

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah percepatan era globalisasi dan dinamika pasar bebas yang kian kompetitif, perusahaan dituntut untuk senantiasa melahirkan inovasi guna menjaga eksistensi dan relevansi dalam persaingan bisnis yang semakin sengit (Siyal et al., 2021). Dengan pesatnya perkembangan dunia bisnis, banyak pelaku baru yang memasuki pasar dan membentuk unit usaha. Kondisi ini meningkatkan tingkat persaingan, di mana perusahaan-perusahaan baru sering kali memiliki keunggulan dalam mempertahankan eksistensinya di tengah ketatnya kompetisi (Nico, 2020).

Perkembangan ekonomi serta pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya di ranah bisnis, mendorong lahirnya berbagai entitas usaha yang berlomba-lomba menciptakan inovasi produk maupun layanan demi menjawab tuntutan konsumen (Wulandari, 2022). Dalam konteks ini, fungsi pemasaran menjadi krusial untuk menjamin keberlangsungan usaha dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Melalui pengelolaan pemasaran yang terstruktur, perusahaan mampu merumuskan strategi yang tepat, membentuk pola persaingan yang sehat, serta menentukan arah orientasi bisnis secara optimal. (Murnawati, 2022).

Distribusi merupakan bagian penting dari pemasaran yang berfungsi menyalurkan barang dan jasa kepada konsumen. Kegiatan ini juga bertujuan menyebarkan informasi, memengaruhi, dan mengingatkan pasar agar menerima, membeli, dan tetap setia pada produk perusahaan (Ardiansyah & Soegoto, 2019). Menurut (Setyaningsih et al., 2023) distribusi adalah proses pemindahan produk ke

pasar sasaran untuk menjaga ketersediaan stok. Saluran distribusi melibatkan produsen, distributor, dan konsumen atau industri.

Mengacu pada pemaparan Widodo (2022), distribusi dipahami sebagai serangkaian kegiatan pemasaran yang berfokus pada pengelolaan serta pemaksimalan penyaluran barang dan jasa dari produsen ke konsumen, dengan mempertimbangkan kecocokan terhadap kebutuhan berdasarkan jenis, jumlah, harga, lokasi, dan waktu. Secara umum, distribusi merujuk pada aktivitas yang dilakukan oleh produsen atau perusahaan dalam mengalirkan produk kepada konsumen, baik secara langsung maupun melalui pihak perantara seperti agen atau distributor (Sukardi, 2023).

Distribusi tidak dapat dilakukan sembarangan, perusahaan perlu merencanakan dengan baik. Perencanaan yang tepat membantu produsen mengirimkan produk ke pelanggan dan memberikan keunggulan daya saing bagi produk tersebut (Ernawati, 2020). Dalam memilih strategi distribusi, perusahaan harus mempertimbangkan faktor pasar, produk, perantara, dan internal perusahaan (Fatihah, 2022). Oleh karena itu, perusahaan wajib menentukan strategi distribusi yang efektif guna memudahkan penyampaian produk kepada konsumen, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja penjualan (Pertiwi, 2023).

Memahami karakteristik serta kebutuhan konsumen merupakan hal yang krusial bagi perusahaan (Gani, 2024). Dengan mengenali preferensi dan ekspektasi konsumen, perusahaan dapat menyajikan produk yang tepat sasaran, Mengoptimalkan kepuasan pelanggan, mengukuhkan kesetiaan, serta memperkuat keunggulan kompetitif di pasar. Strategi yang berorientasi pada pemahaman mendalam terhadap konsumen memungkinkan perusahaan menghadirkan solusi yang sesuai dengan kebutuhan pasar (Hartanti, 2022).

Era persaingan bisnis yang semakin tajam, setiap perusahaan menghadapi beragam tantangan yang dapat memengaruhi tingkat daya saingnya (Gunawan, 2025). Untuk itu, peningkatan efisiensi dan kinerja menjadi aspek krusial guna memastikan keberlangsungan dan keunggulan perusahaan. Di antara berbagai faktor penentu, sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat strategis, karena SDM merupakan motor penggerak utama dalam menjalankan aktivitas operasional. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang andal, profesional, dan berkompotensi tinggi menjadi fondasi penting bagi tercapainya target dan visi perusahaan secara menyeluruh. (Suwandana, 2024).

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam operasional dan perencanaan strategis perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada peran aktif karyawan dalam mencapai tujuan (Sartika et al., 2024). Untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas, perusahaan harus melakukan upaya optimal memenuhi kebutuhan SDM (Sinthia, 2024). Kualitas SDM sangat mempengaruhi kinerja perusahaan; semakin baik mutu SDM, semakin maksimal hasil yang diperoleh (Purnama, 2024).

Kemajuan ekonomi beserta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama dalam ranah bisnis, menjadi pemicu lahirnya beragam perusahaan yang berinisiatif mengembangkan produk serta layanan guna menjawab kebutuhan konsumen (Wulandari, 2021). Fungsi pemasaran memiliki peranan krusial dalam mendorong pertumbuhan sekaligus menjaga kelangsungan bisnis. Pengelolaan pemasaran yang efektif sangat dibutuhkan untuk mempertahankan kepuasan pelanggan serta memperkuat posisi perusahaan dalam persaingan industri. (Murnawati et al., 2019)

Distribusi memegang peranan krusial dalam strategi pemasaran karena

bertugas mengantarkan produk dan layanan kepada konsumen yang telah ditentukan sebagai sasaran. Selain fungsi penyebaran informasi, distribusi turut berkontribusi dalam membentuk citra produk, memperkuat kesadaran pasar, serta menjaga eksistensi produk dalam ingatan konsumen. Melalui pengelolaan distribusi yang optimal, perusahaan mampu memperluas cakupan pasar, meningkatkan volume penjualan, dan membangun hubungan yang berkelanjutan dengan para pelanggan (Soegoto, 2024), sebagaimana yang dilakukan oleh PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto.

PT. Besi Baja Metalindo adalah distributor bahan bangunan dan material konstruksi terkemuka yang berlokasi di Mojokerto, Jawa Timur. Perusahaan ini menyediakan berbagai produk berkualitas seperti besi, baja, genteng, galvalum, baja ringan, pintu, kloset, dan lainnya, yang diperoleh langsung dari pabrik terpercaya. Selain itu, PT. Besi Baja Metalindo juga menawarkan layanan fabrikasi galvalume untuk memenuhi kebutuhan spesifik pelanggan (Glints, 2025).

Berbekal jaringan distribusi yang luas dan pengalaman yang solid di bidangnya, perusahaan memiliki kemampuan untuk melaksanakan berbagai proyek konstruksi, baik berskala besar maupun kecil (Widian, 2019). Seiring meningkatnya permintaan di sektor properti, perusahaan terus berinovasi dan berkomitmen memberikan layanan terbaik untuk mendukung kemajuan industri konstruksi di Indonesia (Nurairin, 2022).

Seiring dengan cepatnya perkembangan pasar, perhatian terhadap kinerja karyawan di PT. Besi Baja Metalindo menjadi penting untuk mencegah menurunnya motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kondisi psikologis individu atau kelompok yang menciptakan rasa puas dan bahagia, sehingga mendorong mereka bekerja dengan tekun dan berkomitmen mencapai tujuan perusahaan.

(Saputra, 2024).

Berdasarkan pemaparan Iskandar (2024), semangat kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan psikologis atau sikap yang dimiliki oleh individu maupun kelompok tenaga kerja, yang memicu perasaan antusias dan motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas secara gigih dan konsisten guna mencapai sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pandangan ini diperkuat oleh Rumengan (2023) yang menyatakan bahwa semangat kerja merupakan dorongan dan komitmen untuk menjalankan pekerjaan dengan baik serta disiplin demi memperoleh hasil optimal, dimana kurangnya semangat kerja dapat menurunkan mutu hasil kerja.

