

Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi

Efri Nurmalinda¹, Baldrich Siregar², Frasto Biyanto³, Miswanto⁴

^{1,2,3,4}STIE YKPN Yogyakarta

*Penulis Korespondensi: ¹efrinurmalinda22@gmail.com, ²baldricsiregar@gmail.com,
³miswanto.ykpn@gmail.com, ⁴frastobiyanto@gmail.com

Received: 09/06/2026 | Accepted: 12/07/2026 | Publication: 05/08/2026

Abstrak: Penelitian kuantitatif kausal asosiatif ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Menggunakan metode simple random sampling, data dikumpulkan melalui kuesioner dari 100 karyawan dan dianalisis menggunakan SEM-PLS melalui SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Sebaliknya, beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari pengujian moderasi, motivasi terbukti mampu memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja, namun tidak mampu memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja. Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,436 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dan interaksi moderasi dalam model ini berkontribusi sebesar 43,6% terhadap variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja dan peningkatan motivasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Beban Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan, SEM-PLS



Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Nurmalinda, E., Siregar, B., Biyanto, F., & Miswanto. (2026). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 6(3). <https://doi.org/10.53625/jirk.v6i3.13130>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk terus adaptif, inovatif dan efisien agar dapat mempertahankan eksistensinya. Kunci utama dari keberhasilan, keberlanjutan, dan pencapaian tujuan strategis suatu organisasi tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Karyawan bukan sekadar aset operasional, melainkan penggerak utama yang menentukan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu fokus perhatian yang paling krusial dalam manajemen manajemen modern, di mana performa kerja dinilai dari kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan (Sugiarto & Nanda, 2020).

Berdasarkan *Theory of Performance*, kinerja optimal seorang karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan hasil interaksi dinamis antara keterampilan, potensi internal individu, serta kondisi lingkungan tempatnya bekerja. Performa tinggi dicapai ketika individu mampu

memanfaatkan kompetensi internalnya untuk menjawab tantangan eksternal secara efisien hingga mampu melampaui standar yang ditetapkan. Namun, dalam realitas dunia kerja modern, upaya karyawan untuk mencapai kinerja optimal kerap kali dihadapkan pada berbagai tantangan lingkungan dan hambatan psikologis, yang di antaranya bersumber dari tingginya beban kerja dan tingkat stres kerja (Deniswara Alfarizi & Nugroho Adi, 2025)

Stres kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang paling sering memengaruhi dinamika performa karyawan di tempat kerja. Stres kerja muncul sebagai bentuk respons fisik maupun emosional yang merugikan ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, kapasitas, atau kebutuhan karyawan. Tekanan berupa tenggat waktu yang ketat, konflik peran, hambatan komunikasi, hingga ketidakjelasan instruksi kerja menjadi pemicu utama munculnya stres. Dalam kadar tertentu yang bersifat positif (*eustress*), tekanan kerja dapat memacu adrenalin dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat. Namun, ketika stres tersebut terakumulasi secara berlebihan dan berlangsung dalam jangka panjang (*distress*), konsentrasi, fokus, dan kesehatan mental karyawan akan terganggu. Akibatnya, angka kekeliruan kerja meningkat, pengambilan keputusan melambat, dan produktivitas karyawan menurun secara signifikan. Fenomena ini diperkuat oleh studi literatur dari (Sugiarto & Nanda, 2020) yang menyatakan bahwa kegagalan organisasi dalam memitigasi stress kerja berkorelasi langsung terhadap kemerosotan efektivitas kerja.

