E-ISSN XXXX-XXXX
Volume. 2 No. 1, Tahun 2024, Halaman 49-63
https://ejournal.stie-igi.ac.id/index.php/JurnalManajemenEkonomiBisnisKeua



Determinasi Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Analisis Empiris pada Sektor *Supplier* Minuman Kesehatan di Jakarta

Firman Handika[1], Dailibas[2],
firman.handika@stie-igi.ac.id[1], dailibas@fe.unsika.ac.id[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI[12]
Universitas Singaperbangsa[2]

: -

: Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Sejarah Revisi Artikel :
1. Penerimaan Artikel : 5 April 2024

Korespondensi Penulis : Firman Handika

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset fundamental bagi organisasi yang menentukan tercapainya visi dan misi perusahaan melalui performansi kerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja serta stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Asia Sejahtera Perdana Pharmaceutical. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan seluruh populasi pegawai yang berjumlah 45 orang sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara stres kerja memberikan dampak negatif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berkontribusi secara nyata dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di perusahaan. Implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan sistem penghargaan untuk mendongkrak motivasi sekaligus mereduksi beban kerja yang berlebihan guna meminimalisir stres kerja yang destruktif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi yang memiliki kemampuan berpikir, perasaan, serta kehendak, sehingga berperan penting dalam menjalankan aktivitas operasional guna mencapai visi dan tujuan lembaga. Dalam konteks manajemen, faktor motivasi menjadi salah satu determinan utama yang mendorong individu untuk bertindak. Menurut Sutrisno (2020), motivasi diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam rangka mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Namun demikian, dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, pegawai tidak hanya dituntut untuk produktif, tetapi juga dihadapkan pada berbagai tekanan yang berpotensi menimbulkan stres kerja. Stres kerja dapat dipahami sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pola pikir, serta perilaku individu. Apabila tidak dikelola secara efektif, kondisi ini dapat menurunkan kemampuan pegawai dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerja, serta berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Kinerja pegawai sendiri merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas kerja individu, yang tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pada PT Asia Sejahtera Perdana Pharmaceutical, kinerja pegawai menjadi aspek strategis mengingat peran perusahaan sebagai pemasok minuman kesehatan di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, organisasi ini dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar tetap produktif dan kompetitif.

Tabel 1. Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan (2023)

No	Jabatan Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Sales Manager	5
2	Sales Marketing	17
3	Asisten Pembantu Sales	23
Total	—	**45**

Sumber: PT Asia Sejahtera Perdana Pharmaceutical (2023)

Berdasarkan data tersebut, jumlah pegawai mencapai 45 orang yang tersebar pada beberapa posisi strategis. Meskipun struktur organisasi telah tersusun dengan jelas, kondisi empiris di lapangan menunjukkan adanya indikasi permasalahan kinerja yang dipengaruhi oleh rendahnya tingkat motivasi serta tingginya tekanan kerja. Beberapa pegawai dilaporkan kurang mendapatkan apresiasi yang memadai dari perusahaan, serta menghadapi beban kerja dan waktu kerja yang relatif tinggi. Kondisi ini memicu munculnya gejala stres kerja yang berpotensi menurunkan kualitas kinerja individu.

Fenomena tersebut menjadi celah penelitian (*research gap*) yang signifikan, karena di satu sisi perusahaan menuntut tingkat produktivitas dan loyalitas yang tinggi guna mendukung ekspansi pasar, namun di sisi lain dukungan organisasi baik dalam bentuk kepemimpinan maupun lingkungan kerja belum dirasakan secara optimal oleh pegawai. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan organisasi ini berpotensi menurunkan efektivitas kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait interaksi antara faktor psikologis internal dan tekanan eksternal dalam lingkungan kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PT Asia Sejahtera Perdana Pharmaceutical dalam merumuskan kebijakan yang lebih adaptif, terutama terkait peningkatan motivasi kerja, pengelolaan stres, serta pengembangan sistem penghargaan dan kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, perusahaan dapat menjaga stabilitas kinerja sekaligus meningkatkan daya saing di masa mendatang.

Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (Grand Theory)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peran manusia dalam kegiatan organisasi guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2020), manusia adalah unsur organisasi yang tidak dapat dipisahkan dan menjadi penentu terwujudnya visi lembaga, sehingga pengelolaan yang tepat terhadap motivasi dan lingkungan kerja menjadi faktor kunci dalam menjaga performa. Grand theory ini mendasari bahwa setiap kebijakan organisasi harus berorientasi pada peningkatan kapasitas dan kesejahteraan psikologis pegawai untuk menghasilkan output kerja yang optimal.

Dalam perspektif MSDM modern, pegawai tidak hanya dipandang sebagai alat produksi, tetapi sebagai aset berharga yang memiliki emosi dan kebutuhan. Oleh karena itu, strategi perusahaan dalam mengelola potensi SDM harus mencakup aspek pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi yang adil, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif guna mereduksi tekanan yang dapat mengganggu produktivitas. Teori ini menjadi payung besar dalam memahami bagaimana faktor-faktor internal seperti motivasi dan faktor eksternal seperti stres kerja saling berinteraksi memengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan atau energi dalam diri individu yang mendorong semangat untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Saripuddin dan Handayani (2018) menekankan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kegigihan seseorang dalam usahanya mencapai target. Dimensi motivasi kerja dalam penelitian ini merujuk pada indikator yang dikemukakan oleh Gardjito et al. (2022), yang mencakup penghargaan diri melalui apresiasi atasan, kebutuhan akan kekuasaan atau kendali atas pekerjaan, serta kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja.

Secara teoritis, motivasi yang tinggi akan melahirkan kegigihan yang memungkinkan pegawai beradaptasi dengan tantangan lingkungan kerja yang dinamis. Pemberian inspirasi positif seperti gaji yang kompetitif, tunjangan, dan peluang pengembangan karier merupakan elemen motivasi ekstrinsik yang krusial untuk menggerakkan pegawai menuju performansi yang lebih baik. Jika perusahaan mampu memenuhi ekspektasi kebutuhan pegawai, maka loyalitas dan komitmen kerja akan meningkat, yang pada gilirannya memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian standar kinerja perusahaan.

3. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami individu ketika dihadapkan pada peluang, hambatan, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun sangat penting. Menurut Manihuruk dan Tirtayasa (2020), stres adalah respon adaptif terhadap keadaan eksternal yang mengakibatkan penyimpangan fisik, psikologis, maupun perilaku pada anggota organisasi. Dimensi stres kerja yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi tuntutan tugas (beban kerja berlebihan), tuntutan peran (ambiguitas tanggung jawab), tuntutan interpersonal (konflik rekan kerja), struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Meskipun stres dalam tingkat tertentu dapat menjadi stimulan positif untuk memicu kreativitas, stres yang berlebihan dan tidak terkelola akan berdampak destruktif terhadap kesehatan mental dan emosi pegawai. Kondisi tegang yang terus-menerus mengakibatkan penurunan konsentrasi, kelelahan fisik, hingga ketidakmampuan berinteraksi secara harmonis dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajemen harus secara kritis mengidentifikasi sumber-sumber stresor, seperti kelembapan ruangan yang tidak nyaman atau tekanan waktu yang tidak masuk akal, agar tidak menghambat kapabilitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Rosmaini dan Tanjung (2021) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan perbandingan antara standar yang telah ditetapkan perusahaan dengan hasil nyata yang dicapai oleh individu. Indikator kinerja yang digunakan mengacu pada Bukhari dan Pasaribu (2019), yang meliputi kualitas hasil kerja, kemampuan komunikasi profesional, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, kapabilitas teknis, dan inisiatif mandiri.

Pentingnya kinerja bagi organisasi terletak pada fungsinya sebagai instrumen untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan di tengah persaingan pasar. Kinerja yang konsisten memerlukan dukungan sistem yang menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan pegawai agar mereka merasa puas dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Secara analitis, kinerja bukan hanya soal hasil akhir, tetapi juga mengenai proses kerja yang berlangsung sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan untuk menjamin keberlanjuran bisnis perusahaan.

5. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

1. **Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (X1 → Y)** Secara teoritis, motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang meningkatkan energi pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi apresiasi dan inspirasi yang diterima pegawai, maka semakin besar dorongan untuk mencapai target perusahaan secara optimal. Hal ini didukung oleh temuan empiris Ainanur dan Tirtayasa (2018**)** serta Jufrizen (2021) yang membuktikan adanya korelasi positif dan signifikan antara motivasi terhadap efektivitas kinerja.

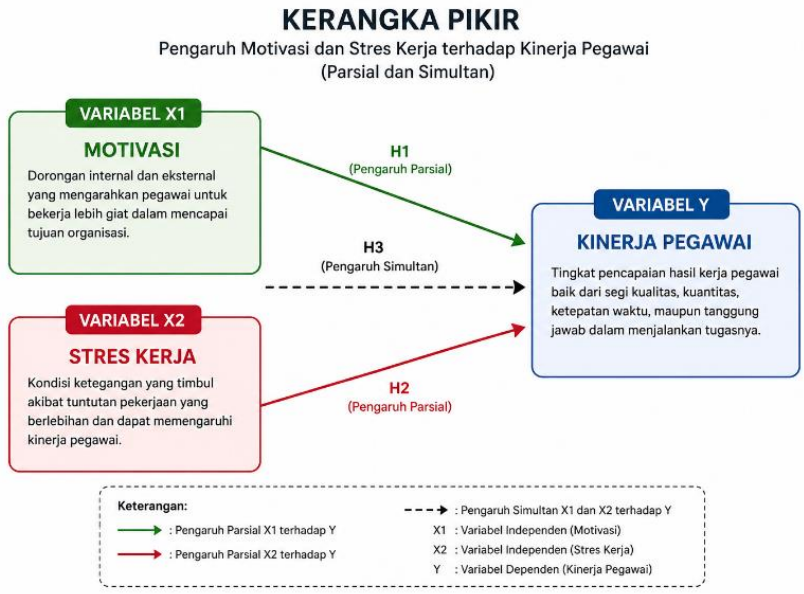
2. **Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (X2 → Y)** Stres kerja memiliki hubungan yang cenderung negatif terhadap performa pegawai. Tekanan yang melampaui ambang batas kemampuan individu akan mengakibatkan perasaan tertekan, lelah, dan bosan yang secara langsung menurunkan konsentrasi dan kualitas kerja. Penelitian terdahulu oleh Subroto (2017) dan Massie et al. (2018) mengonfirmasi bahwa stres di tempat kerja yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi penghambat utama bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

Hipotesis Penelitian:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Asia Sejahtera Perdana Pharmaceutical.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Asia Sejahtera Perdana Pharmaceutical.

6. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Paradigma Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini merupakan landasan konseptual yang menggambarkan bagaimana variabel independen (Motivasi dan Stres Kerja) diprediksi memengaruhi

variabel dependen (Kinerja Pegawai) berdasarkan logika teoritis dan observasi lapangan. Motivasi ditempatkan sebagai stimulus internal yang memberikan energi positif, sementara stres kerja dipandang sebagai tekanan lingkungan yang dapat memberikan dampak ganda tergantung tingkatannya. Interaksi kedua faktor ini dianggap sebagai determinan utama yang menentukan apakah seorang pegawai pada PT Asia Sejahtera Perdana Pharmaceutical mampu mencapai standar kualitas dan kuantitas yang diharapkan.

Secara komparatif, kerangka ini mensintesis berbagai penelitian terdahulu seperti Ariyadin dan Lenny (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja adalah pendorong kuat kinerja. Namun, model ini juga secara kritis memasukkan variabel stres kerja sebagai faktor pengurang performa, sejalan dengan ulasan Payo (2019) yang menekankan dampak negatif tekanan kerja pada sektor distribusi. Dengan demikian, kerangka pikir ini menawarkan pendekatan holistik dalam menganalisis perilaku organisasi di perusahaan penyalur minuman kesehatan.

Korelasi antar variabel dalam model ini juga mempertimbangkan aspek simultan, di mana motivasi dapat berfungsi sebagai *buffer* (penyangga) terhadap efek negatif stres. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat cenderung lebih resilien dalam menghadapi tuntutan tugas yang berat dibandingkan mereka yang memiliki motivasi rendah. Oleh karena itu, penjelasan kerangka berpikir ini menekankan bahwa manajemen kinerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus mengintegrasikan penguatan psikologis dan mitigasi beban kerja secara bersamaan demi keberhasilan institusi.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif analitis yang bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui data numerik. Jenis penelitian ini dipilih karena peneliti ingin melakukan pengukuran yang objektif terhadap tingkat motivasi, stres, dan kinerja pegawai guna mendapatkan generalisasi hasil yang akurat. Fokus utama penelitian adalah mengevaluasi secara statistik hubungan sebab-akibat antar variabel pada lingkungan kerja spesifik sektor distribusi produk kesehatan.

Lokasi penelitian ditetapkan pada PT Asia Sejahtera Perdana Pharmaceutical yang beralamat di Jl. Daan Mogot KM 11, Cengkareng, Jakarta Barat. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung selama tiga bulan, mulai dari September 2023 hingga November 2023, yang mencakup tahap pengajuan proposal, pengumpulan data lapangan, hingga penyusunan laporan akhir. Jangka waktu ini dianggap cukup representatif untuk menangkap dinamika operasional perusahaan dalam satu siklus kuartal bisnis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT Asia Sejahtera Perdana Pharmaceutical yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling), di mana peneliti melibatkan seluruh anggota

populasi sebagai responden penelitian dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil dan terjangkau. Skala pengukuran data menggunakan skala Likert 1-5 poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5), yang memungkinkan responden mengekspresikan intensitas persepsi mereka secara mendalam terhadap butir-butir pernyataan kuesioner.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan teknik korelasi *Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* (*α*) untuk memastikan butir pernyataan konsisten dan tepat sasaran. Syarat instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *α* melampaui ambang batas 0,70. Sebelum dilakukan analisis regresi, data wajib memenuhi uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk memastikan distribusi data normal, uji multikolinieritas melalui nilai VIF (< 10) untuk memastikan tidak ada hubungan antar variabel bebas, serta uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser guna menjamin varians residual yang konstan.

Model analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25/29. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara individu dan uji F (simultan) untuk melihat pengaruh gabungan motivasi dan stres terhadap kinerja. Selain itu, analisis Koefisien Determinasi (*R*2) digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh model motivasi dan stres kerja dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. **Gambaran Umum Objek Penelitian**

   PT Asia Sejahtera Perdana Pharmaceutical (ASPP) merupakan perusahaan distributor berskala nasional yang mengkhususkan diri pada produk minuman energi, kesehatan, dan batu baterai. Didirikan pada tahun 1991, perusahaan ini memiliki peran strategis sebagai pemasar produk ternama seperti Kratingdaeng, You C1000 Vitamin, You C1000 Water, serta Batu Baterai ABC. Berkantor pusat di Jakarta Barat, PT ASPP telah memperluas jangkauan operasionalnya hingga ke wilayah Jawa dan Bali, mencakup kota-kota besar seperti Bandung, Yogyakarta, Surabaya, dan Denpasar. Sebagai organisasi yang terus berkembang, perusahaan ini mengelola sumber daya manusia yang terstruktur untuk mendukung kerja sama tender pengadaan dengan berbagai instansi mulai dari dinas pemerintah hingga sektor swasta seperti perhotelan dan pusat perbelanjaan.

2. **Hasil Analisis Data**

   a. **Statistik Deskriptif (Karakteristik Responden)**

      Berdasarkan data yang diperoleh dari 45 responden yang merupakan pegawai tetap PT ASPP, karakteristik responden dapat dianalisis berdasarkan usia dan tingkat pendidikan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21–25 tahun	6	13
26–30 tahun	18	40
31–35 tahun	10	22
36–40 tahun	5	11
41–45 tahun	5	11
46–50 tahun	1	2
Total	**45**	**100**

Sumber: Data diolah peneliti

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	12	27
D3	7	16
S1	24	53
S2	2	4
Total	**45**	**100**

Sumber: Data diolah peneliti

Secara analitis, dominasi responden pada kelompok usia produktif (26–30 tahun sebesar 40%) serta tingkat pendidikan sarjana (53%) menunjukkan bahwa PT ASPP didukung oleh tenaga kerja yang berada pada fase optimal dalam hal energi kerja dan kapasitas kognitif. Komposisi ini memberikan keuntungan strategis bagi organisasi, karena pegawai dengan usia produktif dan latar belakang pendidikan tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi, motivasi belajar, serta potensi pengembangan yang lebih baik dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,329), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ambang Batas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,970	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,969	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,978	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti

Nilai Cronbach's Alpha yang mendekati 1,00 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Hal ini

mengindikasikan bahwa data yang diperoleh bersifat stabil dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut tanpa adanya bias pengukuran yang signifikan.

c. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh kriteria statistik yang dipersyaratkan. Uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,186 (> 0,05), yang berarti data terdistribusi normal. Hal ini juga diperkuat oleh grafik histogram yang membentuk pola lonceng serta Normal P-Plot yang mengikuti garis diagonal.

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Motivasi sebesar 0,528 dan Stres Kerja sebesar 0,243, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Selain itu, pola sebaran pada scatterplot menunjukkan distribusi acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada uji multikolinieritas, diperoleh nilai VIF sebesar 1,024 (< 10) dan nilai tolerance sebesar 0,977 (> 0,10), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel independen.

Secara keseluruhan, terpenuhinya asumsi klasik ini menunjukkan bahwa model regresi bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), sehingga hasil estimasi dapat diinterpretasikan secara akurat dan bebas dari bias statistik.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 42{,}355 + 0{,}937X_1 - 0{,}626X_2}$$

Nilai konstanta sebesar 42,355 menunjukkan tingkat dasar kinerja pegawai ketika variabel motivasi dan stres kerja dianggap konstan. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,937 menunjukkan hubungan positif, yang berarti peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar -0,626 menunjukkan hubungan negatif, yang berarti peningkatan tingkat stres kerja akan menurunkan kinerja pegawai.

e. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,690 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,034, dengan tingkat signifikansi 0,011 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, variabel stres kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -2,260 yang lebih kecil dari -t-tabel (-2,034), dengan nilai signifikansi 0,031 (< 0,05). Hal ini

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 7,270 dengan tingkat signifikansi 0,002 (< 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian ini secara kritis membuktikan bahwa kinerja pegawai merupakan produk dari keseimbangan kondisi psikologis. Hal ini selaras dengan Grand Theory Manajemen Sumber Daya Manusia (Sutrisno, 2020) yang menempatkan motivasi sebagai energi penggerak utama dalam mencapai visi organisasi. Pengaruh signifikan motivasi menunjukkan bahwa pengakuan atasan dan rasa aman bekerja di PT ASPP menjadi katalisator efektivitas kerja. Di sisi lain, temuan mengenai dampak negatif stres kerja mempertegas teori Manihuruk & Tirtayasa (2020) bahwa ketegangan yang berlebihan akibat beban kerja akan mengganggu emosi dan proses berpikir, yang akhirnya menurunkan konsentrasi dan kualitas hasil kerja.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan beberapa studi empiris sebelumnya:

1. **Ariyadin dan Lenny (2018):** Mengonfirmasi bahwa motivasi dan stres kerja secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. **Jufrizen (2017):** Menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor dominan yang mendorong semangat kerja melalui pemenuhan kebutuhan individu.
3. **Subroto (2017):** Mendukung temuan bahwa stres di tempat kerja menjadi variabel penghambat yang secara nyata mengurangi produktivitas jika tidak dikelola dengan sistem yang baik.

Analisis Dampak Variabel Independent

1. **Signifikansi Motivasi:** Motivasi dikatakan signifikan karena mampu menjawab kebutuhan dasar pegawai akan penghargaan. Pegawai yang merasa dihargai oleh atasan (skor mean 4,06) cenderung memberikan performa melampaui standar demi mempertahankan reputasi positif mereka.
2. **Dominansi Dampak Negatif Stres:** Meskipun motivasi tinggi, stres kerja tetap menjadi ancaman dominan terhadap stabilitas kinerja karena tuntutan tugas yang dianggap memberatkan (skor mean 4,31) dapat memicu kelelahan fisik dan mental secara cepat.
3. **Dampak Koefisien Determinasi (*R*2):** Nilai Adjusted R Square sebesar 0,264 menunjukkan bahwa motivasi dan stres hanya menjelaskan 26,4% dari variasi kinerja pegawai. Angka ini tergolong rendah, yang secara kritis mengimplikasikan

adanya 73,6% faktor lain yang belum terukur seperti disiplin kerja, lingkungan fisik, atau gaya kepemimpinan. Meskipun demikian, model ini tetap dianggap relevan sebagai pijakan awal manajemen dalam melakukan intervensi psikologis di lingkungan kerja.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja merupakan determinan krusial dalam menentukan fluktuasi kinerja pegawai. Motivasi kerja terbukti memberikan kontribusi positif yang mampu menggerakkan pegawai untuk bekerja lebih giat dan berorientasi pada pencapaian target organisasi. Sebaliknya, stres kerja ditemukan sebagai faktor penghambat yang secara signifikan menurunkan produktivitas apabila beban tugas dan tekanan lingkungan melampaui kapasitas adaptif pegawai. Secara simultan, keselarasan antara dorongan psikologis yang tinggi dan pengelolaan tekanan kerja yang efektif menjadi kunci utama dalam mewujudkan performansi kerja yang optimal pada perusahaan distributor minuman kesehatan ini.

Secara akademis, temuan ini memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa manusia adalah aset dinamis yang kinerjanya dipengaruhi oleh interaksi antara stimulus internal (motivasi) dan tekanan eksternal (stres). Penelitian ini mendukung literatur terdahulu yang menempatkan motivasi sebagai energi penggerak (*driving force*) dan stres sebagai variabel yang dapat bersifat destruktif jika tidak dikelola dengan baik. Hasil ini juga menegaskan bahwa model perilaku organisasi dalam sektor distribusi sangat bergantung pada keseimbangan antara sistem penghargaan dan beban kerja yang rasional.

Secara praktis, penelitian ini memberikan gambaran bagi manajemen PT ASPP bahwa intervensi terhadap kesejahteraan psikologis pegawai memiliki dampak nyata terhadap hasil kerja perusahaan. Makna praktis utama adalah perlunya pergeseran paradigma kepemimpinan dari yang sekadar menuntut hasil (tuntutan tugas) menjadi kepemimpinan yang suportif melalui pemberian apresiasi dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Pengabaian terhadap tingkat stres pegawai tidak hanya menurunkan kualitas kerja secara individu, tetapi juga dapat menghambat efektivitas operasional perusahaan secara kolektif dalam jangka panjang.

Saran

Saran untuk Praktisi (PT Asia Sejahtera Perdana Pharmaceutical)

1. Transformasi Sistem Penghargaan: Manajemen perlu merancang skema penghargaan yang lebih eksplisit, baik finansial maupun non-finansial, untuk menjawab keluhan pegawai mengenai kurangnya apresiasi atas pekerjaan yang dianggap sulit.

2. Audit Beban Kerja dan Manajemen Waktu: Mengingat tuntutan tugas merupakan pemicu stres yang dominan, perusahaan disarankan melakukan tinjauan berkala terhadap uraian pekerjaan (*job description*) dan alokasi waktu guna memastikan beban kerja tetap berada pada level yang dapat ditoleransi oleh pegawai.
3. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja: Perusahaan perlu memperhatikan fasilitas fisik seperti suhu ruangan dan sirkulasi udara di area kerja, karena kondisi lingkungan yang tidak nyaman terbukti dapat memicu ketegangan fisik dan menurunkan konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Eksplorasi Variabel Eksternal: Mengingat nilai koefisien determinasi ($R2$) dalam penelitian ini relatif rendah, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional, atau lingkungan kerja fisik sebagai faktor pemungkin kinerja.
2. Perluasan Populasi dan Metode: Disarankan untuk melakukan penelitian pada cakupan populasi yang lebih luas atau melakukan studi komparatif antar-kantor perwakilan di Jawa dan Bali untuk melihat konsistensi pengaruh motivasi dan stres pada konteks geografis yang berbeda.
3. Pendekatan Longitudinal: Peneliti masa depan dapat menggunakan desain penelitian longitudinal untuk mengamati bagaimana dinamika stres dan motivasi berubah seiring dengan perubahan kebijakan perusahaan atau kondisi pasar minuman kesehatan yang fluktuatif.

Daftar Pustaka

Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234.

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45–54.. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367.

Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Erlangga..

Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis regresi dalam penelitian ekonomi dan bisnis*. Rajawali Pers.

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 160–170.

Bintaro, M., & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja pegawai*. Penerbit Gava Media.

Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 89–103. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365.

Gardjito, A. H., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *13*(1), 1–8.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS edisi 7*. Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi 25*. Yoga Pratama.

Hasibuan, M. S. (2010). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hendriko, R. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. https://doi.org/10.37888/bjrm.v2i2.179.

Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2), 83–94. https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, *1*(3), 27–33. https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809.

Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, *7*(1), 35–54.

Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of moderation of work motivation on the influence of organizational culture on organizational commitment and employee performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, *2*(2), 86–98.

Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of incentive and career development of performance with motivation as an intervening variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi penelitian bisnis konsep dan aplikasi*. UMSU Press.

Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 296–307.

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *6*(2), 41–49.. https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851.

Mesiono. (2012). *Manajemen organisasi*. Citapustaka Media Perintis.

Nasution, L. A. Q. (2019). *Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*.

Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen*. Kencana.

Payo, B. H. (2019). *Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sinar Telekom TBK Medan Kota*.

Prastiyo, F. D. (2019). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada JNE Cabang Madiun. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, *18*(1), 1039–1048. https://doi.org/10.17509/strategic.v18i1.17586.

Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 1–15. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366.

Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, *1*(1), 87–93.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, *8*(10), 419–429.

Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrasi dan operasional*. Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59–70. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241.

Subroto, S. (2017). Analisis pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, *18*(2), 129–139. https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian manajemen*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2018). *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia (Praktik penelitian)*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori perilaku keorganisasian*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2011). *Budaya organisasi*. Kencana Prenada Media Group.

Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan pegawai*. Quadrant.

Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja pegawai*. Mitra Wacana Media.

Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Universitas Komputer Indonesia*, *1*(1), 1–14.

Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.

Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai melalui mediasi stres kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *4*(1), 38–57. https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57.

Zainal, V. R. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.