan dalam tabel berikut sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut.

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1.	Beban kerja	Beban Waktu	7	15	1	7	0	112	3,73
		Beban Mental	11	14	2	3	0	123	4,10
		Beban Fisik	11	16	2	1	0	127	4,23
Skor Rata-Rata Beban Kerja								4,02	

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
2.	Kepemimpinan	<i>Idealized Influence</i>	3	16	6	5	0	107	3,56
		<i>Inspirational Motivation</i>	1	22	1	6	0	108	3,60
		<i>Intellectual Stimulation</i>	3	21	0	6	0	111	3,70
		<i>Individualized Consideration</i>	1	16	5	7	1	99	3,30
Skor Rata-Rata Kepemimpinan								3,54	
3.	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Work Interference with Personal Life</i>	2	12	10	6	0	100	3,33
		<i>Personal Life Interference with Work</i>	1	19	3	7	0	104	3,46
		<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	5	24	0	1	0	123	4,10
		<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	1	12	12	5	0	99	3,30
Skor Rata-Rata <i>Work-life Balance</i>								3,55	
4.	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	4	15	4	2	3	99	3,30
		Lingkungan Kerja Non-fisik	8	16	2	4	0	118	3,93
		Lingkungan Kerja Organisasional	2	16	2	9	1	99	3,30
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,51	
5.	Motivasi Kerja	Prestasi	7	21	2	0	0	125	4,16
		Pengakuan	3	26	0	1	0	121	4,03
		Pekerjaan Itu Sendiri	1	18	5	5	1	103	3,43
		Tanggung Jawab	4	24	1	1	0	121	4,03
		Promosi	2	10	8	7	3	91	3,03

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja									3,74
6.	Keamanan Kerja	Ancaman Kehilangan Pekerjaan	4	22	3	1	0	119	3,96
		Ketidak berdayaan	1	24	4	1	0	115	3,83
		Pentingnya Pekerjaan	1	15	4	9	1	96	3,20
Skor Rata-Rata Keamanan Kerja									3,67
7.	Pengembangan Karier	Perencanaan Karier	1	25	1	3	0	114	3,80
		Manajemen Karier	3	21	0	6	0	111	3,70
		Pengembangan Kompetensi	1	24	4	1	0	115	3,83
		Promosi Jabatan	1	15	4	9	1	96	3,20
Skor Rata-Rata Pengembangan Karier									3,63
8.	Stres Kerja	Tuntutan Pekerjaan	10	16	2	2	0	124	4,13
		Kontrol Kerja	6	16	3	5	0	113	3,77
		Dukungan Sosial	8	12	1	8	1	108	3,60
		Konflik Peran	9		6	1	0	121	4,03
Skor Rata-Rata Stres Kerja									3,88
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-Rata = Jumlah Skor: Jumlah Responden (30)									
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata: Jumlah Pernyataan									

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa terdapat beberapa faktor yang diduga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, khususnya beban kerja dan lingkungan kerja, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi yang berperan sebagai mediasi. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar (4,02), yang menandakan bahwa karyawan

merasakan tuntutan pekerjaan yang cukup besar, baik dari segi beban fisik, mental, maupun keterbatasan waktu. Tingginya beban kerja tersebut berpotensi menimbulkan tekanan dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, variabel lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar (3,51), yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, turut memberikan pengaruh terhadap kenyamanan karyawan selama bekerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan serta mendorong munculnya stres kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil pra-survey pada variabel stres kerja yang memiliki skor rata-rata sebesar (3,88), terutama pada dimensi tuntutan pekerjaan dan konflik peran, yang mencerminkan adanya tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung diduga dapat meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. 7 Hasil Kuesioner Pra-Survey Stres Kerja (Variabel Mediasi) di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Stres Kerja (Mediasi)	Tuntutan Pekerjaan	10	16	2	2	0	124	4,13
	Kontrol Kerja	6	16	3	5	0	123	3,77
	Dukungan Sosial	8	12	1	8	1	108	3,60
	Konflik Peran	9	14	6	1	0	121	4,03
Total								3,88