Selain stres kerja, faktor lingkungan kerja yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja adalah beban kerja. Beban kerja mencakup seluruh rangkaian tugas, tanggung jawab, dan volume pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, baik yang bersifat kuantitatif (jumlah pekerjaan) maupun kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan). Pembagian tugas yang melampaui kapasitas normal individu memaksa karyawan bekerja lembur dan menguras energi secara berlebihan, yang pada akhirnya memicu kelelahan fisik dan mental secara ekstrem atau *burnout*. Ketika karyawan berada pada fase *burnout*, motivasi biologis mereka melemah dan komitmen terhadap pencapaian target organisasi menurun, sehingga menghambat efisiensi kerja. Kendati demikian, pengelolaan beban kerja yang tidak seimbang masih menjadi masalah klasik di banyak perusahaan karena dorongan target bisnis yang tinggi, yang kerap kali mengabaikan keterbatasan kapasitas manusiawi pekerja (Syabani & Huda, 2019)

Meskipun hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti, terdapat ketidakkonsistenan hasil (*inconsistency results*) dalam literatur terdahulu yang melandasi urgensi penelitian ini. Sebagian peneliti menemukan bahwa stres kerja dan beban kerja memberikan dampak negatif yang sangat merusak bagi kinerja. Di sisi lain, terdapat riset yang berargumen bahwa beban kerja dan stres kerja pada tingkat tertentu justru bertindak sebagai stimulan positif yang mendisiplinkan karyawan dan memicu peningkatan performa demi mendapatkan pengakuan organisasi. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya celah riset (*research gap*) mengenai variabel apa yang sebenarnya dapat menjembatani atau menyelaraskan hubungan tersebut (Colombo & Zito, 2014).

Berdasarkan *Theory of Performance*, motivasi tinggi diartikan sebagai penggerak utama yang membuat individu mampu bertahan di bawah tekanan lingkungan dan tetap berkomitmen mencapai efisiensi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat

diduga lebih resilien dan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola stres kerja serta menetralkan beban tugas yang berat. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi yang rendah akan lebih rentan mengalami penurunan performa seketika mereka dihadapkan pada tekanan kerja yang minimal sekalipun. Meskipun peran penting motivasi telah banyak diakui, eksplorasi mengenai sejauh mana motivasi kerja bertindak secara empiris sebagai variabel moderasi terutama dalam memitigasi dampak destruktif dari beban kerja dan stres kerja secara simultan masih jarang dilakukan (Deniswara Alfarizi & Nugroho Adi, 2025)

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan *Theory of Performance*, kinerja yang optimal dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan psikologis tempat karyawan bekerja. Stres kerja muncul akibat tuntutan lingkungan seperti tenggat waktu ketat dan konflik yang melampaui kapasitas individu. Ketika stres yang dialami karyawan terlalu tinggi, konsentrasi dan produktivitas mereka akan menurun secara signifikan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa stres kerja memberikan dampak negatif nyata yang dapat menurunkan efektivitas kerja

H1: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja mencakup volume tugas secara kuantitatif maupun tingkat kesulitan secara kualitatif yang diberikan kepada karyawan. Jika beban tugas yang diterima melampaui kapasitas normal individu, hal ini akan memicu kelelahan fisik dan mental (*burnout*). Kondisi *burnout* yang berlarut-larut berpotensi menghambat pencapaian hasil kerja yang efisien. Walaupun terdapat temuan bahwa beban kerja tidak selalu langsung menurunkan kinerja secara linear, manajemen tugas yang tidak proporsional umumnya dipandang sebagai beban yang menghambat performa optimal.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja, baik berupa dorongan internal maupun eksternal, merupakan energi psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai standar keberhasilan yang tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung memaksimalkan potensi internalnya untuk menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Dukungan motivasi yang kuat terbukti memberikan kontribusi positif paling dominan dalam memacu peningkatan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan.

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran Motivasi dalam Memoderasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang tinggi berpotensi menekan performa karyawan melalui kelelahan fisik dan mental. Namun, dorongan motivasi kerja diposisikan sebagai faktor penyeimbang yang krusial. Ketika karyawan dihadapkan pada volume tugas yang berat tetapi didukung oleh motivasi yang kuat (seperti penghargaan atau peluang karier), mereka akan melihat beban tersebut sebagai tantangan alih-alih ancaman. Dengan demikian, motivasi tinggi mampu memitigasi dampak buruk beban kerja, sehingga interaksi keduanya tetap dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja.

