

Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Dki Jakarta)

Uswah Kumala¹, Ikhsan Maksum²

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, Indonesia¹

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, Indonesia²

Email: uswahkumala29@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to examine the effect of work stress and workload on performance with work motivation as a mediating variable in public accounting firms in DKI Jakarta. This study uses a quantitative approach and uses an explanatory research model. The population consisted of 221 public accounting firms in DKI Jakarta with a population of 221 and a sample of 142 public accounting firms was selected using random sampling. Data was collected by distributing questionnaires. In this study using path analysis techniques and using smartpls software as a hypothesis testing tool. This study found that work stress has a negative and insignificant effect on performance and workload has a positive but not significant effect on performance. Then, work stress has a negative and significant effect on performance through work motivation and workload on performance through work motivation has a positive and insignificant relationship.*

Keywords: *Work Stress; Workload; Performance; Work Motivation*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi DKI Jakarta. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan model penelitian explanatory research. Objek dalam penelitian ini yaitu kantor akuntan publik di Provinsi DKI Jakarta dengan populasi 221 dan sampel penelitian sejumlah 142 kantor akuntan publik. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling* dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian menggunakan teknik path analysis serta menggunakan *software smartpls* sebagai alat pengujian hipotesis. Penelitian ini menemukan hasil stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja serta beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Kemudian, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja memiliki hubungan positif dan tidak signifikan.

Kata Kunci: *Stres Kerja; Beban Kerja; Kinerja; Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Perubahan bisnis di dunia saat ini membuat perusahaan berkompetisi untuk suatu keberhasilan dan keunggulan kompetitif. Kemampuan perusahaan untuk menangani berbagai sumber daya yang dimilikinya merupakan kunci keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya (SDM) yang krusial. SDM memiliki peran vital dalam mendorong kemajuan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah diatur sebelumnya. Dalam mengelola aset sumber daya manusia, perusahaan perlu mempelajari perilaku-perilaku karyawan, khususnya kinerja. Kinerja atau performa merujuk pada hasil yang diperoleh dari kombinasi kuantitas dan kualitas kerja individu selama menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel, antara lain aspek individu, psikologis, dan organisasi (Simamora, 2004). Aspek individual terdiri dari demografi, keahlian, kemampuan, tingkat pendidikan, dan latar belakang. Motivasi, persepsi, kepribadian, sikap, dan perilaku adalah semua faktor psikologis. Kepemimpinan, penghargaan, struktur organisasi, sumber daya, dan desain pekerjaan adalah contoh faktor organisasi. Meningkatnya beban kerja dan stres dapat menurunkan motivasi yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja (Trianingrat & Supartha, 2020). Karyawan

akan mengalami kelelahan psikis dan fisik sebagai akibat dari berbagai tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks (Jannah, 2021).

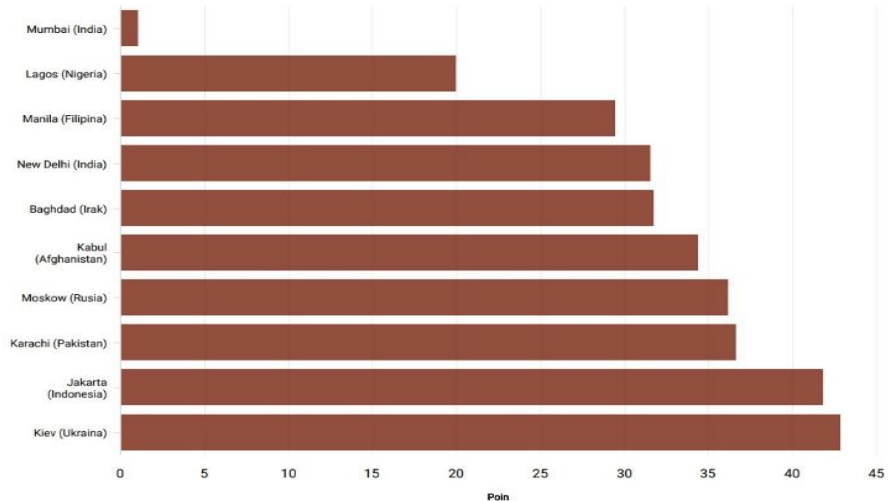
Pada dasarnya manusia memiliki keterbatasan secara psikis maupun fisik dalam memenuhi tuntutan kerjanya, apabila karyawan memiliki beban kerja yang tinggi dan tidak mampu menyesuaikan antara kemampuan dan tuntutan kerjanya maka akan menimbulkan kelelahan. Beban kerja dan kinerja sangat berkaitan satu sama lain. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian (Rolos et al., 2018) menjelaskan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin meningkatnya beban kerja seorang individu, semakin menurun kerjanya, dan sebaliknya.

Selain beban kerja, stres kerja juga dapat menjadi faktor psikologis yang mengganggu kerjanya. Stres kerja ialah suatu situasi yang timbul sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan yang nyata dan yang dirasakan (Nawawi, 2015). Sederhananya, stres adalah reaksi tubuh dan mental seseorang terhadap perubahan lingkungan yang dianggap meresahkan dan membuatnya merasa terancam. Pengaruh stres terhadap kinerja telah didukung oleh beberapa penelitian. (Trianingrat & Supartha, 2020) dan (Fonkeng et al., 2017) mengemukakan bahwa stres berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika tingkat stres kerja meningkat, kinerja cenderung menurun, dan sebaliknya, ketika tingkat stres kerja menurun, kinerja cenderung meningkat. Dalam hal tersebut, beban kerja yang ada pada perusahaan dan stres kerja yang dirasakan karyawan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Ketika beban kerja dan stres kerja mencapai tingkat yang tinggi, karyawan cenderung menjadi tidak efektif dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini karena beban kerja dan stres kerja saling terkait dan dapat mempengaruhi kinerja di perusahaan. Kemudian, selain beban kerja dan stres kerja faktor, juga terdapat motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja. Motivasi kerja adalah kemauan individu untuk berupaya secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, yang didorong oleh kebutuhan individu yang spesifik dan kondisi upaya yang memadai. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain itu, adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat karyawan sadar akan tanggung jawab pekerjaan yang ia miliki dan membuat karyawan terdorong untuk semangat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Trianingrat & Supartha, 2020). Chien et al., (2020) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi, menikmati tantangan, memiliki potensi pengembangan, menjunjung tinggi standar tinggi, menikmati pencapaian pribadi dan kepuasan kerja akan mencapai kinerja dengan sangat baik.

Adapun objek dalam penelitian ini adalah akuntan publik di Indonesia khususnya auditor. Auditor adalah sebuah profesi seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu untuk mengaudit laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan, organisasi, lembaga, atau instansi. Seorang auditor pada dasarnya bertugas untuk memeriksa catatan akuntansi guna menguji kebenaran dari catatan itu. Umumnya, syarat menjadi seorang auditor yaitu memiliki keahlian dan pernah mengikuti pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor, memiliki independensi dalam setiap mental, dan menggunakan keahlian profesionalnya dengan cermat dan seksama. Ketidaksesuaian keahlian dengan spesifikasi pekerjaan, ketidakjelasan jenjang karir dan peran, kurangnya personel, dan keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan, dapat menimbulkan tekanan tekanan yang mengarah pada kelelahan dan stres yang dialami auditor (Trisnawati et al., 2017).

Berdasarkan laporan *The Least and Most Stressful Cities Index 2021*, di Indonesia khususnya di Jakarta masuk ke dalam daftar 10 kota dengan tingkat stres tertinggi di dunia pada 2021., Jakarta berada di posisi sembilan terbawah dengan skor akhir 41,8 dari skala 0-100 poin.



Gambar 1. Kota dengan Tingkat Stres Tertinggi di Dunia 2021
 Sumber: katadata.co.id

Dalam hal tersebut, hal ini menjadi permasalahan bahwa di Indonesia sendiri tingkat stres nya tinggi salah satunya dikarenakan pekerjaan, khususnya pada auditor (Nugroho & Martaseli, 2016). Penelitian (Trisnawati et al., 2017) mendapatkan bahwa semakin meningkatnya stres pada auditor menyebabkan semakin menurun kinerja auditor dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Peningkatan stres yang diderita auditor dalam jangka waktu lama menyebabkan auditor mengalami penurunan motivasi, peningkatan kelelahan fisik, mental, dan emosional, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja auditor. Dalam hal ini, tingginya stres kerja dapat menurunkan motivasi auditor yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja auditor.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas dan penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang kontradiktif mengenai signifikansi pengaruh antar variabel, sehingga penulis bermaksud untuk melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja dengan menggunakan variabel mediasi yakni motivasi kerja untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih valid.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menitikberatkan pada pengujian teori dengan cara mengukur variabel penelitian dengan data yang diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam angka atau bilangan (Sugiyono, 2010). Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan teknik *random sampling* dengan sampel sebanyak 142 dari jumlah populasi kantor akuntan public di DKI Jakarta yaitu 221. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Data dari hasil penyebaran kuesioner dikonversi yang telah diubah menjadi skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah *path analysis* dan pengolahan data dengan *software smartpls*.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi DKI Jakarta. Syarat untuk memenuhi *average variance extracted (AVE)* yang sesuai adalah $> 0,5$. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai AVE setiap variabel sudah melebihi 0,5 yang di mana dapat disimpulkan seluruh variabel adalah valid.

Tabel 1. Hasil AVE

Variabel	AVE	Kesimpulan
Stres Kerja	0.727	Valid
Beban Kerja	0.633	Valid
Kinerja	0.595	Valid
Motivasi Kerja	0.552	Valid

Sumber: Data olahan *smartpls*, 2023.

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan konsistensi dan ketepatan *instrument* dalam mengukur konstruk. Uji reliabilitas suatu variabel dinyatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan nilai > 0,7. Dalam penelitian ini, setiap variabel memperoleh nilai 0,7 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Stres Kerja	0.905	0.930	Reliabel
Beban Kerja	0.816	0.873	Reliabel
Kinerja	0.829	0.880	Reliabel
Motivasi Kerja	0.795	0.859	Reliabel

Sumber: Data primer, 2023

Path coefficient digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh langsung melalui variabel mediator dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Nilai *path coefficient* dapat berada dalam rentang antara -1 hingga +1, dengan nilai positif menunjukkan hubungan positif antara dua variabel dan nilai negatif menunjukkan antara dua variabel. Stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, lalu beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 3. Hasil Uji *Path Coefficient*

Variabel	Sample mean	P-Values	Kesimpulan
Stres Kerja > Kinerja	-0.114	0.109	Tidak Signifikan
Stres Kerja > Motivasi Kerja	-0.443	0.000	Signifikan Negatif
Beban Kerja > Kinerja	0.100	0.392	Tidak Signifikan
Beban Kerja > Motivasi Kerja	0.048	0.612	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja > Kinerja	0.575	0.000	Signifikan Positif

Sumber: Data olahan *smartpls*, 2023

Pengukuran *indirect effect* dilakukan untuk menunjukkan peran dari variabel mediasi didalam model penelitian. Terdapat dua kesimpulan yang dapat ditarik, yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja serta beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Tabel 4. Hasil Pengukuran *Indirect Effects*

Variabel	Sample Mean	P-Values	Kesimpulan
Stres Kerja > Motivasi Kerja > Kinerja	-0.254	0.000	Signifikan
Beban Kerja > Motivasi Kerja > Kinerja	0.027	0.627	Tidak Signifikan

Sumber: Data olahan *smartpls*, 2023

Dari tabel yang disajikan, terlihat bahwa R-square pada variabel motivasi kerja adalah 0,189, yang artinya variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja sebesar 18.9%, dan sisanya sebesar 81.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Sementara itu, variabel kinerja, nilai R-square adalah 0.402 yang menunjukkan bahwa 40.2% variasi pada variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja yang diuji dalam penelitian ini, dan sisanya sebesar 59.8% kemungkinan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja	0.402
Motivasi Kerja	0.189

Sumber: Data olahan *smartpls*, 2023.

PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis 1 (Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja)

Dari hasil pengujian pada hipotesis pertama, ditemukan adanya hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar -0.117. Namun, nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 1.612 kurang dari nilai ambang batas 1.96, dan nilai p-value sebesar 0.108 lebih besar dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja cenderung negatif, namun tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis pertama harus ditolak. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Trianingrat & Supartha, 2020), (Murali, 2017), dan (Naradhipa & Azzuhri, 2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga konsisten dengan hasil yang ditemukan oleh (Liana, 2022) dan (Try, 2019) yang menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja cenderung negatif, namun tidak signifikan.