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-Survey (2026)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa dimensi tuntutan pekerjaan memperoleh rata-rata tertinggi sebesar (4,13), sedangkan dimensi konflik peran memiliki rata-rata sebesar (4,03). Temuan ini menggambarkan bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan terutama dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan, seperti target kerja yang harus dicapai, beban tugas yang banyak, serta tanggung jawab yang besar. Selain itu, konflik peran yang cukup tinggi menunjukkan bahwa karyawan kemungkinan menghadapi ketidakjelasan peran atau tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan. Kondisi ini dapat memicu tekanan psikologis dan meningkatkan stres kerja. Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kenyamanan dalam bekerja, menurunkan motivasi, serta pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, stres kerja berpotensi menjadi variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan, beberapa kajian terdahulu mengungkapkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh penting, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh tersebut dapat terjadi melalui stres kerja, yang dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan beban kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Secara umum, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan serta kelelahan, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja, dapat menciptakan rasa nyaman serta membantu

mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun Sharma & Mani Tripathi (2023)

Tabel 1. 8 Hasil Kuesioner Pra-Survey Beban Kerja di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Beban Kerja	Beban Waktu	7	15	1	7	0	112	3,74
	Beban Mental	11	14	2	3	0	123	4,10
	Beban Fisik	11	16	2	1	0	127	4,23
Total								4.02

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-Survey (2026)

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa pada variabel beban kerja, dimensi beban fisik memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar (4,23), sedangkan dimensi beban mental memiliki rata-rata sebesar (4,10). Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung tidak hanya menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat secara fisik, tetapi juga merasakan tekanan secara mental. Beban fisik yang tinggi menggambarkan bahwa pekerjaan membutuhkan tenaga, aktivitas, serta ketahanan tubuh yang besar.

Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan apabila berlangsung terus-menerus. Sementara itu, tingginya beban mental menunjukkan bahwa pekerjaan juga menuntut konsentrasi, tanggung jawab, serta tekanan psikologis yang cukup besar. Menurut Hellín Gil et al., (2022), beban kerja yang

tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta meningkatkan stres kerja yang berhubungan dengan munculnya ketidakpuasan kerja pada karyawan.

Tabel 1. 9 Hasil Kuesioner Pra-Survey Lingkungan Kerja di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	4	15	4	2	3	99	3,30
	Lingkungan Kerja Non-fisik	8	16	2	4	0	118	3,93
	Lingkungan Kerja Organisasional	2	16	2	9	1	99	3,30
Total								3,51

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-Survey (2026)

Berdasarkan Tabel 1.9 Menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja, dimensi lingkungan kerja non-fisik memperoleh skor rata-rata sebesar (3,93), sedangkan dimensi lingkungan kerja Organisasional memiliki rata-rata sebesar (3,30). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan pengaruh lingkungan kerja, baik dari aspek hubungan sosial maupun kondisi fasilitas kerja.

Nilai yang cukup tinggi pada dimensi ini mengindikasikan bahwa interaksi sosial di tempat kerja menjadi hal yang penting dalam menciptakan kenyamanan karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Sabid & Fitrianingrum, 2025).

Tabel 1. 10 Gap research Penelitian Terdahulu

No	Variabel dan Teori	Positif	Negatif	Keterangan
1	Beban Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Amirsyah et al., 2024).	Beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Firdaus et al., 2024)	Hasil penelitian sebelumnya masih berbeda-beda, ada yang menyebutkan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun ada juga yang menemukan bahwa beban kerja justru berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (Wahyuni & Dewi, 2024)	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Solehudin & Syabanasyah, 2024)	Beberapa penelitian menunjukkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, namun pada kondisi tertentu lingkungan kerja yang bersifat tidak kondusif atau toksik justru dapat menurunkan kepuasan kerja.
5	Beban Kerja (X1) & Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Umroh & Sutarmin, 2024)	Beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Faz, 2022).	Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum sejalan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja, sehingga masih perlu diteliti kembali pada objek dan kondisi yang berbeda.
6	Beban Kerja (X1) → Stres Kerja (Y)	Beban kerja berpengaruh positif dan	Beban kerja berpengaruh negatif	Beban kerja umumnya ditemukan dapat meningkatkan stres