H4: Motivasi memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

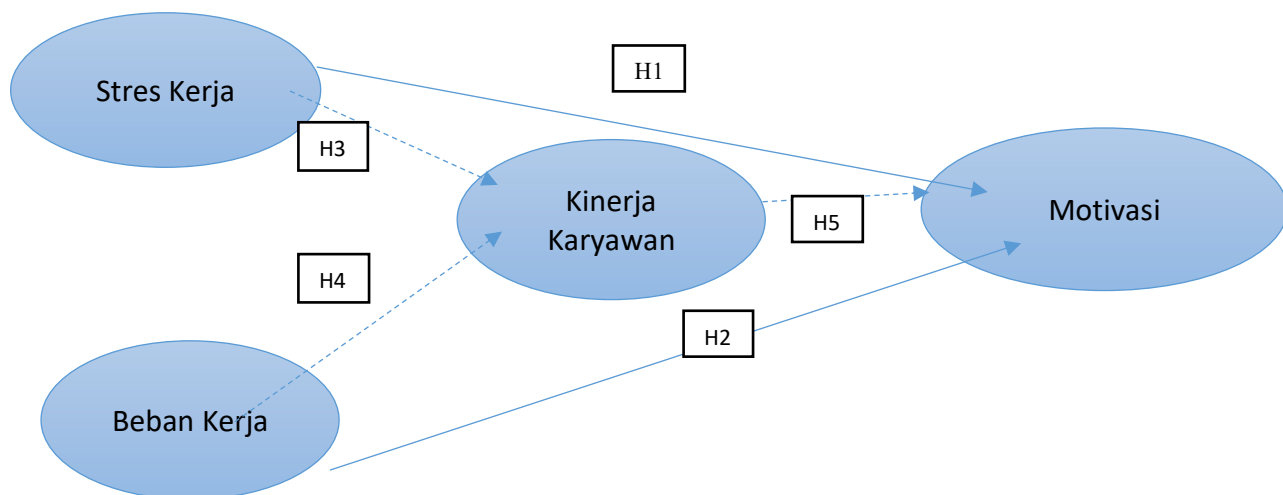
Peran Motivasi dalam Memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Stres kerja yang berlebihan secara teoritis dapat merusak fokus dan menurunkan produktivitas kerja. Sebagai variabel moderasi (*interaction effect*), motivasi kerja diharapkan mampu menjadi benteng psikologis yang memperlemah dampak negatif stres tersebut. Karyawan dengan motivasi tinggi dinilai memiliki ketahanan emosional yang lebih baik untuk mengelola tekanan kerja. Keberadaan motivasi diprediksi dapat memperlemah pengaruh destruktif stres kerja terhadap pencapaian hasil kerja

H5: Motivasi memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner secara mandiri (*self-administered questionnaire*) menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel stress kerja, beban kerja, kinerja dan motivasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang aktif bekerja. Peneliti menggunakan Teknik Probability sampling dengan metode simple random sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 100 responden. (Triatmaja et al., 2022)

Dalam kerangka penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan dapat diklasifikasikan kedalam tiga kategori utama, yaitu variabel bebas (independen), variabel moderasi, dan variabel terikat (dependen). Setiap variabel diukur berdasarkan indikator spesifik yang relevan, serta disusun untuk memastikan pengukuran yang valid dan reliabel sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu (Setiani & Accacia Qonita Andini, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik 100 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 61 orang (61,0%) dan didominasi oleh kelompok usia 25–35 tahun sebesar 77 orang (77,0%). Dari segi tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan S1 yaitu sebanyak 71 orang (71,0%). Sementara itu,

berdasarkan masa bakti, responden didominasi oleh pegawai dengan lama bekerja 4–6 tahun sebanyak 38 orang (38,0%), yang terpaut tipis dengan kelompok masa kerja 1–3 tahun yang mencapai 36 orang (36,0%).

