

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor transformator di Indonesia dijadikan menjadi bagian penting dari sektor manufaktur kelistrikan yang berperan dalam pemenuhan komponen vital untuk sistem tenaga listrik, seperti transformator daya, transformator distribusi, stabilizer, serta bermacam-macam pengubah tegangan dan arus. Beberapa entitas dalam negeri, satu dari berbagai PT Bambang Djaja (B&D Transformer). PT Bambang Djaja didefinisikan sebagai entitas yang bergerak dalam sektor manufaktur transformator. PT Bambang Djaja berdiri tahun 1984. Entitas ini sudah memproduksi transformator dengan standar nasional dan internasional.

Pekerja didefinisikan sebagai sumber daya paling penting diantara sumber daya lainnya karena perannya yang tidak dapat digantikan di dalam entitas. Menurut (Ma'rifat & Suraharta, 2025), pekerja ialah seseorang yang menawarkan jasa (pikiran dan tenaga) kepada entitas, menerima imbalan jasa. Sumber daya manusia (SDM) didefinisikan sebagai komponen penting untuk entitas sebab SDM didefinisikan sebagai penggerak utama aktivitas entitas, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam entitas (Pahira & Rinaldy, 2023).

Menurut (Adam et al., 2026), beban kerja ialah proses atau kegiatan wajib disempurnakan bagi seseorang pada masa khusus. Setiap staf memiliki tanggung jawab pekerjaan yang tidak hanya berkaitan dengan kualitas dan jumlah hasil kerjanya, sekaligus mengurangi rasa stres dan

tekanan yang terlalu berlebihan. Jika beban kerja terlalu berat, kinerja pekerja di entitas dapat terganggu.

Di sisi lain, jika entitas memberi terlalu banyak pekerjaan kepada pekerja, ini juga dapat berdampak negatif. Kelebihan beban kerja tidak hanya merugikan pekerja, sekaligus dapat membuat entitas bekerja secara tidak efisien. Setiap pekerja mempunyai beban kerja yang tidak hanya terkait dengan kualitas dan kuantitas produknya, sekaligus mengurangi stres dan tekanan yang terlalu berlebihan.

Berdasar pada kondisi yang terjadi di PT Bambang Djaja, entitas menghadapi bermacam-macam rintangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada bagian produksi yang mempunyai tingkat tuntutan kerja yang tinggi. Pekerja produksi dipaksa untuk bisa menyelesaikan proses perakitan transformator sesuai dengan capaian produksi dan standar kualitas entitas yang sudah ditentukan. Naiknya permintaan pelanggan, disertai dengan bermacam-macam kendala teknis seperti kerusakan peralatan dan hambatan operasional lainnya, turut menambah beban kerja yang harus ditanggung oleh pekerja. Kondisi tersebut tidak hanya memerlukan kebisaaan fisik yang maksimal, sekaligus mengakibatkan tekanan mental dan emosional bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Akibatnya, sebagian pekerja mengalami kelelahan kerja, tekanan emosional, serta penurunan motivasi kerja yang dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja dan produktivitas entitas secara menyeluruh. Maka dari itu, entitas butuh memberi perhatian lebih besar terhadap pengelolaan tanggung jawab pekerjaan serta stress bekerja guna

menjaga motivasi dan rasa puas dalam bekerja pekerja sehingga tujuan entitas dapat tercapai secara efektif dan maksimal.

Tabel 1. 1 Data Produksi PT Bambang Djaja Jan-Mar 2026

Jenis/Tipe Transfomator	Periode			Jumlah Pekerja
	Jan	Feb	Mar	
Trafo Daya (<i>Power Transformer</i>)	5	2	2	11 (<i>PTR-COIL</i>), 8 (<i>PTR-CORE</i>), 10 (<i>PTR-FINAL</i>)
Trafo Minyak (<i>Oil-Immersed</i>)	3	2	2	11 (<i>PTR-COIL</i>), 8 (<i>PTR-CORE</i>), 10 (<i>PTR-FINAL</i>)
Trafo 1 Fasa	0	0	0	-
Trafo 3 Fasa	3	2	2	11 (<i>PTR-COIL</i>), 8 (<i>PTR-CORE</i>), 10 (<i>PTR-FINAL</i>)

Berdasar pada data produksi PT Bambang Djaja, jumlah pesanan transformator pada bulan Januari tercatat lebih tinggi daripada bulan Februari dan Maret. Kenaikan jumlah produksi tersebut mengharuskan pekerja pada bagian produksi, khususnya bagian *PTR-Coil*, *PTR-Core*, dan *PTR-Final*, guna menyempurnakan bermacam-macam kerja pada masa yang sudah ditentukan entitas. Kondisi ini menyebabkan naiknya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh pekerja, baik dari segi kuantitas pekerjaan maupun capaian penyelesaian produksi. Semakin banyak pesanan yang diterima entitas, semakin besar pula tanggung jawab yang harus

disempurnakan oleh pekerja untuk memastikan produk selesai sesuai standar kualitas dan jadwal pengiriman yang sudah ditentukan. Situasi tersebut dapat mengakibatkan tekanan kerja pada pekerja karena mereka dipaksa untuk bekerja lebih cepat, lebih teliti, dan mempertahankan produktivitas di tengah tingginya volume pekerjaan.