No	Variabel dan Teori	Positif	Negatif	Keterangan
		signifikan terhadap stres kerja karyawan (Tinambunan, 2026)	terhadap kepuasan kerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi (Wijaya, 2023)	kerja, namun dalam beberapa penelitian stres kerja juga berperan sebagai penghubung yang menyebabkan beban kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
7	Lingkungan Kerja (X2) → Stres Kerja (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi (Anggun & Alni, 2024)	Lingkungan kerja berpengaruh negatif melalui stres kerja sebagai variabel mediasi (Jessica et al., 2023)	Lingkungan kerja memiliki peran yang berbeda-beda terhadap stres kerja, di mana lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan stres, sedangkan lingkungan kerja yang buruk justru dapat meningkatkan stres dan memengaruhi kepuasan kerja karyawan.
8	Beban Kerja (X1) & Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan kerja (Z) → Stres Kerja (Y)	Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi (Siboro, 2022)	Beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (Prana Putra & Sulastri Ningsih, 2025)	Hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan perbedaan temuan terkait peran beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel perantara, sehingga masih terbuka peluang untuk penelitian lanjutan.

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1.10, terlihat bahwa temuan penelitian sebelumnya yang membahas beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja masih belum menunjukkan hasil yang sama. Sejumlah penelitian menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peran stres kerja sebagai variabel penghubung. Namun pada beberapa penelitian lain justru menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja dapat berdampak negatif, bahkan ada yang menyatakan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, keterlibatan stres kerja sebagai variabel mediasi juga memperlihatkan hasil yang beragam. Pada beberapa penelitian, stres kerja terbukti berperan dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, sementara pada penelitian lainnya stres kerja tidak menunjukkan peran yang berarti sebagai mediator. Perbedaan hasil tersebut menandakan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama dengan mempertimbangkan perbedaan kondisi kerja, karakteristik karyawan, serta lingkungan organisasi pada masing-masing objek penelitian.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui ketidakkonsistenan tersebut dengan menganalisis **“pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi Pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti akan mencoba mengidentifikasi dan merumuskan beberapa permasalahan untuk melakukan penelitian beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi untuk menjadi bahan penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan batasan terhadap permasalahan yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian. Permasalahan tersebut mencerminkan indikator kepuasan kerja seperti kompensasi, promosi, dan kondisi kerja. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti kemudian merumuskan permasalahan tersebut ke dalam beberapa pernyataan berikut:

1. Kepuasan Kerja
 - a. Kesesuaian antara gaji yang diterima dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dijalankan dapat menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.
 - b. Kesempatan pengembangan diri dan jenjang karir dapat berperan dalam membentuk semangat kerja karyawan.
2. Beban Kerja
 - a. Pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi dan pemikiran intensif dapat berpotensi menimbulkan kelelahan mental pada karyawan.

- b. Tuntutan pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik dapat berpotensi menyebabkan rasa lelah setelah pekerjaan diselesaikan.
- 3. Lingkungan Kerja
 - a. Kenyamanan lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi.
 - b. Kejelasan aturan dan sistem kerja dapat membantu karyawan dalam memahami serta melaksanakan pekerjaan secara optimal.
- 4. Stres Kerja
 - a. Jumlah tugas yang diberikan dalam waktu tertentu dapat menjadi salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis karyawan.
 - b. Pemberian beberapa tugas secara bersamaan dapat berpotensi menimbulkan kesulitan bagi karyawan dalam menentukan prioritas pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan hasil dari penjelasan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang muncul pada penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai beban kerja
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai stres kerja
4. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja
5. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja baik secara simultan maupun parsial

6. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh stress kerja baik secara langsung maupun tidak langsung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan mengenai beban kerja.
2. Tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja
3. Tanggapan karyawan mengenai stres kerja.
4. Tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja.
5. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja baik secara simultan maupun parsial.
6. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh stress kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat yang baik dan berguna bukan hanya untuk peneliti melainkan dapat memberikan dampak yang positif untuk pembacanya. Serta penelitian ini juga tentunya diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai

pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji model mediasi dalam konteks perusahaan manufaktur.

1.4.2 Kegunaan Praktis/Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak yang sedang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai penelitian ini, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dalam mengelola beban kerja yang baik, mengelola stres kerja karena tekanan, dan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kegunaan penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengelola stres kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan acuan bagi pihak-pihak yang ingin mengembangkan penelitian dengan topik sejenis.