Tingginya semangat kerja memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas serta kinerja para pegawai (Kinerja, 2023). Oleh karena itu, instansi perlu berupaya untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan semangat kerja karyawan secara berkelanjutan (Zainuddin, 2020). Upaya tersebut menjadi dasar pentingnya dilakukan penelitian mengenai keterkaitan antara semangat kerja dan produktivitas, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam serta merumuskan strategi yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia (Latipah & Ndua 2023).

Masalah terkait motivasi kerja karyawan sering kali timbul akibat adanya tekanan yang signifikan, khususnya dalam lingkungan kerja yang memiliki tuntutan tinggi seperti pada sektor industri. Tekanan ini bisa bersumber dari beban kerja yang berat, batas waktu yang sangat ketat, ataupun target kinerja yang harus dipenuhi secara maksimal. Apabila tekanan tersebut tidak diimbangi dengan pengelolaan stres yang efektif, maka akan berpotensi menyebabkan stres kerja yang berkepanjangan. Kondisi stres ini tidak hanya memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga secara langsung berimbas pada penurunan motivasi

kerja mereka (Rosdianti, 2024).

Ketika para pegawai menunjukkan antusiasme kerja yang kuat, mereka lebih cenderung mengerahkan upaya maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kondisi ini berdampak positif pada peningkatan performa kerja, kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif dan bermutu, sekaligus menghasilkan output yang memuaskan bagi organisasi atau lembaga terkait (Erwina, 2024).

Tabel 1. 1 Tingkat Kehadiran PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto 2024

Bulan	Persentase Jumlah Karyawan	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari-Februari	50,8%	2,2%	20,5%	17,7%	8,5%
Maret-April	54,2%	3,4%	25,1%	10,2%	6,8%
Mei-Juni	82,8%	2,2%	4,5%	8%	2,2%
Juli-Agustus	79,4%	1,7%	6,8%	7,4%	4,5%
September-Oktober	90,8%	1,1%	4,5%	2,2%	1,1%
November-Desember	87,4%	1,7%	5,1%	2,8%	2,8%

Sumber : Bagian Administrasi PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto

Berdasarkan tabel 1.1 pada PT. Besi Baja Metalindo terdapat fenomena tingkat kehadiran karyawan yang rendah disebabkan oleh beberapa faktor utama.

Pertama, beban kerja berlebih, terutama di bagian gudang dan logistik, menyebabkan kelelahan fisik tanpa kompensasi yang memadai. Kedua, kondisi kerja yang kurang nyaman, seperti suhu panas dan debu, menurunkan motivasi hadir. Ketiga, tekanan kerja yang tinggi berdampak pada kesehatan mental dan fisik, sehingga meningkatkan angka absensi. Secara keseluruhan, faktor-faktor tersebut memengaruhi kehadiran karyawan di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan Handoko (2012:13) yang dikutip oleh Findarwati (2022), terdapat beberapa faktor yang berperan dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan, yakni stres kerja dan beban kerja. Sementara itu, Nabawi (2019) mendefinisikan analisis beban kerja sebagai suatu proses untuk menentukan kuantitas tugas yang harus diselesaikan dalam rentang waktu tertentu. Di sisi lain, Duwipayana (2022) menyatakan bahwa analisa beban kerja mencakup identifikasi jumlah tenaga kerja serta kualifikasi yang dibutuhkan guna mencapai sasaran organisasi.

Tugas kerja dapat diartikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan dengan tuntutan yang harus dipenuhi dalam tugas tersebut (Nurhasanah et al., 2022). Setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh pegawai merupakan komponen dari beban kerja, sehingga perlu diselaraskan dengan kapabilitas mereka (Saputra, 2021). Apabila beban kerja melebihi kapasitas, hal ini berpotensi menimbulkan tekanan psikologis berupa kecemasan dan stres (Sulastri & Onsardi, 2020).

