ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i4.10151

PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT "X" EXPRESS DI KARAWANG

The Effect of Motivation and Work Stress on Employee Performance at PT "X" Express in Karawang

Munif Rofiqi, Asep Jamaludin, Zenita Apriani
Universitas Buana Perjuangan Karawang
nadyaaisyah@mhs.ubpkarawang.ac.id; asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 1, 2026	Apr 29, 2026	May 11, 2026	May 16, 2026

Abstract

The development of the delivery service industry in an era of increasingly intense competition requires companies to maintain and improve employee performance, particularly couriers as the frontline of service delivery. This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and work stress on employee performance at PT "X" Express in Karawang, both partially and simultaneously. This study used a quantitative approach with a correlational design. The research population included all employees of PT "X" Express in Karawang, with a sample of 100 respondents determined through purposive sampling. Data were collected through questionnaire distribution using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 < 0.05 and a regression coefficient of 1.749. Conversely, work stress has a negative and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 < 0.05 and a regression coefficient of -0.384. Simultaneously, work motivation and work stress have

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 < 0.05 and a calculated F value of 103.368. The coefficient of determination (R Square) value of 0.681 indicates that 68.1% of the variation in employee performance can be explained by work motivation and work stress, while the remainder is influenced by other variables outside this study. These findings confirm that increasing work motivation and effectively managing work stress are important factors in improving employee performance at PT "X" Express in Karawang. The implications of this study provide a practical basis for the management of delivery service companies in formulating human resource management strategies oriented toward increasing motivation, controlling work stress, and optimizing employee performance.

Keywords: Work Motivation; Work Stress; Employee Performance; Delivery Services; Human Resource Management

Abstrak: Perkembangan industri jasa pengiriman pada era persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya kurir sebagai ujung tombak layanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT "X" Express di Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT "X" Express di Karawang, dengan sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala *Likert* dan dianalisis dengan regresi linear berganda berbantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 1,749. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar -0,384. Secara simultan, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 103,368. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,681 menunjukkan bahwa 68,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja dan pengelolaan stres kerja yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT "X" Express di Karawang. Implikasi penelitian ini memberikan dasar praktis bagi manajemen perusahaan jasa pengiriman dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan motivasi, pengendalian stres kerja, dan optimalisasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan; Jasa Pengiriman; Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi (Soliha & Atmaja, 2022), termasuk di sektor industri jasa pengiriman yang terus berkembang pesat seiring meningkatnya permintaan layanan e-commerce. PT "X" Express sebagai salah satu perusahaan ekspedisi terkemuka di Indonesia telah berhasil meraih

penghargaan Top Brand selama enam tahun berturut-turut hingga tahun 2024, dengan Top Brand Index sebesar 50,90%, melampaui pesaing utama seperti JNE Express dan Pos Indonesia (TOP Brand Award, 2024). Pencapaian ini sangat bergantung pada kinerja para kurir sebagai ujung tombak operasional perusahaan (Handayani et al., 2025).

Namun di balik prestasi tersebut, kondisi lapangan mengungkap sejumlah permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius. Berdasarkan pra-survei terhadap 10 kurir PT "X" Express di Karawang, ditemukan bahwa motivasi kerja kurir tergolong rendah, di mana mayoritas hanya berada pada kategori kurang hingga cukup termotivasi karena sistem penghargaan dan pengembangan karier yang belum berjalan optimal (Fitri et al., 2024; Wicaksono, 2023). Selain itu, tingkat stres kerja kurir tergolong tinggi; sebagian besar mengaku sering hingga sangat sering mengalami stres, kecemasan, dan kelelahan akibat pekerjaan (Santanu & Madhani, 2022; Utami & Satriansyah, 2025). Kondisi ini berdampak pada kinerja yang kurang baik, khususnya dalam hal ketepatan waktu pengiriman sebagai tuntutan utama layanan (Deolla et al., 2022; Suriyanti et al., 2026). Persoalan semakin kompleks dengan adanya ketidakjelasan peran dan prosedur kerja yang kerap berubah sehingga menambah tekanan psikologis kurir (Markom, 2021), serta munculnya konflik interpersonal antara sesama kurir maupun dengan atasan yang turut memperburuk kondisi kerja dan menurunkan semangat bekerja (Kurniawan & Purwanto, 2022).

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan stres kerja merupakan dua faktor kritis yang perlu segera diatasi untuk meningkatkan kinerja kurir PT "X" Express di Karawang. Rendahnya motivasi yang disertai tingginya tekanan kerja dapat membentuk siklus negatif yang secara sistematis menurunkan produktivitas, menghambat ketepatan layanan, dan pada akhirnya mengancam reputasi perusahaan yang selama ini dibangun (Kumala et al., 2026). Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam dan berbasis bukti empiris untuk memahami sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan secara spesifik dalam konteks perusahaan ekspedisi.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Santanu & Madhani (2022) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan pada divisi kurir. Deolla et al. (2022) menemukan bahwa tingginya tekanan kerja berdampak langsung pada penurunan kinerja kurir J&T Express Kota Bengkulu. Wicaksono (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kurniawan & Purwanto

(2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Muda Jaya Utama Sidoarjo Jawa Timur. Nopiani (2024) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan performa karyawan J&T Express Cilegon.

Meski demikian, sejumlah penelitian menghasilkan temuan yang tidak konsisten. Wardhani & Hasan (2024) menemukan bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Saifudin & Almanshur (2025) menekankan pentingnya kepuasan kerja sebagai mediasi antara beban kerja dan kinerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan stres terhadap kinerja bersifat kontekstual, sehingga masih terdapat *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks perusahaan ekspedisi di Indonesia.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengkajian pengaruh motivasi kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja kurir PT "X" Express di Karawang, yang belum pernah diteliti secara spesifik pada perusahaan tersebut. Penelitian ini berlandaskan pada *Herzberg Two-Factor Theory* (Alshmemri, 2017) yang menekankan dorongan kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa sebagai penggerak kinerja, serta teori stres kerja dari Robbins dan Judge yang menjelaskan bagaimana tekanan pekerjaan dapat memengaruhi perilaku dan output kerja karyawan (Darling & Whitty, 2019). Integrasi kedua kerangka teori ini diharapkan mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif terhadap dinamika kinerja kurir.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berfokus pada kurir PT "X" Express di Karawang sebagai subjek penelitian, dengan dua variabel independen utama yaitu motivasi kerja dan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT "X" Express di Karawang.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan PT "X" Express di Karawang (Zakariah et al., 2020). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya mengukur hubungan

antarvariabel melalui data numerik yang dapat diuji secara statistik, sehingga menghasilkan temuan yang objektif dan dapat digeneralisasikan. Desain korelasional memungkinkan peneliti mengidentifikasi sejauh mana variabel independen, yaitu motivasi kerja dan stres kerja, memengaruhi variabel dependen berupa kinerja kurir secara terukur dan sistematis.

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh kurir aktif PT "X" Express yang bertugas di wilayah Karawang. Dari populasi tersebut, ditetapkan sampel sebanyak 100 kurir menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti. Adapun kriteria yang digunakan meliputi: kurir yang aktif bekerja di wilayah Karawang, memiliki masa kerja minimal enam bulan, serta bersedia mengisi kuesioner secara lengkap dan jujur. Penerapan kriteria ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh responden memiliki pengalaman kerja yang memadai dan relevan dengan variabel yang diteliti, sehingga data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi lapangan.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, di mana skor 1 menyatakan sangat tidak setuju dan skor 5 menyatakan sangat setuju. Variabel motivasi kerja diukur melalui lima indikator, yaitu tanggung jawab *(responsibility)*, capaian kinerja *(job performance)*, kesempatan untuk maju, pengakuan kinerja, dan pekerjaan yang menantang, yang dikembangkan berdasarkan *Herzberg Two-Factor Theory* (Alshmemri, 2017). Variabel stres kerja diukur melalui empat indikator, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antarpribadi, dan struktur organisasi (Darling & Whitty, 2019). Adapun variabel kinerja karyawan diukur menggunakan lima indikator, meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan independensi (Bagia et al., 2019). Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan internal perusahaan sebagai data pendukung. Sebelum digunakan, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan alat ukur yang digunakan sahih dan konsisten.

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan perangkat lunak SPSS. Tahap pertama adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban pada setiap variabel. Tahap kedua adalah uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, guna memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE *(Best Linear Unbiased Estimator)*. Tahap ketiga adalah analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap

kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Tahap keempat adalah uji hipotesis yang meliputi uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor operasional PT "X" Express wilayah Karawang pada bulan September hingga November 2025, dengan total durasi penelitian selama tiga bulan. Proses penelitian meliputi tahap persiapan dan penyusunan instrumen pada bulan September, pengumpulan data lapangan pada bulan Oktober, serta pengolahan data, analisis, dan penyusunan laporan pada bulan November 2025.

HASIL

Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pada variabel motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,361), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 1. Ringkasan Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r-hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,416–0,747	0,869	Valid dan reliabel
Stres Kerja	0,738–0,979	0,869	Valid dan reliabel
Kinerja Karyawan	0,935–0,965	0,869	Valid dan reliabel

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,869 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi.

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X1)	20,55	3,39
Stres Kerja (X2)	20,60	3,50
Kinerja Karyawan (Y)	21,14	4,48

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja berada pada kategori sedang, sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Indikator motivasi tertinggi terdapat pada aspek apresiasi kerja, sedangkan indikator stres tertinggi berasal dari kebingungan terhadap aturan kerja.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas	Sig. 0,066 > 0,05	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance 1,000; VIF 1,000	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	8,861	-	2,731	0,007
Motivasi Kerja (X1)	1,749	0,694	12,090	0,000
Stres Kerja (X2)	-0,384	-0,450	-7,847	0,000

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 8{,}861 + 1{,}749X1 - 0{,}384X2$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai beta sebesar 0,694.

Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Hasil
F-hitung	103,368
Sig. F	0,000
R Square	0,681
Adjusted R Square	0,674

Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,681 menunjukkan bahwa sebesar 68,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 12,090 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan PT "X" Express di Karawang.

Secara empiris, motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai beta sebesar 0,694. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Herzberg Two-Factor Theory yang menjelaskan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan pengembangan diri dapat meningkatkan performa kerja individu (Alshmemri, 2017). Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Sularmi et al. (2023) dan Wicaksono (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperkuat strategi peningkatan motivasi kerja melalui pemberian apresiasi, pengembangan karier, dan sistem penghargaan yang lebih efektif. Strategi tersebut penting untuk menjaga komitmen dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar -7,847 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil deskriptif, sumber stres terbesar berasal dari kebingungan terhadap aturan dan prosedur kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketidakjelasan sistem kerja berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada penurunan performa kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori Cooper & Marshall (1976) yang menjelaskan bahwa stres kerja muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja (Hendryadi, 2019). Temuan ini juga sejalan dengan

penelitian Ananda & Athoillah (2025) serta Kurniawan & Purwanto (2022) yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu melakukan pengelolaan stres kerja secara lebih efektif melalui pengaturan beban kerja, kejelasan prosedur kerja, komunikasi internal yang baik, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 103,368 dan signifikansi 0,000. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,681 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 68,1% variasi kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja merupakan faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya performa karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas, sedangkan stres kerja yang tinggi dapat menurunkan efektivitas kerja karyawan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Nopiani (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan performa karyawan. Selain itu, penelitian Deolla et al. (2022) juga membuktikan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan secara signifikan.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang seimbang, yaitu meningkatkan motivasi kerja sekaligus mengendalikan tingkat stres kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, pengaturan beban kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas pada sektor industri lainnya. Kedua, penelitian hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan stres kerja, sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Ketiga, pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sehingga jawaban responden berpotensi mengandung subjektivitas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya

disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambahkan variabel lain, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT "X" Express di Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan apresiasi kerja, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri mampu meningkatkan produktivitas dan performa kerja karyawan. Sebaliknya, tingginya stres kerja, terutama yang disebabkan oleh ketidakjelasan prosedur dan tekanan kerja, cenderung menurunkan efektivitas kerja karyawan.

Secara simultan, motivasi kerja dan stres kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan penjelasan model sebesar 68,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan pada perusahaan jasa ekspedisi.

Kontribusi penelitian ini terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia adalah memberikan bukti empiris mengenai pentingnya keseimbangan antara peningkatan motivasi kerja dan pengelolaan stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memperkuat teori motivasi dan stres kerja pada konteks perusahaan jasa logistik dan ekspedisi.

Implikasi praktis penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, perusahaan juga perlu mengelola stres kerja secara lebih efektif melalui pengaturan beban kerja, komunikasi internal yang baik, dan kejelasan prosedur kerja agar produktivitas karyawan tetap optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal, 14*(5), 12–16. https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03

Ananda, C., & Athoillah. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja: Studi Karyawan Outsourcing Produksi PT Sango Ceramics Indonesia. *Unnes Business Quarterly, 1*(1), 25–43.

Bagia, I. W., Cipta, W., & Suarmanayasa, N. (2019). Job characteristics analysis and its influence on the performance at the employee's local government of Buleleng Regency. In *Proceedings of the International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2018)* (pp. 32–37). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/teams-18.2019.7

Darling, E. J., & Whitty, S. J. (2020). A model of projects as a source of stress at work: A case for scenario-based education and training. *International Journal of Managing Projects in Business, 13*(2), 426–451. https://doi.org/10.1108/IJMPB-01-2019-0003

Deolla, A. L. A., Widodo, S., & Praningrum. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Stres Kerja pada Kurir J&T Express Kota Bengkulu. *The Manager Review, 4*(2), 485–508. https://doi.org/10.33369/tmr.v4i2.25846

Fitri, N. S., Iqbal, M., Syafputri, N., Fadhilah, N., & Sari, V. N. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasaan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Lubuk Begalung Padang. *Transformasi Masyarakat: Jurnal Inovasi Sosial dan Pengabdian, 1*(3), 80–85. https://doi.org/10.62383/transformasi.v1i3.257

Handayani, F., Wahyuningsih, S., & Bonnario, M. (2025). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Kurir PT. XXX. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya, 4*(3), 112–118. https://doi.org/10.54371/jms.v4i3.1092

Hendryadi, H. (2019). Stres Peran dan Kinerja Karyawan: Pengujian Model Hubungan Inverted-U. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, 2*(2), 127–136. https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i2.77

Kumala, I., Pradiani, T., & Maskan, M. (2026). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT GIJ Property Indo Bali. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen, 4*(1), 25–39. https://doi.org/10.32815/gxwxw103

Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 11*(04), 883–889. https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.21143

Makom, M. R. (2021). Pengaruh Tekanan Peran (Role Stress) terhadap Kinerja Pemeriksa Keuangan Pemerintah dengan Tipe Kepribadian sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Online Insan Akuntan, 5*(2), 245–256. https://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JOIA/article/view/1441

Nopiani, N., & Sinambela, L. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jet Teknologi Express (J&T Express) Cilegon, Dimediasi Komitmen Organisasi. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting, 7*(6), 928–943. https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12692

Saifudin, G., & Almanshur, F. (2025). Pengaruh Ethical Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja: Identifikasi Organisasi sebagai Mediasi. *Jurnal Lentera Bisnis, 14*(1), 413–431. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1291

Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11*(04), 364–370. https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260

Soliha, M. D., & Atmaja, H. E. (2022). Literature Review: Peran Penting Manajemen SDM di dalam Organisasi di Era COVID-19. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK&BI), 5*(1), 63–72. https://doi.org/10.37600/ekbi.v5i1.447

Sularmi, L., Veritia, V., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 6*(3), 639–646. https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.705

Suriyanti, S., Ramlawati, R., Amaliah, N., & Asis, D. P. (2026). Analisis Beban Kerja Kurir terhadap Ketepatan Pengiriman Barang pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4*(4), 9150–9156. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5207

TOP Brand Award. (2024). *Komparasi Brand Index Jasa Kurir*. https://topbrand-award.com/komparasi_brand/bandingkan?id_award=1&id_kategori=25&id_subkategori=583

Utami, V. P., & Satriansyah, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Kurir Mitra di SPX Indonesia. *EBISMAN eBisnis Manajemen, 3*(3), 52–68. https://doi.org/10.59603/ebisman.v3i3.1041

Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 18*(2), 1018–1035. https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180

Wicaksono, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akshara Dirga di Jakarta. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3*(4), 1620–1625. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i4.946

Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, M. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research and Development*. YPPAMW