Hasil Pengujian Instrumen (Outer Model)

1. Uji Validitas Konvergen (Outer Model)

Sesuai dengan metodologi Bab 3, indikator variabel diukur menggunakan batas *Outer Loading* > 0,70.

Tabel 4.1 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity

Instrumen	SK	BK	KK	M	Keterangan
SK_1	0.867				Valid
SK_2	0.846				Valid
SK_3	0.863				Valid
SK_4	0.891				Valid
SK_5	0.895				Valid
SK_6	0.902				Valid
BK_7		0.770			Valid
BK_8		0.821			Valid
BK_9		0.870			Valid
BK_10		0.757			Valid
BK_11		0.844			Valid
BK_12		0.812			Valid
KK_13			0.873		Valid
KK_14			0.907		Valid
KK_15			0.924		Valid
KK_16			0.881		Valid
KK_17			0.915		Valid
KK_18			0.881		Valid
KK_19			0.879		Valid
KK_20			0.913		Valid
KK_21			0.907		Valid
KK_22			0.854		Valid
KK_23			0.925		Valid
KK_24			0.903		Valid
M_25				0.895	Valid
M_26				0.901	Valid
M_27				0.890	Valid
M_28				0.901	Valid
M_29				0.879	Valid
M_30				0.921	Valid
M_31				0.881	Valid
M_32				0.859	Valid
M_33				0.917	Valid

M_34				0.878	Valid
------	--	--	--	-------	-------

Sumber: Data Primer Diolah SmartPLS 4 (2026)

Seluruh indikator pertanyaan dari variabel Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan dan Motivasi dinyatakan Valid. Hal ini dikarenakan setiap nilai *outer loading* telah memenuhi syarat minimum, yaitu jauh melampaui batas standar standar baku sebesar $> 0,70$.

2. Avarage Variance Extraced (AVE)

Tabel 4.2 Hasil AVE Uji Convergent Validity

Variabel	Avarage Variance Extraced (AVE)	Keterangan
Stres Kerja	0.661	Valid
Beban Kerja	0.805	Valid
Kinerja Karyawan	0.796	Valid
Motivasi	0.770	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SmartPLS 4 (2026)

Seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan Valid dan memiliki nilai validitas konvergen yang sangat baik. Hal ini dikarenakan nilai AVE dari masing-masing variabel secara keseluruhan telah memenuhi kriteria minimum yang disyaratkan, yaitu lebih besar dari 0,50 ($> 0,50$).

3. Uji Reabilitas Konstruk

Untuk menguji konsistensi internal kuesioner, parameter yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ dan *Composite Reliability* $> 0,70$

Tabel 4.3 Cronbach's Alpha & Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Stres Kerja	0.940	0.942	Reliabel
Beban Kerja	0.900	0.927	Reliabel
Kinerja Karyaeen	0.978	0.979	Reliabel
Motivasi	0.972	0.974	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SmartPLS 4 (2026)

Seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel atau memiliki konsistensi instrumen yang sangat tinggi. Hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari masing-masing variabel secara keseluruhan telah memenuhi kriteria minimum yang disyaratkan, yaitu lebih besar dari 0,70 ($> 0,70$).

4. Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)

Tabel 4.4 Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)

Variabel	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi	Stres Kerja
Beban Kerja	0.897			
Kinerja Karyawan	0.542	0.892		
Motivasi	0.415	0.612	0.877	

Stres Kerja	0.490	-0.385	0.320	0.813
-------------	-------	--------	-------	-------

Sumber: Data Primer Diolah SmartPLS 4 (2026)

Variabel Beban Kerja (0,897) lebih besar daripada korelasi Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan (0,542), Motivasi (0,415), dan Stres Kerja (0,490). Hal yang sama juga terlihat pada variabel Kinerja Karyawan (0,892), Motivasi (0,877), dan Stres Kerja (0,813) yang memiliki nilai diagonal tertinggi di masing-masing kolomnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator unik dan mampu membedakan konstruk variabelnya masing-masing, sehingga model penelitian ini dinyatakan Valid berdasarkan uji validitas diskriminan.