Tekanan kerja yang tinggi sering menyebabkan stres berlebihan, sehingga menurunkan motivasi karyawan (Fauzi et al., 2023). Tingginya permintaan menuntut efisiensi dan produktivitas, namun harus didukung pengelolaan SDM

yang baik, seperti beban kerja seimbang, pelatihan yang tepat, dan fasilitas yang memadai (Pariakan et al., 2023). Langkah tersebut memungkinkan PT. Besi Baja Metalindo menjaga kualitas layanan dan operasional, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan, menjaga kesejahteraan karyawan, dan menghadapi dinamika pasar dengan lebih baik (Ronal et al., 2019).

Tabel 1. 2 Data Beban Kerja PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto 2024

Departemen	Indikator Beban Kerja	Rata-Rata
Gudang/Logistik	- Bongkar muat per- hari	20-30 ton/hari
	- Kesalahan Stok	2-5 kasus/minggu
Marketing	- Target penjualan	Rp 500 juta-1 M/bulan
	- Kunjungan ke proyek	15-20 lokasi/minggu
Admin/Keuangan	- Invoice diproses	50-100/hari
Driver	- Jarak tempuh	200-300 km/hari

Sumber : Bagian Administrasi PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto

Berdasarkan tabel 1.2 pada PT. Besi Baja Metalindo terdapat fenomena tekanan kerja tinggi di berbagai departemen berdampak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Di bagian gudang/logistik, beban fisik 20–30 ton per hari, risiko cedera (25% keluhan), dan kesalahan stok (5–8 kasus per minggu) menimbulkan kelelahan dan ketidaknyamanan. Tim sales menghadapi target Rp500 juta–1 miliar per bulan dan 15–20 kunjungan proyek per minggu, dengan 30% karyawan melaporkan stres tinggi yang berisiko menyebabkan burnout. Sementara itu, bagian administrasi/keuangan (80–120 invoice per hari) dan pengemudi (200–

300 km per hari) juga mengalami tekanan akibat tugas monoton dan tenggat waktu ketat. Jika tidak ditangani, kondisi ini dapat meningkatkan turnover, menurunkan produktivitas, Hal ini dapat menimbulkan kondisi kerja yang kurang kondusif. Maka dari itu, perusahaan wajib mengatur keseimbangan beban tugas, menyediakan insentif yang tepat, serta memperkuat dukungan guna mempertahankan motivasi dan produktivitas karyawan secara optimal.

Salah satu elemen krusial yang berkontribusi terhadap tingkat motivasi kerja individu adalah tekanan kerja (Handoko & Rambe, 2018). Dewi (2021) juga menegaskan bahwa stres kerja memiliki peran signifikan dalam memengaruhi gairah kerja seseorang. Kondisi stres muncul sebagai reaksi tubuh dan pikiran terhadap tekanan atau perubahan dalam lingkungan kerja yang dirasakan mengganggu atau membebani, sehingga menimbulkan perasaan terancam saat menjalankan tanggung jawab serta menjaga kesejahteraan diri (Findarwati, 2022). Stres di tempat kerja dapat muncul akibat beban tugas yang berlebihan dan lingkungan kerja yang menekan (Robbins & Sanghi, 2017). Suwatno dan Priansa (2011) dalam Andriansyah (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah hasil interaksi antara faktor lingkungan kerja dan individu, yang memengaruhi kondisi fisik, emosional, dan perilaku. Hal ini biasanya terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, sehingga mengganggu keseimbangan fisik maupun psikologis.

Penelitian yang dilakukan oleh Manihuruk & Tirtayasa (2020a) mengungkapkan bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil ini sejalan dengan temuan

dari Siti (2023), yang menunjukkan bahwa stres kerja memberikan dampak langsung dan positif terhadap semangat kerja karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui studi pada BPR Kawan Malang. Fenomena serupa terkait tekanan psikologis di tempat kerja juga ditemukan pada karyawan PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto.

