



## Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Maria Magdalena Loudoe<sup>1</sup>, John E.H.J. FoEh<sup>2\*</sup>, Simon Sia Niha<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, [marialoudoe25@gmail.com](mailto:marialoudoe25@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, [ss.mukin11@gmail.com](mailto:ss.mukin11@gmail.com)

\*Corresponding Author: [john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id)

**Abstrak:** Studi literatur ini bermaksud guna menyelidiki dan pengaruh antara stress kerja, beban kerja, kebutuhan aktualisasi diri, terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Dalam konteks lingkungan kerja yang penuh persaingan dan kompleks, organisasi harus memperoleh pemahaman yang mendalam tentang elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan mereka. Stres kerja, yaitu keadaan psikologis yang dihasilkan dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Beban kerja menggambarkan banyaknya tugas pokok maupun tanggung jawab kerja karyawan dalam lingkup pekerjaan mereka. Kebutuhan aktualisasi diri merujuk pada kebutuhan individu untuk mengembangkan potensi dan mencapai tujuan pribadi. Motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan internal yang mendorong seseorang untuk berperilaku secara produktif, kreatif, dan efektif dalam lingkungan kerja. Studi literatur ini melibatkan tinjauan terhadap artikel-artikel, jurnal ilmiah, dan penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil studi literatur ini nantinya akan digunakan untuk melihat hubungan antar variabel pada penelitian-penelitian sebelumnya, dan akan dilanjutkan pada kajian penelitian tesis di waktu mendatang.

**Keyword:** Prestasi Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Kebutuhan Aktualisasi Diri

### PENDAHULUAN

Dalam konteks bisnis, minat pelanggan yang berkurang dapat menjadi tantangan serius bagi organisasi. Untuk mengatasi hal ini, manajemen organisasi sering berupaya untuk menarik minat pelanggan dengan berinovasi. Namun, upaya berinovasi ini seringkali berdampak pada penambahan beban kerja kepada karyawan dalam organisasi. Karyawan harus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, mengikuti pelatihan, dan menerapkan strategi baru. Akibatnya, mereka seringkali mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Namun, di sisi lain, beban kerja yang meningkat juga dapat memicu kompetisi antar karyawan untuk mencapai aktualisasi diri di dalam organisasi. Pegawai berupaya meningkatkan kemampuan mereka, mencapai tujuan

pribadi, serta meraih pencapaian kerja yang unggul. Beban tugas, tingkat stres dalam pekerjaan, dan pencapaian potensi diri secara kolektif memberikan motivasi bagi setiap pegawai untuk mencapai performa kerja yang optimal dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, meskipun tantangan yang dihadapi oleh karyawan meningkat, mereka tetap termotivasi guna memberi upaya yang terbaik dan berkontribusi berharga bagi kesuksesan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi mengharapkan partisipasi karyawan dalam memberikan kinerja kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, dengan melakukan tugas-tugas tambahan atau melaksanakan pekerjaan yang tidak termasuk dalam tugas pokok utama mereka (Robbins & Judge, 2015). Menambahkan tugas-tugas tambahan seringkali menyebabkan stres bagi para karyawan. Selain itu, dampak dari situasi tersebut bisa berpengaruh pada motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi memiliki peran yang signifikan dalam mengatasi kedua isu tersebut.

Stres kerja telah menjadi tantangan yang umum dihadapi oleh banyak karyawan di berbagai sektor industri. Dalam konteks organisasi, stress kerja dapat timbul dari berbagai faktor, seperti tuntutan kerja yang tinggi, tekanan waktu yang ketat, kurangnya kontrol atas tugas, dan konflik peran. Tingkat stress kerja yang tinggi dapat mengganggu kesejahteraan fisik dan mental pegawai, serta mempengaruhi pencapaian atau prestasi mereka secara negatif. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pegawai merasa kewalahan dan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan efektif. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan keterlibatan pegawai.

Selain stress kerja dan beban kerja, peran aktualisasi diri menjadi sangat penting dalam upaya mencapai prestasi dan keberhasilan para pegawai. Kebutuhan aktualisasi diri mengacu pada dorongan bawaan individu untuk mencapai potensi maksimal dan mengembangkan diri mereka secara pribadi dan profesional. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, pegawai cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berkinerja tinggi. Namun, jika kebutuhan aktualisasi diri tidak terpenuhi, pegawai dapat merasa tidak puas dan kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas kerja mereka.

Motivasi kerja menggambarkan keadaan internal atau dorongan yang mempengaruhi tingkat keinginan dan komitmen seseorang guna memperoleh tujuan kerja yang ditentukan. Perihal ini menyertakan faktor psikologis maupun emosional yang merangsang seseorang guna berperilaku secara produktif, kreatif, dan efektif dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam mempengaruhi prestasi kerja seseorang, karena tingkat motivasi yang tinggi, pegawai mampu memperoleh hasil kerja dengan kualitas ataupun kuantitas yang optimal.

Prestasi kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mencapai target dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hubungan ini, prestasi kerja berfungsi sebagai titik akhir yang menghubungkan faktor-faktor stres, beban kerja, dan kebutuhan aktualisasi diri yang melalui motivasi sebagai mediator.

Dengan membangun hipotesis mengenai pengaruh stress kerja, beban kerja, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai mediator, penelitian ini memiliki tujuan untuk menyajikan perspektif baru mengenai elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan dalam situasi lingkungan kerja yang sangat kompleks. Tidak hanya itu, kajian ini juga memberikan gambaran mengenai apa yang harus diteliti selanjutnya dalam tahap penelitian dan penulisan tesis selanjutnya yang mengacu pada hubungan-hubungan variabel-variabel ini.

Mengacu pada isu yang diuraikan dalam pendahuluan, maka dilakukan perumusan masalah yang akan dijelaskan untuk membentuk hipotesis dalam penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Apakah stres kerja mempengaruhi prestasi kerja dan bagaimana pengaruhnya?
2. Apakah beban kerja memengaruhi prestasi kerja dan bagaimana pengaruhnya?
3. Apakah aktualisasi diri memengaruhi prestasi kerja dan bagaimana pengaruhnya?
4. Apakah stres kerja mempengaruhi motivasi dan bagaimana pengaruhnya?

5. Apakah beban kerja mempengaruhi motivasi dan bagaimana pengaruhnya?
6. Apakah aktualisasi diri mempengaruhi motivasi dan bagaimana pengaruhnya?
7. Apakah motivasi juga mempengaruhi prestasi kerja dan bagaimana pengaruhnya?

## **KAJIAN TEORI**

### **Prestasi Kerja (Y1)**

Menurut (Hasibuan, 2019), pencapaian kerja akan mencerminkan hasil yang seseorang capai saat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tergantung pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta waktu yang diinvestasikan. Prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dipengaruhi oleh tiga elemen krusial, yakni minat dalam pekerjaan, keterampilan dan penerimaan terhadap tugas yang diberikan, serta tingkat motivasi pekerja. Tingkat kedalaman dan keberhasilan ketiga faktor ini akan berdampak pada besarnya prestasi kerja yang dapat dicapai oleh individu tersebut.

Dalam penjelesannya terkait dengan prestasi kerja (Mangkunegara, 2017) yang merupakan banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang diberikan tanggung jawab dan memiliki kualitas pekerjaan yang baik.

Dari beberapa konsep yang disebutkan di atas, diaplikasikan penanda untuk mengukur prestasi kerja seperti yang diungkapkan oleh (Sutrisno, 2016), seperti :

1. Hasil Kerja

Prestasi kerja melibatkan evaluasi atas tingkat hasil kerja yang dicapai, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, serta sejauh mana pengawasan dilakukan terhadap pelaksanaan tugas.

2. Pengetahuan Pekerjaan

mengacu pada tingkat pemahaman dan keahlian mengenai tugas kerja yang hendak berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan.

3. Inisiatif

Inisiatif merujuk pada tingkat kemauan dan aktifitas dalam mengambil langkah-langkah proaktif ketika menjalankan tugas kerja, terutama penanganan atas permasalahan yang muncul.

4. Kecekatan Mental

Kecekatan mental mencerminkan tingkat kemampuan maupun kecepatan dalam memperoleh perintah kerja serta menyelesaikannya dengan efisien, dengan mempertimbangkan cara dan situasi kerja.

5. Sikap

Sikap mencakup tingkat semangat kerja dan sikap positif yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Sikap yang positif akan mempengaruhi motivasi dan kualitas pelaksanaan tugas.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap jadwal yang ditentukan dan tingkat kehadiran yang konsisten dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.

### **Motivasi Kerja (Y2)**

Motivasi kerja, seperti apa yang dikemukakan oleh (Amaral dkk., 2023) motivasi kerja memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, yang akan berdampak pada pencapaian prestasi yang optimal. Motivasi ini terkait dengan aspek psikologis yang mencerminkan hubungan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan dalam diri seseorang. Motivasi tersebut menjadi dorongan bagi individu untuk mencapai kebutuhan baik secara materi maupun nonmateri.

Dalam konteks pemenuhan kebutuhan material, motivasi kerja dapat berasal dari faktor eksternal yang mempengaruhi individu, namun memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan psikologis pegawai. Ketika kebutuhan pegawai, minimal kebutuhan utama, terpenuhi, mereka akan fokus pada pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki niat yang kuat untuk menanggapi segala hal sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. (Kale dkk., 2023)

Menurut (Sedarmayanti, 2014), motivasi dapat dikarakterisasi sebagai dorongan individu untuk memberikan usaha maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Hal ini mencerminkan tingkat intensitas upaya yang dibutuhkan, yang menuntut organisasi memiliki tujuan yang jelas dalam setiap usahanya. Kebutuhan dianggap sebagai kondisi internal yang mendorong ketertarikan terhadap hasil tertentu.

Menurut (Afandi, 2018), motivasi dalam pekerjaan terdiri dari enam indikator dan dua dimensi, yang mencakup:

1. Balas jasa: Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya dalam organisasi. Contohnya termasuk pemberian hadiah atau reward, serta promosi jabatan.
2. Kondisi kerja: Berdasarkan faktor yang memengaruhi lingkungan kerja di suatu perusahaan di mana para karyawan bekerja, kondisi kerja dapat terbentuk ketika lingkungan kerja memberikan suasana yang menyenangkan, nyaman, aman, dan bersih.
3. Perlengkapan pendukung kerja: Perlengkapan pendukung kerja merujuk pada berbagai perangkat dan alat bantu kerja yang tersedia di dalam suatu organisasi dan digunakan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien dan lancar.
4. Prestasi kerja: Tujuan yang ingin diwujudkan oleh individu ketika melaksanakan tugasnya. Perbedaan dalam ukuran prestasi kerja dapat terjadi karena perbedaan individu. Contohnya termasuk pencapaian tugas yang ditargetkan dan hasil kerja yang maksimal.
5. Apresiasi dari pimpinan atau manajer : Merujuk pada apresiasi atau penilaian yang diberikan oleh atasan terhadap kinerja karyawan, baik dalam menerapkan motivasi yang diberikan maupun dalam menolaknya. Contohnya termasuk pujian atas keberhasilan karyawan dan penilaian prestasi kerja.

### **Stress Kerja (X1)**

Menurut (Rivai, 2018), stres kerja mencakup ketidakseimbangan antara aspek fisik ataupun psikologis yang dapat memengaruhi kondisi emosi, proses berpikir, serta kesejahteraan karyawan akibat tekanan yang muncul.

Stres kerja adalah sebuah situasi yang selalu berubah di mana individu dihadapkan pada tuntutan, masalah, atau peluang yang sangat diinginkan olehnya. Kondisi ini dianggap sebagai suatu ketidakpastian yang memiliki signifikansi besar dalam kehidupannya. (Robbins & Stephen, 2013).

Tidak jauh berbeda, pendapat (Muchlas, 2013) mengenai Stres kerja pegawai ialah kondisi di mana seorang individu mengalami tekanan, ketegangan, atau beban yang berlebihan dalam lingkungan kerja mereka. Stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu yang ketat, konflik antar rekan kerja, kurangnya dukungan sosial, ketidakjelasan peran, atau kurangnya kontrol terhadap pekerjaan.

Stres kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis pegawai. Faktor-faktor stres yang berkepanjangan dan tidak ditangani dengan baik dapat berdampak negatif pada kesehatan pegawai, termasuk meningkatkan risiko terjadinya masalah kesehatan fisik dan

mental seperti kelelahan, gangguan tidur, depresi, kecemasan, gangguan pencernaan, dan penurunan daya tahan tubuh.

Selain faktor diatas, dampak dari stres kerja juga mempengaruhi performa dan efisiensi kerja dari para pegawai. Ketika seseorang mengalami stres yang berlebihan, kemampuan kognitif dan kemampuan pengambilan keputusan mereka dapat terganggu. Mereka mungkin mengalami kesulitan berkonsentrasi, membuat kesalahan, atau mengalami penurunan motivasi dan semangat kerja.

Di bawah ini terdapat indikator-indikator stres kerja yang telah diajukan oleh (Afandi, 2018), yaitu:

1. Tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh individu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaannya, meliputi tata letak fisik maupun kondisi kerja.
2. Tekanan yang dirasakan seseorang berdasarkan peran tertentu yang dimainkannya dalam konteks organisasi dapat diidentifikasi sebagai tuntutan peran.
3. Permintaan atau kebutuhan yang diharuskan antar pribadi mencakup beban yang diakibatkan oleh interaksi dengan rekan kerja atau pegawai lain yang ada dalam lingkungan kerja.
4. Struktur organisasi yang tidak teratur atau ketidakjelasan terkait peranan, kewenangan, pertanggungjawaban, dan jabatan dapat menciptakan tuntutan yang mempengaruhi individu dalam organisasi.
5. Gaya kepemimpinan yang diimplementasikan dalam suatu organisasi dapat membentuk lingkungan organisasi yang melibatkan berbagai elemen seperti perasaan kecemasan, ketakutan, dan ketegangan bagi para anggota organisasi.

### **Beban Kerja (X2)**

Beban kerja merujuk pada konsep yang merepresentasikan berbagai aktivitas atau tugas yang wajib dijalankan oleh suatu unit organisasi atau individu yang menduduki jabatan dalam periode tertentu. Ini meliputi semua pekerjaan yang dikerjakan dari individu atau tim dalam lingkungan kerjanya. Beban kerja bisa terukur dengan memperhatikan dua faktor utama: norma waktu dan kuantitas pekerjaan. Kuantitas Pekerjaan merujuk pada jumlah tugas dan pekerjaan yang harus diselesaikan. Ini dapat berkisar pada tugas-tugas harian atau tugas-tugas rutin hingga pekerjaan-pekerjaan besar yang melewati beberapa proses kerja. Beban kerja ialah rangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau tenaga kerja dalam rentang waktu tertentu (Vanchapo, 2020).

Beban kerja mencakup berbagai elemen, di antaranya adalah beban kerja fisik, beban kerja psikologis, dan komponen pengelolaan waktu. (Suryadi & FoEh, 2022)

Beberapa Faktor dan Indikator Beban kerja menurut (Ridho & Susanti, 2019) adalah :

1. Faktor dari luar: Faktor dari luar meliputi beban kerja yang harus diselesaikan secara fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja.
  - a. Tugas-tugas fisik merujuk pada aktivitas-aktivitas yang membutuhkan kekuatan fisik, gerakan tubuh, atau penggunaan alat-alat tertentu. Misalnya, mengangkat atau memindahkan barang berat secara rutin dalam pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja mencakup faktor-faktor seperti jadwal kerja, pembagian tugas, kejelasan peran, dan tanggung jawab di tempat kerja. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi tingkat beban kerja seseorang.
  - c. Lingkungan kerja meliputi faktor-faktor seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, dan kondisi fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak aman dapat meningkatkan beban kerja dan menurunkan kinerja.
2. Faktor dari dalam: Faktor dari dalam berhubungan dengan respon fisik/tubuh sebagai akibat adanya beban kerja dari luar.

- a. Faktor dari dalam ini dapat mencakup respons fisiologis dan psikologis terhadap beban kerja. Misalnya, tingkat kelelahan fisik atau mental, stres, kecemasan, dan gangguan tidur yang mungkin timbul akibat beban kerja yang berlebihan.
- b. Faktor-faktor ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor individu seperti kondisi kesehatan, tingkat kebugaran fisik, kapasitas kognitif, dan kemampuan mengelola stres.

### **Kebutuhan Aktualisasi Diri (X3)**

Aktualisasi diri, seperti yang dikemukakan oleh (Patoran, 2013) menyampaikan bahwa aktualisasi diri ialah proses seseorang/individu untuk menjadi diri sendiri dan menumbuhkan potensi, sifat, serta bakat unik secara psikologis yang dimilikinya. Proses ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri, eksplorasi dan pengembangan potensi yang ada, serta pengembangan kualitas pribadi yang mendukung pertumbuhan dan kemajuan individu. Aktualisasi diri dapat dicapai melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang mendalam tentang minat dan tujuan hidup seseorang. Dalam proses aktualisasi diri, individu juga dapat mengalami pertumbuhan emosional, spiritual, dan sosial yang lebih baik, sehingga mencapai tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang lebih tinggi dalam hidupnya.

Aktualisasi diri juga melibatkan proses pengembangan pribadi yang melibatkan pemahaman diri, pengejaran tujuan dan aspirasi pribadi, keberanian untuk menghadapi tantangan, dan keinginan untuk terus belajar dan tumbuh. Ketika individu mencapai tingkat aktualisasi diri, mereka dapat merasakan kepuasan yang mendalam, kebahagiaan, dan rasa pemenuhan dalam hidup mereka.

Pernyataan tersebut memberikan gambaran bahwa individu yang mampu mengaktualisasikan dirinya memahami bahwa terdapat faktor dari dalam maupun dari luar yang memengaruhi perilaku dan tindakan mereka dalam mencapai sesuatu. Menurut (Rivai, 2018), hambatan internal berasal dari ketidaktahuan individu akan potensi diri mereka sendiri serta perasaan ragu dan takut untuk mengungkapkan potensi tersebut. Artinya, individu mungkin tidak sepenuhnya menyadari kemampuan dan potensi yang dimilikinya, dan rasa ketidakpastian dan ketakutan tersebut mungkin menghalangi mereka dalam mengaktualisasikan diri.

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur Aktualisasi diri yaitu menurut (Robbins & Coulter, 2015) yaitu :

1. Kebutuhan Pertumbuhan: Merujuk pada keinginan individu untuk terus berkembang, belajar, dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan mereka. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kebutuhan pertumbuhan meliputi partisipasi dalam pelatihan atau program pengembangan diri, pencapaian pendidikan, dan kemampuan untuk menghadapi tantangan baru.
2. Kebutuhan Pencapaian Potensi Seseorang: Merujuk pada dorongan individu untuk mencapai potensi maksimal mereka dan meraih prestasi yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kebutuhan pencapaian potensi seseorang meliputi prestasi akademik, pengakuan atau penghargaan yang diperoleh, dan proyek atau tujuan pribadi yang berhasil dicapai.
3. Kebutuhan Pemenuhan Diri: Merujuk pada keinginan individu untuk hidup secara autentik dan mengaktualisasikan nilai-nilai, minat, dan tujuan hidup mereka. Tolak ukur yang dipakai untuk memperkirakan kepentingan pemenuhan diri meliputi tingkat kepuasan diri, keharmonisan antara nilai-nilai pribadi dan kehidupan sehari-hari, dan keberhasilan dalam mengekspresikan identitas dan aspirasi diri.
4. Kebutuhan Dorongan: Merujuk pada kebutuhan individu untuk mendapatkan dukungan, pengakuan, dan motivasi dari lingkungan sekitar. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kebutuhan dorongan meliputi dukungan sosial yang

diterima, umpan balik positif, dan keikutsertaan dalam komunitas atau kelompok yang mendukung.

**Tabel 1: Penelitian terdahulu**

| No | Peneliti (tahun)              | Judul Penelitian   | Metode Penelitian                                  | Hasil Penelitian  |
|----|-------------------------------|--|--|---|
| 1. | Tomi Martin (2023)            | Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bank Nagari Cabang Utama Padang. (Martin & Ratnamiasih, 2023)   | Analisis deskriptif kuantitatif.                   | Beban kerja berpengaruh pada Prestasi Pegawai namun tidak Signifikan  |
| 2. | Makkira (2022)                | Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. (Makkira dkk., 2022)                         | Analisis deskriptif kuantitatif.                   | Stres Kerja memberikan dampak signifikan pada prestasi kerja karyawan   |
| 3. | Hardono, Indra (2019)         | Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. (Hardono dkk., 2019)  | Survey pendekatan kuantitatif                      | Peningkatan beban kerja secara positif dan signifikan berdampak pada peningkatan prestasi kerja para pegawai.             |
| 4. | Yasa, I Gede Redita (2019)    | Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Yasa & Dewi, 2019)  | Analisis statistik deskriptif                      | Adanya hubungan yang signifikan dan berlawanan arah antara tingkat stres kerja dan motivasi telah terbukti.               |
| 5. | Sutrisno, Nathan (2022)       | Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. (Sutrisno dkk., 2022) | Jenis penelitian ini menggunakan metode assosiatif | Sejumlah kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri dan pengakuan berdampak positif mauoun signifikan bagi prestasi kerja. |
| 6. | Utami, Rejil Seri (2020)      | Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Barat. (Utami & Magdalena, 2020)                  | Pendekatan kuantitatif.                            | Beban kerja, aktualisasi diri mempunyai efek yang signifikan dan penting pada keputusan prestasi kerja                    |
| 7. | Zulkarnaen , Wandy (2018)     | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung (Zulkarnaen dkk., 2018)  | Analisis deskriptif kuantitatif.                   | Motivasi kerja memengaruhi prestasi kerja sangat positif dan signifikan.  |
| 8. | Mufidah, Elly Anisatul (2020) | Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Mufidah dkk., 2020)  | Analisis Deskriptif kuantitatif                    | Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri dan tingkat prestasi kerja.     |

|     |                            |  |  |  |
|-----|----------------------------|--|--|--|
| 9.  | Haki, Ubay (2021)          | Pengaruh Kompensasi Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Ma Al-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang (Haki, 2021) | Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey pendekatan kuantitatif | Terdapat korelasi positif maupun signifikan antara kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri dan tingkat prestasi kerja. |
| 10. | Puspitasari, Andita (2018) | Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun (Puspitasari dkk., 2018)     | Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini                          | Stres kerja dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan penting terhadap prestasi dan kinerja dalam pekerjaan.    |

## METODE PENULISAN

Penelitian ini merupakan suatu tipe studi dengan pendekatan kualitatif dan berfokus pada analisis pustaka, biasanya disebut sebagai studi literatur, memanfaatkan teori dan sumber-sumber penelitian seperti jurnal online maupun offline. Metode ini melibatkan pengumpulan data, pencatatan, dan pengolahan bahan kajian untuk dianalisis guna mendukung hipotesis metodologis penelitian.

Kegiatan studi literatur dilakukan secara induktif, yang berarti peneliti mengumpulkan data dan informasi terlebih dahulu sebelum mengembangkan konsep atau teori. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memiliki konsistensi terhadap pertanyaan yang dipaparkan pada rumusan masalah penelitian.

Pada waktunya nanti kajian literatur ini akan bermuara menuju proses penelitian yang direncanakan akan dilaksanakan pada Dinas Pariwisata Kota Kupang yang direncanakan pada bulan September 2023. Sumber data yang di gunakan berasal dari Dinas Pariwisata Kota Kupang, NTT. Berdasarkan hipotesis yang telah dibangun dan yang terkandung dalam rumusan masalah, maka penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Prosedur penelitian melibatkan beberapa tahap pengujian dan analisis statistik. Pertama-tama, dilakukan evaluasi terhadap akurasi maupun ketepatan suatu alat ukur dalam menjelaskan fungsi pengukurannya, yang dikenal sebagai uji validitas. Berikutnya, dilaksanakan Uji Reliabilitas guna menguji derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi instrumen penelitian, guna memastikan bahwa alat pengukuran yang dipergunakan menghasilkan data yang akurat dan berdasar pada realitas.

Setelah itu, dilakukan berbagai uji statistik, termasuk uji multikolinearitas, uji asumsi klasik, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, untuk memverifikasi bahwa data memenuhi asumsi yang diperlukan dalam analisis statistik.

Selanjutnya, menguji hipotesis yang diajukan, dipergunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda diterapkan pada penelitian dengan dua atau lebih variabel terikat yang diduga memiliki hubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam analisis ini, uji F digunakan untuk mengevaluasi seberapa kuat hubungan keseluruhan antara variabel bebas dan variabel terikat, sementara uji t dipergunakan untuk menilai signifikansi tiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Teknik pengumpulan data dalam metode survei kuantitatif ini umumnya dilakukan melalui pengamatan menggunakan wawancara atau kuesioner yang diukur dengan skala likert. Wawancara atau kuesioner biasanya dirancang dengan pertanyaan yang terstruktur dan ditujukan kepada responden. Penggunaan teknik pengumpulan data ini mempunyai maksud untuk memperoleh data yang terukur secara kuantitatif.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian teori, rumusan masalah dan hipotesis yang dibuat, selanjutnya akan dibahas bagaimana pengaruh – pengaruh antar variabel stres kerja, beban kerja, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y1)

Stres kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang saling berpengaruh positif. (Makkira dkk., 2022). Pada dasarnya, stres kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Hubungan antar variabel ini bersifat rumit dan dapat bervariasi tergantung pada individu dan situasi kerja yang terlibat. Pada tingkat stres yang rendah atau moderat, stres kerja dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras dan mengerahkan upaya ekstra untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Namun, jika stres kerja terlalu tinggi atau berkepanjangan, hal itu dapat menghasilkan dampak negatif pada prestasi kerja. Stres kerja yang tinggi mengakibatkan kelelahan secara fisik dan mental, meningkatkan risiko kesalahan, menurunkan konsentrasi, dan mengurangi motivasi dan kepuasan kerja. Dalam jangka panjang, stres yang tidak terkelola dengan baik dapat berkontribusi pada penurunan prestasi kerja dan bahkan mengancam kesehatan dan kesejahteraan individu.

### 2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y1)

Beban Kerja mempengaruhi Prestasi kerja secara positif namun tidak signifikan. (Utami & Magdalena, 2020) dan (Martin & Ratnamiasih, 2023). Hubungan antara beban kerja dan prestasi kerja memang penting dalam konteks daya produksi dan kesejahteraan pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Terlalu berat atau terlalu ringannya beban kerja dapat memiliki dampak negatif yang signifikan.

Beban kerja yang tinggi atau *overload*, baik secara fisik maupun mental, dapat menyebabkan kelelahan. Kondisi ini dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi, kesalahan dalam pekerjaan, penurunan motivasi, dan bahkan risiko cedera fisik. Kelelahan yang berkelanjutan juga dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres dan gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi. Akibatnya, prestasi kerja seseorang dapat menurun secara signifikan. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat memiliki dampak negatif terhadap prestasi kerja. Ketika tugas atau pekerjaan terlalu sedikit atau monoton, karyawan dapat merasa bosan dan kurang termotivasi.

Namun pada studi milik (Hardono dkk., 2019), menemukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

### 3. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y1).

Pentingnya aktualisasi diri berdampak yang positif dan penting terhadap kinerja kerja. (Sutrisno dkk., 2022). Pernyataan ini menyimpulkan bahwa kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi, Manado. Ketika kebutuhan aktualisasi seorang dosen terpenuhi dengan baik, mereka cenderung dapat mencapai kemampuan ideal yang dimiliki dan berusaha untuk melakukannya secara lebih baik dalam mencapai prestasi kerja yang maksimal. Institusi yang memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi para dosen juga akan mengalami peningkatan kualitas prestasi kerja dosen di dalamnya, dan sebagai hasilnya, tujuan institusi dapat tercapai.

Pernyataan tersebut juga menyebutkan bahwa hasil yang mirip ditemukan oleh (Utami & Magdalena, 2020), yang juga menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi secara sebagian mempunyai pengaruh signifikan pada prestasi kerja. Hal ini menunjukkan keselarasan dalam

pendapat yang dikemukakan mengenai hubungan antara kebutuhan aktualisasi dan prestasi kerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y2).**

Dalam penelitian (Yasa & Dewi, 2019) ditemukan bahwa adanya perbandingan yang berlawanan antara stres kerja dan motivasi. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa semakin meningkatnya tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar, akan menyebabkan penurunan tingkat motivasi pegawai. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja pegawai lebih rendah, maka tingkat motivasi pegawai akan cenderung lebih tinggi.

Dalam pandangan (Wani, 2013), stres kerja dapat menyebabkan berbagai masalah psikologis seperti perasaan marah, depresi, kegelisahan, mudah tersinggung, dan ketegangan. Hal ini kemudian berdampak pada motivasi karyawan dalam suatu tingkat tertentu.

Pendapat yang searah juga dikemukakan oleh (Sugiarto & Nanda, 2020) Stres kerja mempunyai pengaruh negatif pada emosi, pola berpikir, dan semangat kerja karyawan. Stres kerja berbanding terbalik dengan motivasi kerja. Pegawai yang mengalami rasa capek berlebihan akan mengarah pada perilaku penggunaan obat-obatan, sering meminta ijin, dan dari segi mutu hasil pekerjaan akan mengalami penurunan. Perilaku karyawan juga mengalami perubahan dalam aspek bekerja, seperti respon terhadap hasil kerja yang tidak sesuai atau tidak mencapai target yang kemudian mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

#### **5. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y2).**

Dalam penelitian (Hardono dkk., 2019) terdapat korelasi positif dan signifikan antara tingkat beban kerja dan motivasi kerja para pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Beban kerja yang sesuai dan tepat dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Beban kerja yang disesuaikan dengan kapabilitas karyawan dapat meningkatkan pengembangan keterampilan, memberikan kesempatan untuk meraih prestasi dan pengakuan, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memberikan otonomi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan merasa memiliki kontribusi yang signifikan dalam organisasi. Namun, penting untuk menjaga keseimbangan antara beban kerja yang memadai dan kebutuhan karyawan serta memberikan dukungan yang cukup untuk mencegah stres dan kelelahan yang dapat berdampak negatif pada motivasi kerja.