Oleh karena itu, kenaikan jumlah pesanan pada bulan Januari mengindikasikan adanya kenaikan beban kerja yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis pekerja, seperti munculnya rasa tertekan, kelelahan, maupun stres kerja apabila paksaan bekerja yang diberikan lebih dari keterampilan maupun sumber daya yang dipunyai pekerja.



Gambar 1. 1 Jenis Transformeter Power Transformer dan Satu Fasa

PT Bambang Djaja memproduksi bermacam-macam jenis transformator sesuai dengan keperluan sistem tenaga listrik, di antaranya *power transformer* dan transformator satu fasa. *Power transformer* didefinisikan sebagai transformator berkapasitas besar yang umumnya dipergunakan pada sistem transmisi dan gardu induk untuk menaikkan atau menurunkan tegangan listrik dalam jumlah daya yang tinggi. Sementara itu,

transformator satu fasa dipergunakan pada sistem distribusi tenaga listrik dengan kapasitas yang lebih kecil, terutama untuk melayani beban listrik satu fasa pada sektor perumahan maupun industri khusus. Kedua jenis transformator tersebut diproduksi melalui serangkaian proses yang melibatkan tahapan pembuatan kumparan (*coil*), perakitan inti (*core*), hingga proses perakitan akhir (*final assembly*) sesberdasar pada kriteria serta mutu yang ditetapkan entitas.

Stres kerja didefinisikan sebagai satu dari berbagai variable yang memberi dampak pada rasa puas dalam bekerja bagi pekerja, khususnya pada pekerja di PT Bambang Djaja. Stres kerja diartikan sebagai kondisi tekanan yang menyebabkan ketidakseimbangan antara aspek fisik dan psikologis pekerja, sehingga berdampak pada kondisi emosional, proses kognitif, serta pelaksanaan pekerjaan secara kesemuaan. Pada bagian produksi, stres kerja dapat dipicu oleh tingginya tekanan waktu, yakni tuntutan untuk menyelesaikan proses produksi sesuai capaian dalam jangka waktu yang terbatas, terutama ketika harus menghadapi kenaikan permintaan serta kendala teknis pada mesin atau peralatan.

Berdasar pada hasil observasi di PT Bambang Djaja, terdapat indikasi stres kerja yang dihadapi oleh pekerja, khususnya pada bagian produksi. Kondisi ini terlihat dari tingginya intensitas lembur yang dilaksanakan pekerja untuk mencukupi capaian produksi entitas. Rata-rata pekerja melaksanakan lembur sekitar 20 kali dalam satu bulan dengan durasi rata-rata 2 jam per hari, sehingga jumlah jam kerja mencapai sekitar 12 jam per hari. Pada kondisi khusus, durasi lembur bahkan dapat mencapai

6 jam, meskipun hal tersebut tidak terjadi secara rutin dan umumnya dilaksanakan ketika pekerja pada shift berikutnya sedang menjalani cuti sehingga diperlukan penyesuaian tenaga kerja untuk menjaga kelancaran proses produksi.

Selain itu, tingginya tingkat permintaan pelanggan terhadap produk transformator, khususnya transformator tipe emas, turut menaikkan tekanan kerja yang dirasakan pekerja. Proses produksi transformator tersebut memerlukan waktu pengerjaan yang relatif lama, tingkat ketelitian yang tinggi, serta konsentrasi yang berkelanjutan untuk memastikan kualitas produk sesuai dengan standar entitas. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja diharuskan bekerja melebihi jam kerja normal melalui kegiatan lembur guna menyelesaikan pesanan sesuai capaian yang sudah ditentukan. Akumulasi beban kerja, durasi kerja yang panjang, serta tuntutan konsentrasi yang tinggi berpotensi mengakibatkan stres kerja pada pekerja, yang ditandai dengan munculnya kelelahan fisik maupun psikologis dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Motivasi kerja mempunyai artian yakni penyebab pokok guna menggapai produktivitas serta rasa sukses pada tempat kerja. Tingkat ambisi bekerja tinggi akan memicu pekerja dalam melakukan pekerjaan secara rajin, sementara motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan kurangnya motivasi, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas (Al Kadri, 2021).