Tabel 1. 3 Hasil Survey Stres Kerja PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto 2024

Hasil Survey Stres Kerja	Stres Ringan		Stres Sedang		Stres Berat		Stres Sangat Berat		Total
Beban Target Kerja	32	18,2%	17	9,7%	74	42,2%	52	29,7%	175
Tekanan Sosial di Lingkungan Kerja	52	29,7%	68	38,8%	30	17,1%	25	14,2%	175
Dampak Emosional	75	42,8%	88	50,2%	10	5,7%	2	1,1%	175
Gejala Fisik	35	20%	101	57,7%	30	17,1%	9	5,1%	175

Sumber : Bagian Administrasi PT.Besi Baja Metalindo Mojokerto

Berdasarkan data pada tabel 1.3, fenomena yang teridentifikasi di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto menunjukkan bahwa tingkat stres kerja kategori sangat berat muncul pada survei beban target kerja dengan persentase sebesar 29,7%. , selanjutnya tekanan sosial di lingkungan sebesar 14,2% , gejala fisik 5,1% dan dampak emosional 1,1%. Stres kerja tipe berat terjadi pada survey beban target kerja sebesar 42,2%, gejala fisik sebesar 17,1%, tekanan sosial di lingkungan sebesar 17,1% dan dampak emosional sebesar 5,7% .

Manihuruk (2020) menemukan bahwa stres kerja meningkatkan semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan Labuhanbatu Utara, sementara Putu (2022) justru menunjukkan tekanan kerja berdampak negatif pada motivasi karyawan PT. BPR Urip Kalantas. Perbedaan hasil ini dan dinamika subjek menegaskan perlunya kajian lanjutan.

Salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam peningkatan semangat kerja karyawan adalah adanya stimulus motivasi. Kata "motivasi" sendiri berakar dari bahasa Latin *movere*, yang berarti dorongan atau tenaga penggerak (Budiasa, 2021). Motivasi ini tumbuh dari reaksi individu terhadap kondisi di lingkungan kerja. Pada dasarnya, motivasi merupakan kondisi internal yang menggerakkan karyawan untuk bertindak secara fokus demi mencapai tujuan organisasi (Muhlifin, 2024).

Menurut Sedarmayanti (2017:154) dalam Wijaksana (2022), motivasi merupakan dorongan yang berfungsi sebagai tenaga pendorong bagi individu dalam menentukan apakah akan bertindak atau tidak, yang muncul dari unsur internal maupun eksternal, serta bisa bernuansa positif maupun negatif. Sementara itu, Adhari dan Zelvian (2021) mengartikan motivasi sebagai energi pendorong yang membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga ia mampu bekerja secara sinergis, efisien, dan penuh integritas dalam rangka mencapai kepuasan atas apa yang diusahakan.

Motivasi kerja merupakan elemen yang menumbuhkan dorongan atau gairah seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Afriska, 2017). Faktor krusial yang memicu individu untuk bekerja berasal dari kondisi internal atau kekuatan tertentu yang mampu mengarahkan energi pekerja untuk mencapai sasaran organisasi (Edison, 2017). Hal ini juga sejalan dengan pandangan Ferdinatus (2020) yang menekankan bahwa motivasi kerja idealnya dibentuk melalui sikap positif, sebab motivasi yang dilandasi oleh niat yang keliru justru berpotensi menimbulkan dampak negatif baik bagi individu maupun lembaga tempatnya bekerja.

Penelitian terkait motivasi kerja yang dilakukan oleh Hardono (2019) mengungkapkan adanya korelasi positif dan bermakna antara beban kerja dengan motivasi karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Sebaliknya, temuan yang diperoleh oleh Dipoatmodjo (2023) menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan dari beban kerja terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain, peningkatan beban kerja yang dialami karyawan berpotensi menurunkan tingkat dorongan dan semangat kerja mereka.

Wadan (2023) mengidentifikasi bahwa tekanan kerja memberikan dampak negatif terhadap motivasi, yang pada gilirannya menurunkan performa auditor di Kantor Akuntan Publik Medan. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian Pertiwiningsih dan Puspasari (2017), yang menemukan bahwa stres kerja justru memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Telkom Surabaya Metro. Kajian tentang motivasi kerja juga dilakukan oleh Mulya (2019), yang memperlihatkan adanya hubungan positif antara tingkat motivasi dengan semangat kerja pegawai di DPPKB Kota Banjar. Dengan kata lain, peningkatan motivasi umumnya diiringi oleh peningkatan antusiasme dalam menjalankan tugas. Temuan ini konsisten dengan penelitian Lewa (2023), yang menegaskan bahwa motivasi berperan positif dalam meningkatkan semangat kerja, serta hasilnya diakui valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Berdasarkan temuan Mudzakir (2024), motivasi memberikan kontribusi sebesar 36,7% terhadap tingkat semangat kerja karyawan di PT. Kareta Sabila, yang tergolong dalam kategori pengaruh sedang. Mengingat adanya perbedaan hasil pada penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti memposisikan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam studi ini.

Mengacu pada temuan penelitian sebelumnya, peneliti terdorong untuk melakukan kajian lanjutan dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, yang sekaligus menjadi elemen pembeda dari studi-studi terdahulu. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti memutuskan untuk mengangkat judul penelitian berikut **“Peran Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Semangat Kerja”**

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut :

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto?
- 4) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto?
- 5) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto?
- 6) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dimediasi motivasi kerja di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto ?
- 7) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dimediasi motivasi kerja di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto ?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka arah tujuan dari penelitian ini ditetapkan selaras dengan pokok permasalahan tersebut :

- 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto.
- 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto.
- 3) Untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto.
- 4) Untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto.
- 5) Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto.
- 6) Untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto.
- 7) Untuk mengetahui adanya pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja di PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ada, maka manfaat penelitian yang diharapkan dengan penelitian ini yaitu :

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini berpotensi memberikan sumbangsih dalam pengembangan konsep

teoritis yang berkaitan dengan beban kerja, tekanan psikologis di tempat kerja, dorongan internal untuk bekerja, serta antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

- b. Temuan dari studi ini dapat memperluas khazanah keilmuan dan menjadi referensi akademik yang relevan, khususnya dalam menelaah keterkaitan antara beban kerja, stres kerja, motivasi, dan gairah kerja individu di lingkungan organisasi.
- c. Penelitian ini turut memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara beban kerja dan stres terhadap semangat kerja karyawan.
- d. Temuan penelitian dapat memberikan insight baru tentang mekanisme psikologis dan perilaku karyawan dalam menghadapi tekanan kerja.
- e. Penelitian ini mengaplikasikan teori-teori manajemen SDM dalam konteks industri besi dan baja, yang memiliki karakteristik unik terkait lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan.
- f. Hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk studi lanjutan di industri sejenis atau berbeda.

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak perusahaan, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam meninjau serta mengevaluasi beban kerja dan tingkat stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Baja Besi Metalindo
- b. Bagi karyawan, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi karyawan untuk memahami pentingnya motivasi kerja dalam menghadapi beban dan stres

kerja, serta memberikan insight tentang cara mengelola stres dan beban kerja agar tidak berdampak negatif pada semangat kerja

- c. Bagi universitas, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur pada program studi manajemen sumber daya manusia.
- d. Bagi peneliti, penelitian ini menjadi sarana pembelajaran, menambah wawasan, dan menerapkan ilmu selama perkuliahan kepada masyarakat.
- e. Bagi peneliti lain, hasil ini diharapkan menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.