#### **6. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y2).**

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Mufidah dkk., 2020) mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara keinginan untuk mencapai aktualisasi diri dan kinerja kerja pegawai melalui motivasi. Karyawan menginginkan aktualisasi diri untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka sehingga dapat meningkatkan prestasi secara maksimal. Selain itu, keinginan untuk mengaktualisasi diri mempunyai peran penting dalam menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat mempertahankan prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan.

Kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi kerja saling terkait dan saling mempengaruhi secara positif satu sama lain. Ketika individu merasakan kebutuhan untuk meningkatkan diri dan mencapai potensi terbaik, hal ini meningkatkan motivasi kerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan dorongan dan semangat bagi individu untuk bekerja dengan keterlibatan dan tekad yang tinggi. Apabila kebutuhan aktualisasi diri individu terpenuhi atau mendapat perhatian yang memadai di lingkungan kerja, ini dapat memperkuat motivasi kerja mereka. Dalam hal ini, individu yang merasa didukung dalam pengembangan potensi dan pencapaian tujuan pribadi mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Mereka juga memiliki dorongan intrinsik yang kuat untuk terus belajar, berinovasi,

dan berkembang dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri berperan penting untuk meningkatkan semangat dan hasil kerja dari individu.

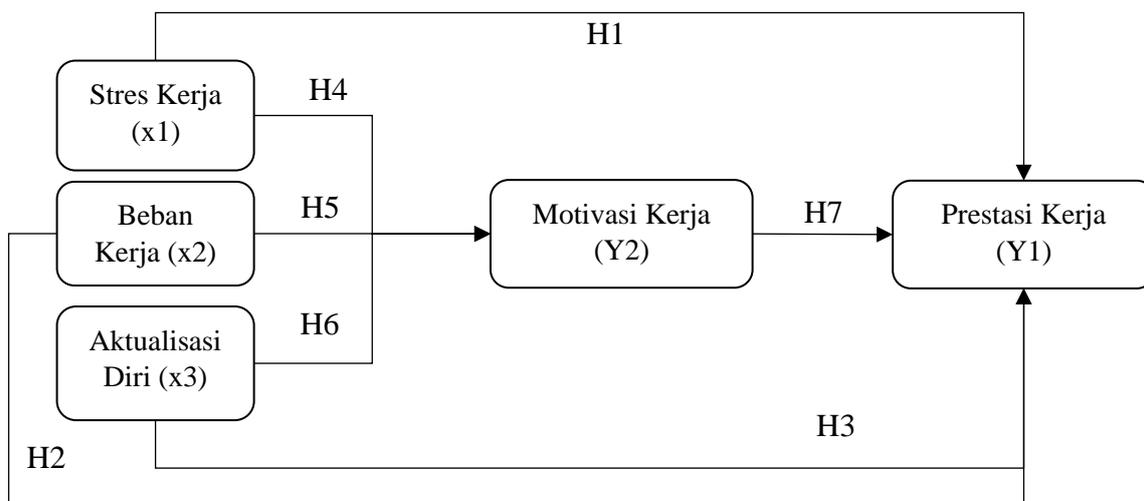
### 7. Pengaruh Motivasi Kerja (Y2) terhadap Prestasi Kerja (Y1).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Zulkarnaen dkk., 2018) ditemukan bukti yang jelas dan signifikan bahwa Motivasi Kerja memiliki kaitan yang erat pada Prestasi Kerja, dengan pengaruh yang signifikan pada karyawan PT Alva Karya Perkasa. Motivasi kerja yang tinggi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pertama, tingkat produktivitas meningkat. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka bekerja dengan lebih giat, efisien, dan berfokus. Mereka berusaha untuk menuntaskan pekerjaan dengan efisien dan mendatangkan hasil yang terbaik. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas keseluruhan dalam organisasi.

Selain itu, motivasi kerja yang tinggi memiliki dampak pada kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai cenderung lebih teliti, berhati-hati, dan berusaha mencapai standar kualitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka merasa termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik yang mereka bisa, sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan pun meningkat.

### KERANGKA BERPIKIR

Mengacu pada identifikasi permasalahan, telaah literatur, penelitian sebelumnya yang relevan, dan analisis mengenai korelasi antar variabel, artikel ini menyusun kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 1: Kerangka Berfikir

Berdasarkan gambar kerangka berpikir di atas, maka: dapat disimpulkan bahwa stres kerja (x1), beban kerja (x2), dan aktualisasi diri (x3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (y1) secara langsung. Di sisi lain, juga terdapat pengaruh antara ketiga variabel ini terhadap prestasi kerja (y1) yang di mediasi oleh variabel motivasi kerja (y2).

Selain dari variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Aktualisasi Diri (X3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y1) secara langsung, ada beberapa variabel lain yang berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Y1), Antara lain:

- 1) Kompensasi : Oleh (Lestari, 2019)

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang saling terhubung dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diformulasikan hipotesis untuk penelitian selanjutnya:

1. Stres kerja mempengaruhi prestasi kerja, dan memberikan hubungan positif.
2. Beban kerja mempengaruhi prestasi kerja, dan memberikan hubungan positif.
3. Aktualisasi diri mempengaruhi prestasi kerja, dan memberikan hubungan positif.
4. Stres kerja mempengaruhi motivasi kerja, dan memberikan hubungan negatif.
5. Beban kerja mempengaruhi motivasi kerja, dan memberikan hubungan positif.
6. Aktualisasi diri mempengaruhi motivasi kerja, dan memberikan hubungan positif.
7. Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dijelaskan sebelumnya, berikut adalah beberapa saran penelitian yang dapat dilakukan untuk melanjutkan riset:

1. Meneliti hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja secara lebih mendalam. Riset ini dapat menggali lebih dalam dampak stres kerja terhadap berbagai aspek prestasi kerja, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan inisiatif kerja.
2. Menguji dampak beban kerja pada prestasi kerja dengan mengambil faktor-faktor spesifik dari beban kerja, seperti volume kerja, tingkat kompleksitas, dan jadwal kerja. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih baik tentang bagaimana beban kerja yang berbeda mempengaruhi prestasi kerja.
3. Melakukan penelitian untuk memahami bagaimana aktualisasi diri berkontribusi terhadap prestasi kerja secara spesifik. Penelitian ini memiliki potensi untuk mengklarifikasi peran penting aktualisasi diri dalam mencapai tingkat prestasi kerja yang lebih optimal, serta mengeksplorasi faktor-faktor pendukung yang berperan dalam pengaruhnya.
4. Meneliti hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan fokus pada dampak negatif stres kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian ini dapat membantu memahami bagaimana tingkat stres kerja yang tinggi dapat menghambat motivasi kerja dan memberikan wawasan mengenai upaya untuk mengelola stres dalam lingkungan kerja.
5. Menguji pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja secara lebih rinci dengan mengidentifikasi aspek-aspek beban kerja yang mempengaruhi motivasi, seperti tantangan tugas, peluang pengembangan, atau keseimbangan kerja-hidup. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana beban kerja yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja.
6. Melakukan penelitian untuk menjelaskan bagaimana aktualisasi diri dapat mempengaruhi motivasi kerja secara khusus. Riset ini dapat mengeksplorasi peran aktualisasi diri dalam membentuk motivasi kerja yang tinggi dan bagaimana hal tersebut dapat mendorong prestasi kerja yang lebih baik.
7. Meneliti secara menyeluruh pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan mempertimbangkan faktor lain yang bisa memoderasi kaitan dan pengaruh tersebut. Kajian ini dapat mengidentifikasi variabel kontekstual yang mempengaruhi pengaruh motivasi kerja pada prestasi kerja, seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Amaral, F. D., Foeh, J. E. H. J., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

- terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(4), 663–674. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4>
- Haki, U. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI MA AL-KHAIRIYAH PONTANG KABUPATEN SERANG. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1>
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43.
- Kale, J. D., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(3), 622–630. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Makkira, Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan 14*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martin, T., & Ratniamasih, I. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BANK NAGARI CABANG UTAMA PADANG [Disertasi]. Dalam *Doctoral Disertations*. Universitas Pasundan.
- Muchlas. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mufidah, E. A., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2020). PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN PT AROFAHMINA KECAMATAN. TEGALSARI, KOTA SURABAYA, JAWA TIMUR). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 9(2), 226–233.
- Patoran, D. N. (2013). *HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN DIRI DAN AKTUALISASI DIRI PADA KARYAWAN PT. DUTA MEDIA KALTIM PRESS (SAMARINDA POS)*. Samarinda: MOTIVASI.
- Puspitasari, A., Adji, S., & Chamidah, S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 27–34. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). *PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH CABANG PADANG*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, & Stephen, P. (2013). *Organizational Behaviour Edisi 10*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Manajemen Edisi 10 Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- 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>
- Suryadi, Y., & FoEh, J. E. H. J. (2022). DETERMINASI KINERJA PEGAWAI: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEDISIPLINAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI: (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 3(6), 657–669. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i6>
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, N. Ch., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2022). ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN, DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 627–637.
- Utami, R. S., & Magdalena, M. (2020). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Barat*. Sekolah Tinggi Ekonomi KBP.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara media.
- Wani. (2013). Job stress and its impact on employee motivation: a study of a select commercial bank. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 13-18.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p2>
- Zulkarnaen, W., Fitriani, L. D., & Widia, R. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ALVA KARYA PERKASA BANDUNG. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 41–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v2i1.28>