Pengujian Hipotesis 2 (Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja)

Dari hasil pengujian pada hipotesis kedua, ditemukan adanya hubungan antara variabel beban kerja terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0.081. Namun, nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 0.837 lebih kecil dari nilai ambang batas 1.96, dan nilai p-value sebesar 0.403 lebih besar dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja cenderung positif, namun tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis kedua ditolak. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian (Surijadi & Musa, 2020) dan (Paramitadewi, 2017), yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan dengan hasil yang ditemukan (Manalu, 2020) dan (Khasifah & Nugraheni, 2015), yang menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja cenderung positif, namun tidak signifikan.

Pengujian Hipotesis 3 (Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja)

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga, ditemukan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dengan nilai koefisien -0.248, t-statistik sebesar 4.159 yang lebih besar dari 1.96, dan nilai p-value sebesar 0.000 yang kurang dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka semakin rendah pula motivasi kerja yang dimiliki individu, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja individu. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Sugiarto & Nanda, 2020) dan (Naradhipa & Azzuhri, 2016) yakni menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh negatif dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja, dan pengaruh ini signifikan, yang berarti memiliki arti penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

Pengujian Hipotesis 4 (Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja)

Berdasarkan pengujian hipotesis keempat mengenai hubungan antara variabel beban kerja dan kinerja melalui variabel mediasi motivasi kerja, didapatkan hasil dengan nilai koefisien sebesar 0.038, t-statistik sebesar 0.476 yang kurang dari 1.96, dan p-value sebesar 0.634. Oleh karena itu, hipotesis keempat ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja dengan pengaruh positif, namun tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja individu. Hal ini juga menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja, namun hal tersebut tidak mempunyai arti atau makna dalam meningkatkan kinerja secara signifikan. Selain itu, hasil ini juga menyiratkan bahwa tanpa adanya motivasi kerja, beban kerja tetap dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian diperoleh Stres kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja auditor atau akuntan publik dalam menyelesaikan tugasnya dan beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja hal ini dapat disimpulkan bahwa keberadaan motivasi kerja memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kerja, dan mampu mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja. Kemudian motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Namun, pengaruh tersebut tidak signifikan atau tidak berarti secara signifikan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja dapat meningkat tanpa harus bergantung pada adanya motivasi kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran kepada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta diharapkan dapat menjaga lingkungan kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi individu sehingga dapat memudahkan individu dalam beraktivitas dan melakukan pekerjaannya dan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan pelayanan yang berkaitan dengan faktor beban kerja internal seperti mengadakan pelatihan, memberikan motivasi dengan mengadakan promosi atau pemberian penghargaan, dan menyediakan fasilitas yang memadai. Hal ini dapat berguna untuk mengurangi kelelahan dan kejenuhan individu saat bekerja. Penelitian diharapkan mampu menjadi referensi dan menarik minat peneliti selanjutnya dengan memperluas dan mempertimbangkan penggunaan variabel yang lebih beragam

DAFTAR PUSTAKA

- Fonkeng, C., Mwanza, W., Subha, I., Shakil, A., Leading, F., Work, T. O., Impact, I. T. S., Fresh, R., Amoako, E. P., Gyamfi, O. A., Emmanuel, A. K., & Batola, D. (2017). Effects of Job-Stress on Employee Performance in an Enterprise. *International Review of Business Research Papers*, 5(4), 1–102. <http://www.irbrp.com/static/documents/June/2009/38.Subha.pdf>
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 1–10.
- Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang) Undip. *Undergraduate Thesis, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Undip*.
- Liana, Y. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2879–2890.
- Manalu, H. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Smart*.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Murali, S. B. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Business & Management*, 5(2), 13–33.
- Naradhipa, H. D., & Azzuhri, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 02(04), 1–13.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada.
- Nugroho, G. W., & Martaseli, E. (2016). Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Kinerja Auditor di Kantor BPKP Perwakilan DKI Jakarta. *Syariah Paper Accounting FEB UMS*, 611–619.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- 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>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101-114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Journal Manajemen*, 9(5), 1838-1857.
- Trisnawati, M., Ramantha, I. W., & Sari, M. M. R. (2017). *PENGARUH JENIS ROLE STRESS PADA KINERJA AUDITOR DENGAN BURNOUT SEBAGAI INTERVENING PADA KAP DI BALI*.
- Try, A. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang. *Jurnal Ilmiah FEB*, 1-15.