Berdasar pada hasil observasi di PT Bambang Djaja, motivasi kerja pekerja memperlihatkan kondisi yang relatif baik. Hal ini didukung oleh

pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, di mana pekerja menerima gaji yang sudah mencukupi standar Gaji Minimum Regional (UMR) serta mendapatkan pembayaran lembur berdasar pada waktu bekerja tambahan yang dilaksanakan.

Entitas memberi jaminan sosial melalui kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang memberi rasa aman bagi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Upaya entitas dalam menaikkan motivasi kerja juga terlihat melalui pelaksanaan inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diimplementasikan rutin setiap hari Senin. Kegiatan tersebut ditujukan untuk memastikan tempat bekerja yang aman, nyaman, serta kondusif untuk semua staf, termasuk pekerja pada bagian produksi.

Tidak hanya itu, keberadaan kepala regu yang bisa memberi arahan kerja secara jelas, membimbing, serta mengayomi anggota tim turut menciptakan keterkaitan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Kondisi tersebut membuat pekerja merasa dihargai, diterima sebagai bagian dari entitas, serta mendapatkan dukungan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berbagai macam bentuk dukungan yang diberikan entitas tersebut menjadi faktor yang dapat memicu dan mempertahankan motivasi kerja pekerja dalam mencapai tujuan entitas.

Menurut Suandita et al., (2025), kepuasan kerja sangat penting karena menjadi faktor yang memengaruhi turnover intention pekerja. Ketika seorang pekerja merasa positif terhadap pekerjaannya, itu berarti mereka mempunyai kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja ini mencakup banyak

hal, contohnya tempat kerja yang nyaman, kedamaian, keterkaitan dengan teman bekerja serta atasan.

Dengan tingginya rasa puas dalam bekerja, pekerja senantiasa lebih produktif. Produktivitas kerja tinggi ini sangat memberi keuntungan entitas karena mereka dapat mencapai dan melampaui tujuan serta capaian kerja. Oleh karena itu, pemimpin entitas wajib mengerti apa saja yang harus mereka laksanakan dalam menaikkan dan memelihara kepuasan kerja pekerja.

Berdasar pada hasil observasi di PT Bambang Djaja, terdapat indikasi bahwasanya pekerja mempunyai tingkat kepuasan kerja yang cukup baik. Salah satu faktor yang mendukung kondisi tersebut ialah adanya kerja sama antar bagian yang terjalin dengan baik dalam proses operasional entitas. Ketika suatu bagian mengalami penurunan volume pekerjaan atau jumlah pesanan yang relatif sedikit, pekerja dari bagian tersebut dapat membantu bagian lain yang sedang menghadapi kenaikan beban kerja. Sistem kerja yang saling mendukung ini tidak hanya membantu entitas dalam menjaga kelancaran proses produksi, sekaligus menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas antarpekerja.

Selain itu, keberadaan kepala regu yang bisa mengayomi, memberi dukungan, serta menjalin komunikasi yang baik dengan anggota tim turut memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja pekerja. Kepala regu tidak hanya berperan sebagai pengawas pekerjaan, sekaligus sebagai pemimpin yang memberi arahan, solusi, dan perhatian terhadap bermacam-macam permasalahan yang dihadapi pekerja dalam bekerja. Kondisi tersebut

membuat pekerja merasa dihargai, diperhatikan, dan mendapatkan dukungan yang memadai dalam lingkungan kerja. Dengan adanya keterkaitan kerja yang harmonis serta budaya kerja yang saling membantu, pekerja cenderung merasakan kenyamanan dan kepuasan yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya di PT Bambang Djaja.

Meskipun banyak penelitian yang sudah mempelajari keterkaitan antara tanggung jawab pekerjaan, stres bekerja, serta rasa puas dalam bekerja, masih ada beberapa hal yang belum tercakup. Kesenjangan penelitian ini terutama terlihat dalam dunia industri manufaktur transformator di Indonesia. Banyak penelitian sebelumnya lebih mengarah ke sektor jasa atau industri umum (Mandjar & Turangan, 2023), sehingga diperlukan penelitian yang lebih spesifik pada sektor manufaktur teknis seperti transformator. Hal ini memperlihatkan perlunya penelitian yang kontekstual dan relevan dengan kondisi lapangan.

Penelitian ini semakin mendesak karena manajemen SDM sangat berguna ketika dihadapkan dengan bisnis yang bersaing secara ketat. Kesejahteraan pekerja bukan hanya tanggung jawab moral, sekaligus investasi jangka panjang yang penting bagi entitas. Pekerja yang merasa nyaman dengan bermacam-macam aspek di tempat kerja, termasuk lingkungan fisik, kondisi mental, dan keadaan finansial, cenderung lebih semangat dan setia. Hal tersebut memberi dampak positif untuk rasa produktif mereka. Ketentuan yang memicu keseimbangan antar keperluan individu serta profesional pekerja bisa membentuk rasa keadaan bekerja harmonis serta menaikkan kerja semua tim (Khabibulloh, 2025).

Penelitian ditujukan dalam rangka menganalisa besarnya dampak tanggung jawab dalam bekerja serta stress bekerja pada motivasi kerja pekerja di PT Bambang Djaja. Dalam riset ini, rasa puas dalam bekerja dijadikan menjadi variable yang mempengaruhi motivasi kerja pekerja. Hal yang baru dari penelitian ini ialah kita memadukan variabel tanggung jawab bekerja serta stress bekerja untuk melihat motivasi bekerja pekerja dengan rasa puas dalam bekerja menjadi variable yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut. Penelitian ini masih jarang dilaksanakan di industri manufaktur transformator.

Penelitian ini juga mengkaji pekerja di bagian produksi sebagai satu kesatuan sistem kerja yang terintegrasi, sehingga kita dapat melihat gambaran yang lebih lengkap tentang dinamika kerja di entitas. Kita menggunakan metode survei untuk mengukur keterkaitan antar variabel secara obyektif. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini bisa berkontribusi secara teoritis saat pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis bagi entitas dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Tingkat profesionalisme yang tinggi juga dapat mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualitas pekerjaan mereka sendiri, menaikkan kepercayaan diri, dan memberi rasa kepuasan dalam mencapai tujuan kerja di PT Bambang Djaja. (Munir et al., 2023). Dengan merujuk pada paparan diatas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja**

dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pekerja di PT Bambang Djaja”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pekerja di PT Bambang Djaja?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pekerja di PT Bambang Djaja?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pekerja di PT Bambang Djaja?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pekerja di PT Bambang Djaja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami dan menguji pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pekerja di PT Bambang Djaja.
2. Untuk memahami dan menguji pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pekerja di PT Bambang Djaja.
3. Untuk memahami dan menguji pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pekerja di PT Bambang Djaja.
4. Untuk memahami dan menguji pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pekerja di PT Bambang Djaja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap pengembangan pemahaman di sektor manajemen sumber daya manusia, khususnya dengan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian ini dapat memperkuat teori-teori yang sudah ada mengenai motivasi kerja, perilaku organisasi, dan psikologi industri yang memaparkan keterkaitan antara kondisi kerja, kesejahteraan psikologis, dan psikologi industri yang memaparkan keterkaitan antara kondisi kerja, kesejahteraan psikologis, dan kinerja pekerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel serupa dalam konteks industri manufaktur atau peralatan listrik.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manajemen PT Bambang Djaya diharapkan dapat mendapatkan masukan dan rekomendasi dari hasil penelitian ini dalam upaya menaikkan motivasi kerja pekerja melalui pengelolaan stres kerja yang efektif dan pengaturan beban kerja yang seimbang. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan antusiasme kerja pekerja, organisasi dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dipergunakan oleh manajemen sebagai alat evaluasi dalam merencanakan pembagian tugas kerja, sistem gaji atau tunjangan, serta pengembangan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan pekerja.

3. Manfaat Sosial

Dengan menaikkan kesadaran akan pentingnya menyeimbangkan beban kerja, kesehatan mental, dan kepuasan kerja, penelitian ini diharapkan memberi dampak sosial yang positif, khususnya bagi pekerja yang bekerja di sektor industri. Dengan menaikkan motivasi kerja dan kesejahteraan pekerja, produktivitas dan kualitas hasil kerja di sektor industri nasional dapat naik, yang pada akhirnya akan mendukung pembangunan berkelanjutan dan kemajuan ekonomi.

1.5 Batasan Penelitian

1. Subyek penelitian ini ialah pekerja PT Bambang Djaja, sebuah entitas di sektor manufaktur transformator.
2. Karena departemen ini terlibat langsung dalam prosedur kerja yang dapat mengakibatkan beban kerja dan stres kerja, penelitian ini secara khusus menargetkan pekerja bagian produksi di PT Bambang Djaja.
3. Pengumpulan data dilaksanakan dengan penyebaran kuesioner.
4. Penelitian ini dibatasi pada penggunaan metode kuantitatif untuk menganalisa keterkaitan dan pengaruh antar variabel (beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja).