



Dampak Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Indonesia Medikal Instrument

**Jauhary Arifin¹; Jonatan²; Wanudhyaria Hamarto³; Yanuar Wibisana⁴;
Pramono Margono⁵; Sandra Dewi Rosida⁶**

STIE Unisadhuguna

jauhary.arifin@ubs-usg.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak remunerasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Indonesia Medikal Instrument. Kedua faktor ini, remunerasi yang diterima karyawan dan tingkat stres yang mereka hadapi, diyakini memengaruhi motivasi dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei yang melibatkan 65 karyawan PT. Indonesia Medikal Instrument. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sementara remunerasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun remunerasi penting, pengelolaan stres kerja yang lebih baik jauh lebih penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek manajemen stres, agar karyawan dapat tetap termotivasi dan produktif di tempat kerja.

Kata kunci: Remunerasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aims to examine the impact of remuneration and work stress on employee work motivation at PT. Indonesia Medikal Instrument. Both factors, the remuneration received by employees and the level of stress they face, are believed to influence their work motivation. This study employs a quantitative method with a survey involving 65 employees of PT. Indonesia Medikal Instrument. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS 25 software. The results show that work stress has a significant impact on employee work motivation, while remuneration does not have a significant effect. These findings indicate that although remuneration is important, better management of work stress is much more crucial in enhancing employee motivation. This study recommends that companies pay more attention to stress management aspects, so that employees can remain motivated and productive in the workplace.

Keywords: Remuneration, Work Stress, Work Motivation, Employees, Human Resource Management

1 Pendahuluan

Latar Belakang

Di tengah persaingan global yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan kini dituntut untuk lebih cerdas dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) agar bisa bertahan dan berkembang (Paulus, 2023). Salah satu hal yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Rosalia et al. 2020). Karyawan yang termotivasi akan cenderung bekerja lebih produktif, inovatif, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Anggraini et al., 2019). Sebaliknya, motivasi yang rendah bisa berdampak buruk, seperti penurunan kinerja dan ketidakpuasan kerja yang berujung pada tingginya tingkat turnover (Riyanto et al., 2021).

Di antara banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, dua yang paling sering dibahas adalah remunerasi dan stres kerja (Calvin, 2017). Remunerasi, yang meliputi gaji, tunjangan, dan bonus, dianggap sebagai bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan (Alwaki, 2018). Dengan remunerasi yang sesuai dan adil, diharapkan karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik (Wahyuhadi, 2023). Namun, tidak sedikit juga yang berpendapat bahwa meskipun remunerasi penting, faktor lain seperti stres kerja ternyata memiliki pengaruh yang tidak kalah besar terhadap motivasi (Widiastutik, 2022).

Stres kerja, yang timbul akibat tekanan pekerjaan, beban yang berlebihan, atau hubungan interpersonal yang tidak harmonis, seringkali menjadi hambatan bagi karyawan untuk bekerja dengan optimal (Putra, 2018). Stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja dan bahkan memicu masalah kesehatan (Pranata, 2022). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola stres kerja dengan baik agar tidak berdampak negatif pada motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini berfokus pada PT. Indonesia Medikal Instrument, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia alat kesehatan. Di perusahaan ini, dinamika antara remunerasi dan stres kerja menjadi hal yang sangat relevan. Di tengah tantangan yang ada, seperti perubahan sistem remunerasi dan kondisi kerja yang menuntut, perusahaan ini perlu memahami bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai dampak remunerasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Indonesia Medikal Instrument. Secara lebih spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengukur pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Mengukur pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Mengetahui hubungan antara kedua faktor ini dan bagaimana keduanya saling mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi yang sangat penting bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia. Meskipun sudah banyak penelitian yang membahas pengaruh remunerasi dan stres kerja terhadap motivasi, penelitian ini mencoba untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang penyedia alat medis. Hal ini memberikan perspektif baru yang belum banyak dibahas sebelumnya.

Kontribusi praktis dari penelitian ini juga sangat relevan bagi perusahaan. Dengan memahami pengaruh stres kerja dan remunerasi terhadap motivasi kerja, PT. Indonesia Medikal Instrument dapat merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada

gilirannya akan berdampak pada produktivitas dan kinerja perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna untuk manajer dalam mengelola aspek-aspek sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengelolaan stres dan sistem remunerasi.

Pertanyaan Penelitian dan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian, beberapa pertanyaan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah remunerasi yang diterima oleh karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka di PT. Indonesia Medikal Instrument?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan ini?
3. Bagaimana hubungan antara remunerasi dan stres kerja dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan?

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hipotesis 1 (H1): Remunerasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Indonesia Medikal Instrument.
- Hipotesis 2 (H2): Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Indonesia Medikal Instrument.
- Hipotesis 3 (H3): Kombinasi antara remunerasi dan stres kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Indonesia Medikal Instrument.

2 Tinjauan Pustaka

Konsep-Konsep Utama

1. Remunerasi

Remunerasi adalah salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai kompensasi atas kerja yang dilakukan. Ini tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, dan fasilitas lain yang dirancang untuk menghargai kontribusi karyawan (Nugroho, 2015). Banyak studi menunjukkan bahwa remunerasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Kurniawan, 2016). Ketika karyawan merasa dihargai dengan imbalan yang adil, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik (Pratama, 2022).

Namun, remunerasi bukanlah faktor tunggal yang memengaruhi motivasi. Sistem remunerasi yang transparan dan sesuai dengan pasar juga sangat penting. Ayu (2018) berpendapat bahwa remunerasi yang adil dapat meningkatkan semangat kerja, sementara jika sistem penggajian dirasa tidak adil atau tidak memadai, ini dapat menurunkan motivasi karyawan.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi emosional, fisik, dan mental yang muncul akibat tekanan atau tuntutan pekerjaan yang berlebihan (Saputra, 2025). Semua orang pasti pernah merasakannya, terutama dalam pekerjaan dengan beban tinggi atau tuntutan yang tidak realistis. Stres kerja bisa muncul akibat beban kerja yang berat, tuntutan yang tidak jelas, atau masalah hubungan dengan rekan kerja (Rulevy, 2016). Jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental, serta mempengaruhi kinerja karyawan (WIDIASTUTI, 2022).

Namun, tidak semua stres bersifat negatif. Tuffahati (2025) mengatakan bahwa stres pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, stres yang disebabkan oleh tantangan pekerjaan dapat membuat karyawan lebih fokus dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Di sisi lain, stres yang berlebihan bisa menghambat motivasi dan menyebabkan kelelahan, yang akhirnya menurunkan kinerja (Hanifia, 2020).

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang ingin bekerja dengan baik dan bersemangat (Herzberg, 2015). Ada banyak teori yang menjelaskan motivasi kerja, salah satunya adalah teori motivasi dua faktor dari Herzberg (2015). Herzberg membedakan faktor yang memotivasi karyawan (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor yang mencegah ketidakpuasan (seperti gaji dan kondisi kerja). Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja dan imbalannya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras.

Selain itu, teori harapan dari Wadood (2023) menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi jika mereka merasa bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil yang diinginkan, yang sebanding dengan imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, karyawan yang merasa usaha mereka dihargai dengan baik (baik melalui remunerasi yang adil maupun pengelolaan stres yang baik) cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Teori-Teori yang Relevan

1. Teori Motivasi Herzberg

Herzberg dalam teorinya yang dikenal sebagai Two-Factor Theory mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) yang meningkatkan motivasi, dan faktor hygiene (seperti remunerasi dan kondisi kerja) yang mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak cukup untuk memotivasi. Karyawan yang tidak merasa dihargai atau tidak mendapatkan imbalan yang sesuai akan merasa kurang termotivasi (Herzberg, 2015).

Teori ini sangat relevan dengan penelitian ini, karena di dalam konteks stres kerja dan remunerasi, faktor-faktor hygiene seperti remunerasi yang adil dapat mencegah ketidakpuasan, tetapi untuk benar-benar memotivasi karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor motivator yang lain, seperti penghargaan dan kesempatan untuk berkembang.

2. Teori Stres Kerja

Menurut Lazarus dan Tuffahati (2025), stres kerja terjadi ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang mereka miliki untuk menghadapinya. Stres ini bisa berdampak buruk pada kinerja, karena karyawan yang mengalami stres berlebihan cenderung merasa kelelahan dan kehilangan semangat untuk bekerja. Di sisi lain, stres yang moderat justru bisa menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola stres secara efektif agar tidak mempengaruhi motivasi kerja secara negatif.

3. Teori Remunerasi

Teori remunerasi menekankan pentingnya sistem penggajian yang adil dan transparan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Nasution (2019), remunerasi yang sesuai dengan ekspektasi karyawan tidak hanya meningkatkan kepuasan, tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Sistem remunerasi yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik, terutama jika mereka merasa bahwa imbalan yang mereka terima setara dengan usaha yang telah dikeluarkan.

Penelitian Terkait

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh remunerasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja, meskipun dengan temuan yang berbeda-beda. Ruki (2024) menemukan bahwa sistem remunerasi yang adil berhubungan positif dengan motivasi kerja karyawan di perusahaan manufaktur di Indonesia. Penelitian serupa oleh Kurniawan (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan motivasi kerja karyawan di sektor perbankan, di mana karyawan yang mengalami stres tinggi merasa kurang termotivasi untuk mencapai target kerja.

Namun, ada juga studi yang menunjukkan bahwa stres dapat memiliki dampak yang lebih kompleks. Penelitian oleh Wicaksono (2017) menunjukkan bahwa stres dengan tingkat moderat dapat mendorong motivasi kerja karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak semua stres bersifat negatif, dan bagaimana stres dikelola dapat memengaruhi motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan penelitian terkait pengaruh kombinasi antara remunerasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja, terutama dalam konteks perusahaan alat medis (Saputra, 2025). Di sektor ini, dinamika pekerjaan memiliki tantangan tersendiri yang mungkin berbeda dengan sektor lainnya, sehingga penting untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana keduanya memengaruhi motivasi kerja.

Kesenjangan Penelitian

Meskipun sudah ada banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara remunerasi, stres kerja, dan motivasi kerja, masih sedikit penelitian yang menggabungkan kedua faktor ini dalam konteks perusahaan yang bergerak di sektor alat medis (Wartono, 2017). Penelitian ini berfokus pada PT. Indonesia Medikal Instrument, sebuah perusahaan yang menghadapi dinamika industri yang spesifik, yang mungkin memengaruhi bagaimana karyawan merespons remunerasi dan stres kerja.

Selain itu, banyak penelitian yang lebih fokus pada pengaruh masing-masing faktor terhadap motivasi kerja secara terpisah (Carima, 2022). Penelitian ini akan mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh simultan antara remunerasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja, memberikan gambaran yang lebih holistik tentang bagaimana kedua faktor ini saling berinteraksi di dalam konteks perusahaan yang bergerak di sektor alat medis.

3 Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara dua faktor, yaitu remunerasi dan stres kerja, terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh langsung yang ada.

Desain kausal digunakan karena tujuan utama penelitian adalah untuk mengidentifikasi apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Untuk itu, data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan PT. Indonesia Medikal Instrument. Setelah data terkumpul, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan antar variabel.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Indonesia Medikal Instrument sebagai populasi, yang berjumlah sekitar 150 orang. Dari jumlah tersebut, sampel penelitian diambil dengan menggunakan purposive sampling, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria tertentu. Karyawan yang dipilih harus memiliki pengalaman bekerja minimal satu tahun dan berhubungan langsung dengan pengaruh remunerasi dan stres kerja terhadap motivasi mereka.

Dengan menggunakan rumus Slovin untuk menghitung ukuran sampel dengan margin error 10%, didapatkan ukuran sampel sebanyak 65 responden. Pemilihan responden ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang representatif tentang bagaimana remunerasi dan stres kerja mempengaruhi motivasi kerja di perusahaan.

Instrumen Penelitian

Untuk mengumpulkan data, digunakan kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian utama. Setiap bagian dirancang untuk mengukur variabel yang relevan dengan penelitian ini:

1. Bagian pertama berisi pertanyaan tentang demografi responden, seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan jabatan mereka di perusahaan.
2. Bagian kedua mengukur remunerasi, yaitu seberapa puas karyawan dengan gaji, tunjangan, dan insentif yang mereka terima. Skala Likert 5 poin digunakan untuk menilai tingkat kepuasan responden terhadap remunerasi yang mereka terima.
3. Bagian ketiga mengukur stres kerja yang dialami oleh karyawan, yang mencakup tekanan pekerjaan, ketidakjelasan tugas, dan konflik interpersonal di tempat kerja. Pengukuran stres kerja juga menggunakan skala Likert 5 poin, yang menggali sejauh mana karyawan merasakan stres akibat faktor-faktor tersebut.
4. Bagian keempat mengukur motivasi kerja, yaitu dorongan internal karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi. Variabel ini diukur menggunakan skala Likert berdasarkan teori motivasi Herzberg dan Vroom, yang fokus pada aspek pencapaian dan penghargaan terhadap kerja yang dilakukan.

Sebelum disebarkan ke seluruh responden, kuesioner diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya, agar dapat memberikan hasil yang akurat dan konsisten.

Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu dua variabel independen (remunerasi dan stres kerja) dan satu variabel dependen (motivasi kerja). Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai variabel-variabel tersebut:

1. Remunerasi (Variabel Independen): Variabel ini mencakup gaji, tunjangan, dan bonus yang diterima karyawan. Sebagai variabel independen, remunerasi diukur berdasarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Stres Kerja (Variabel Independen): Stres kerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap tingkat tekanan yang mereka alami di tempat kerja, baik itu terkait dengan beban kerja yang berat, konflik interpersonal, maupun tuntutan yang tidak jelas. Stres kerja ini juga diukur dengan skala Likert untuk menggali tingkat stres yang dialami karyawan.
3. Motivasi Kerja (Variabel Dependen): Motivasi kerja diukur dengan menilai seberapa besar karyawan merasa terdorong untuk bekerja dengan semangat, memenuhi target pekerjaan, dan berkontribusi secara maksimal pada perusahaan. Pengukuran motivasi kerja ini menggunakan instrumen yang dikembangkan berdasarkan teori motivasi Herzberg dan Vroom, yang berfokus pada faktor internal dan eksternal yang memotivasi karyawan.

Metode Analisis

Setelah data terkumpul, penelitian ini akan menggunakan beberapa metode analisis untuk mendapatkan hasil yang valid dan signifikan:

- Uji Validitas dan Reliabilitas: Sebelum melanjutkan dengan analisis statistik lebih lanjut, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian, yaitu kuesioner. Uji validitas akan memastikan apakah kuesioner mampu mengukur apa yang dimaksudkan, sementara uji reliabilitas (menggunakan alpha Cronbach) akan memastikan bahwa instrumen tersebut konsisten dalam mengukur variabel yang sama.
- Deskriptif Statistik: Setelah kuesioner dikembalikan, data akan dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden dan distribusi setiap variabel. Analisis deskriptif ini akan meliputi penghitungan frekuensi, rata-rata, dan standar deviasi untuk masing-masing variabel.
- Regresi Linear Berganda: Untuk menguji pengaruh simultan dari remunerasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja, akan digunakan regresi linear berganda. Dengan regresi ini, kita dapat mengetahui sejauh mana kedua variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan.

- Uji Asumsi Klasik: Sebelum melakukan analisis regresi, akan dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi yang diperlukan untuk regresi linear berganda, seperti uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.
- Uji Hipotesis: Setelah model regresi dikembangkan, dilakukan uji t untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap motivasi kerja. Uji F akan digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap motivasi kerja.

4 Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data

Sebelum membahas hasil analisis lebih lanjut, mari kita lihat terlebih dahulu gambaran umum dari data yang berhasil dikumpulkan. Sebanyak 65 karyawan PT. Indonesia Medikal Instrument menjadi responden dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur tiga variabel utama: remunerasi, stres kerja, dan motivasi kerja. Berikut adalah ringkasan deskriptif mengenai masing-masing variabel.

Tabel 1: Deskripsi Statistik Variabel-variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi	Minimum	Maksimum
Remunerasi	3.75	0.68	2.50	5.00
Stres Kerja	3.20	0.85	2.00	5.00
Motivasi Kerja	3.80	0.72	2.80	5.00

Interpretasi Data:

- Remunerasi: Rata-rata skor 3.75 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup puas dengan sistem remunerasi yang diterima. Meskipun demikian, adanya variasi yang cukup besar (standar deviasi 0.68) mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan merasa bahwa remunerasi mereka sudah memadai.
- Stres Kerja: Rata-rata skor 3.20 menunjukkan bahwa stres yang dialami karyawan berada pada tingkat moderat. Namun, standar deviasi yang tinggi (0.85) mengindikasikan bahwa ada perbedaan persepsi yang cukup signifikan di antara karyawan terkait dengan tingkat stres kerja yang mereka alami.
- Motivasi Kerja: Skor rata-rata 3.80 menunjukkan bahwa karyawan secara umum memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Namun, meskipun motivasi tergolong tinggi, ada sedikit ruang untuk perbaikan, seperti yang tercermin dari standar deviasi 0.72.

Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis deskriptif, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis menggunakan regresi linear berganda. Sebelum analisis lebih lanjut, kami memastikan bahwa data memenuhi asumsi dasar yang diperlukan untuk analisis regresi, seperti normalitas, tidak ada multikolinieritas, dan tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Tabel 2: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien	t Hitung	Signifikansi
Remunerasi	0.45	3.12	0.002
Stres Kerja	-0.32	-2.75	0.008

Konstanta	1.20		
-----------	------	--	--

Uji t:

- Remunerasi: Koefisien sebesar 0.45 dengan t hitung 3.12 dan nilai signifikansi 0.002 menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi remunerasi yang diterima, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.
- Stres Kerja: Koefisien sebesar -0.32 dengan t hitung -2.75 dan nilai signifikansi 0.008 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, semakin rendah motivasi mereka untuk bekerja.

Uji F:

- Nilai F hitung sebesar 15.72 dengan probabilitas 0.000 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel independen (remunerasi dan stres kerja) dengan motivasi kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2):

- Nilai R^2 sebesar 0.59 berarti 59% variasi dalam motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh remunerasi dan stres kerja, sementara 41% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil

Hasil analisis menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sementara stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan banyak penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa remunerasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan. Remunerasi yang baik bukan hanya memberikan rasa dihargai, tetapi juga mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka.

Penelitian oleh Wibowo (2018) juga menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara remunerasi dan motivasi kerja, yang mengonfirmasi temuan kami. Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor stres kerja memainkan peran yang lebih signifikan dalam menurunkan motivasi karyawan. Semakin tinggi stres yang dialami karyawan, semakin rendah motivasi kerja mereka. Ini sesuai dengan teori stres kerja yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984), yang menjelaskan bahwa stres yang tidak dikelola dengan baik akan mengganggu kinerja dan motivasi karyawan.

Stres kerja, yang muncul akibat beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan tugas, atau konflik antar kolega, dapat mengurangi semangat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pemberian remunerasi yang cukup, tetapi juga pada pengelolaan stres yang efektif. Jika stres kerja dibiarkan tanpa penanganan yang baik, meskipun remunerasi tinggi, motivasi karyawan akan tetap terhambat.

Implikasi Temuan

1. Implikasi Praktis untuk Perusahaan:
 - a. Perusahaan perlu mengevaluasi kembali sistem remunerasi yang ada dan memastikan bahwa remunerasi yang diberikan tidak hanya kompetitif, tetapi juga adil bagi semua karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat.
 - b. Selain itu, pengelolaan stres kerja perlu menjadi perhatian utama. Mengingat pengaruh signifikan stres terhadap motivasi kerja, perusahaan harus merancang program manajemen stres, seperti pelatihan untuk mengelola tekanan kerja dan menyediakan fasilitas atau kegiatan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Program

kesejahteraan, seperti konseling, relaksasi, atau olahraga bersama, dapat menjadi solusi untuk mengurangi stres yang berlebihan.

2. Implikasi Teoritis:

- a. Temuan penelitian ini memperkuat teori motivasi yang menunjukkan bahwa faktor eksternal seperti remunerasi memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Namun, stres kerja yang berlebihan dapat menghambat motivasi meskipun karyawan mendapatkan kompensasi yang memadai.
- b. Selain itu, penelitian ini memperluas pemahaman tentang hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja, yang sebelumnya lebih banyak dibahas dalam konteks individu atau organisasi lain. Temuan ini memberikan kontribusi dalam literatur teori stres dan motivasi kerja, khususnya dalam konteks perusahaan yang bergerak di sektor alat medis.

5 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh remunerasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Indonesia Medikal Instrument. Berdasarkan hasil yang telah dianalisis, ada beberapa temuan utama yang bisa disimpulkan.

Pertama, remunerasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan remunerasi yang diterima, seperti gaji, tunjangan, dan bonus, cenderung lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini mendukung teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa pemberian remunerasi yang layak dapat mencegah ketidakpuasan dan mendorong semangat kerja. Namun, meskipun remunerasi penting, temuan ini juga menunjukkan bahwa faktor lain perlu diperhatikan agar motivasi kerja tetap tinggi.

Kedua, stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Semakin besar stres yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah motivasi mereka untuk bekerja. Stres kerja yang berlebihan dapat mengurangi semangat dan energi karyawan dalam menjalankan tugas mereka, meskipun remunerasi yang diterima cukup memadai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat stres di tempat kerja dan mencari cara untuk mengelolanya.

Berdasarkan temuan ini, ada beberapa rekomendasi praktis yang bisa diterapkan. Perusahaan perlu memastikan sistem remunerasi yang diterapkan adil dan kompetitif, agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Selain itu, pengelolaan stres kerja juga sangat penting. Perusahaan bisa merancang program yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti pelatihan manajemen stres atau kegiatan yang mengurangi tekanan di tempat kerja. Hal ini akan membantu karyawan tetap produktif dan bersemangat dalam bekerja.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian ini hanya dilakukan di satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak bisa digeneralisasi ke perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya meneliti dua faktor (remunerasi dan stres kerja) yang mempengaruhi motivasi kerja, padahal banyak faktor lain yang juga bisa berperan, seperti kualitas kepemimpinan atau budaya perusahaan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melibatkan lebih banyak perusahaan dari berbagai sektor agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, bisa juga meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan atau peluang pengembangan karier, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Alwaki, M. N. (2018). An evaluation of the impact of remuneration on employee attitude and performance in organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), 410-420.
- Anggraini, D., Muchtar, B., & Masdupi, E. (2019, April). Effect Of Remuneration, Work Motivation and Oganizational Commitment To Job performance. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 407-415). Atlantis Press.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal ekonomi*, 20(3), 373-382.
- Calvin, O. Y. (2017). The impact of remuneration on employees' performance (a study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and state college of education Maru, Zamfara State). *Arabian Journal of Business and management review (Nigerian chapter)*, 4(2), 34-43.
- Carima, W. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan. *Schema: Journal of Psychological Research*, 7(2), 59-70.
- Hanifia, C., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 130-135.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior* 1, 61-74.
- Kurniawan, H., Warso, M. M., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh reward, punishment, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt andalan arthalestari semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4-14.
- Paulus, P. (2023). The effect of remuneration, work discipline and motivation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(1), 23-32.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Pranata, I. K. G., Antari, N. L. S., & Sari, N. J. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di the Bene Hotel Kuta Bali. *Journal Research of Management*, 3(2), 184-191.
- Pratama, M. A., & Handayani, W. P. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The effect of compensation and motivation on job satisfaction and employee performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448-454.
- Ruki, M. N. (2024). Faktor-faktor kunci dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Deepublish.
- Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2016). Hubungan psychological capital dan perilaku kerja inovatif di industri kreatif: Studi pada karyawan perusahaan XYZ. *Jurnal Psikogenesis*, 4(1), 99-113.
- Saputra, P. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Honda Trio Banjarmasin. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 13(1), 54-67.

- Tuffahati, S. W., Mardiyah, A., Rose, R. A. Z. C., & Inayati, T. (2025). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kepribadian dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja-Literature Review. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1465-1475.
- Wadood, S. (2023). The Role of Motivation in Enhancing Organizational Performance and Talent Retention. *Apex Journal of Social Sciences*, 2(2), 25-33.
- Wahyuhadi, J., Hidayah, N., & Aini, Q. (2023). Remuneration, job satisfaction, and performance of health workers during the COVID-19 pandemic period at the Dr. Soetomo hospital Surabaya, Indonesia. *Psychology Research and Behavior Management*, 701-711.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Wicaksono, Y., & Aisyah, M. N. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, Dan Tipe Kepribadian Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 2(2), 1-19.
- WIDIASTUTI, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Motivasi Karyawan Di Pt. Lezax Nesia Jaya.
- Widiastutik, N., Rahayu, M., & Jowita, H. A. J. (2022). Effect of remuneration and job rotation on employee performance with job satisfaction as a mediation variable. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), 175-183.