Pengujian Model Struktural & Hipotesis (Inner Model)

1. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Mengukur seberapa kuat variabel independen dan efek moderasi mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.5 Hasil Uji Nilai R Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.453	0.436
Motivasi	0.006	-0.014

Sumber: Data Primer Diolah SmartPLS 4 (2026)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,436. Artinya, Stres Kerja dan Beban Kerja berkontribusi sebesar 43,6% dalam menjelaskan Kinerja Karyawan, sementara 56,4% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Sementara itu, nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel Motivasi (M) sebesar -0,014 (0%). Hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja tidak memiliki kemampuan prediktif terhadap Motivasi. Hasil ini dinilai wajar karena dalam model penelitian ini Motivasi diposisikan murni sebagai variabel moderasi (*interaction effect*), bukan sebagai variabel dependen.

2. Uji Effect Size (f-Square)

Variabel	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi	Stres Kerja
Beban Kerja		0.028	0.000	
Kinerja Karyawan				
Motivasi		0.446		
Stres Kerja		0.183	0.005	

Sumber: Data Primer Diolah SmartPLS 4 (2026)

- Pengaruh Beba Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Variable Beban Kerja memiliki nilai f-Square 0.387 lebih besar dari 0.35 maka beban kerja dikategorikan memiliki pengaruh proposional yang besar.
- Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan. Variabel stress kerja menunjukkan nilai f-square 0.094 nilai ini berada pada rentang antara 0.02 hingga 0.15 sehingga disimpulkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh dalam kategori kecil terhadap kinerja karyawan



- c. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Variable motivasi memiliki f-square 0.021 nilai tersebut berada sedikit diatas batas minimal 0.002 yang berarti motivasi hanya memiliki pengaruh yang secara langsung terhadap kinerja karyawan.
- d. Peran Motivasi dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji interaksi MRA untuk beban kerja X motivasi menunjukkan nilai koefisien 0.166 dengan T-Statistics 2.139 > 1.96 dan P-Value 0.033 < 0.05. karean P-Value lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara signifikan mampu memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.
- e. Peran motivasi dalam memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji interaksi MRA untuk stress kerja X motivasi menunjukkan nilai koefisien 0.016 dengan T-Statistics 0.207 < 1.96 dan P-Value 0.836 > 0.05. karena nilai P-Value jauh lebih besar dari 0.05 dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak mampu memoderasi hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.450	-0.487	0.367	1.225	0.220
Beban Kerja -> Motivasi	-0.009	-0.061	0.414	0.022	0.983
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.496	0.499	0.072	6.916	0.000
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.347	-0.344	0.0073	4.731	0.000
Stres Kerja -> Motivasi	-0.007	-0.081	0.117	0.653	0.514

Sumber: Data Primer Diolah SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan SmartPLS 4, dari lima jalur hubungan langsung yang diuji, hanya dua jalur yang terbukti memiliki pengaruh nyata dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi memiliki kontribusi positif paling kuat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Original Sample = 0,496; P-Value = 0,000), sedangkan variabel Stres Kerja terbukti memberikan dampak negatif yang signifikan, artinya peningkatan pada Stres Kerja justru akan menurunkan Kinerja Karyawan (Original Sample = -0,347; P-Value = 0,000). Di sisi lain, variabel Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan baik terhadap Kinerja Karyawan maupun terhadap Motivasi (P-Value > 0,05). Demikian pula dengan variabel Stres Kerja yang ditemukan tidak berpengaruh nyata terhadap Motivasi (P-

Value = 0,514), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan pemodelan dalam penelitian ini didominasi oleh pengaruh langsung Motivasi dan Stres Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa motivasi mampu mendorong peningkatan kinerja. Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi mampu memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, namun tidak mampu memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja serta pengelolaan stres kerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mengelola tingkat stres kerja karyawan melalui pembagian tugas yang proporsional, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan sistem kompensasi yang sesuai. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau work-life balance, serta memperluas jumlah responden dan cakupan objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andarini, D., Anggraini, R., Idris, H., Rahmah, S. A., Masyarakat, F. K., Sriwijaya, U., Ilir, O., & Selatan, S. (2024). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai : literature review I N F O A R T I K E L A B S T R A K Article history. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 67–75. <https://jurnalkesmas.co.id/index.php/jlkm>
- Colombo, L., & Zito, M. (2014). Demands, Resources and the Three Dimensions of Flow at Work. A Study among Professional Nurses. *Open Journal of Nursing*, 04(04), 255–264. <https://doi.org/10.4236/ojn.2014.44030>
- Deniswara Alfarizi, E., & Nugroho Adi, A. (2025). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN FAKTOR PERUBAHAN LINGKUNGAN KERJA SE-BAGAI VARIABEL MODERASI. In *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (JIM)* (Vol. 9, Number 12).
- GUSTIANA ANDRIANI STIE Trisakti, I. (2018). *PENGARUH STRESS KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PERUSAHAAN OTOMOTIF* (Vol. 20, Number 2). <http://jurnaltsm.id/index.php/JBA>
- Hariato, K., Wardhani, R. K., & Kadiri, U. I. (2026). *Job Stress and Workload as Determinants*

- of Employee Performance : Mediated by Job Satisfaction Evidence from UD . XYZ Kediri.* 12(01), 85–100. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v12i1.2290>
- Hariroh, F. M. R., Soleha, E., & Kosim, M. (2022). Analisis Mediasi Motivasi Kerja Pada Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(1), 33–39.
- Hermawan, D. J., Landasari, T. I., & Haidiputri, T. A. N. (2024). Peran Mediasi Motivasi Pada Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 448–458. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5205>
- In Noviarani, K., Suyono, J., & Ratnasahara Elisabeth, D. (2025). The Determinant Factors of Employee Job Satisfaction: Work-Life Balance, Engagement, and Commitment. *IRJ: Innovation Research Journal*, 6(1), 152–159.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Irawati, A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja , Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.* 11(1), 117–134. <https://doi.org/10.15408/akt.v11i1.8789>
- Muspa, D. T. (2023). *Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Sumatra Resource Internasional Pangkalan.* 3, 871–884.
- Nasrani Margareth Sitorus, Elperida Sinurat, & Tiur Rajagukguk. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 194–206. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i1.2377>
- Netarisa, Andarini, D., Idris, H., & Anggraeni, R. (2024). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan : literature review. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 89–99. <https://doi.org/10.69883/ax0m4p20>
- Pipit Siti Nuraisyah, & Ida Jalilah Fitria. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Faktor Usia sebagai Variabel Moderating di PD. Pido Busana. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 1066–1074. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i1.3687>
- Pratama, M. A., & Mahargiono, P. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(11), 1–24.
- Sahabuddin, R., Alim Rahmat, M. R., & Ayu Sandira, N. F. (2024). Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Kota Makassar. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 4(6), 1180–1193. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v4i6.800>
- Setiani, T., & Accacia Qonita Andini, R. (2023). Penjelasan Metode Penelitian. *Jurnal Akuntansi*, 18(02), 68–81.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). STRES KERJA: PENGARUHNya TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276.

- <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Susanti, N. E., Hadiyati, E., Hendrakusuma, F. B., & Gunadi, G. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kayong Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(10), 2801–2818. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i10.4820>
- Syabani, R., & Huda, N. (2019). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout Article Information. In *Journal of Economics and Business Aseanomics* (Vol. 4, Number 2). <http://academicjournal.yarsi.ac.id/jeba>
- Triatmaja, I., Nelwan, O., & Lengkong, V. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado Effect of Workload, Work Stress and Motivation on Employee Performance Fif Group Manado. *Lengkong 377 Jurnal EMBA*, 10(3), 377–387. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/41581>
- 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. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.664>
- Wahyu Arista, D., & Kurnia, M. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)*.
- Wildatur Nurrahmah, Sumastuti, E., & Violinda, Q. (2024). Motivasi sebagai Mediasi antara K3, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 302–316. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v17i1.1925>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN