

RESEARCH ARTICLE

Open Access

Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediator Dalam Hubungan Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Cempaka Lima Banda Aceh

Darnia¹, Lukman Ibrahim², Kurnia Asni³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama, Indonesia.

*Correspondence email:
darnia@gmail.com

Received: 20 January 2026
Accepted: 25 February 2026
Published: 30 June 2026

Daftar lengkap informasi penulis tersedia di akhir artikel.

Abstract

This study aims to analyze the effects of workload and job stress on employee performance, with work motivation serving as a mediating variable, at Cempaka Lima Hospital, Banda Aceh. The study employed a quantitative approach using an explanatory research design. The research population consisted of all hospital employees, with a sample of 145 respondents selected through proportionate stratified random sampling. Data were collected using a structured questionnaire based on a five-point Likert scale and analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach with SmartPLS software. The findings reveal that workload does not have a significant direct effect on employee performance; however, it has a positive and significant effect on work motivation. Furthermore, work motivation has a very strong and significant positive effect on employee performance. In contrast, job stress does not have a significant effect on either work motivation or employee performance. The indirect effect analysis indicates that work motivation significantly mediates the relationship between workload and employee performance, but it does not mediate the relationship between job stress and employee performance. These findings suggest that employee performance in the healthcare sector is influenced more by internal factors, particularly work motivation, than by external factors such as workload and job stress. Therefore, hospital management should prioritize strategies aimed at enhancing employees' work motivation to achieve optimal and sustainable performance.

Keywords: Beban kerja, stress kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, PLS-SEM

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Rumah Sakit Cempaka Lima Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan rumah sakit, dengan jumlah sampel sebanyak 145 responden yang ditentukan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, stres kerja tidak berpengaruh signifikan baik terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, namun tidak memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam sektor pelayanan kesehatan lebih dipengaruhi oleh faktor internal, khususnya motivasi kerja, dibandingkan dengan faktor eksternal seperti beban kerja dan stres kerja. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memfokuskan strategi pada peningkatan motivasi kerja guna mendorong kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Workload; Job Stress; Work Motivation; Employee Performance; PLS-SEM.



1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik pada sektor publik maupun sektor swasta. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja aparatur menjadi faktor yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Reformasi birokrasi di Indonesia menempatkan peningkatan kinerja sebagai prioritas dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Namun demikian, pencapaian kinerja yang optimal masih menghadapi berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan tingginya beban kerja, tekanan pekerjaan, serta rendahnya motivasi kerja pegawai.

Fenomena tersebut juga terlihat pada organisasi sektor publik, termasuk Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, yang menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, percepatan penyelesaian administrasi, digitalisasi pelayanan, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas layanan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan beban kerja dan memicu stres kerja pegawai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis, sedangkan stres kerja yang tidak dikelola secara efektif dapat menurunkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan motivasi kerja, pegawai cenderung menunjukkan komitmen dan kinerja yang lebih baik.

Secara teoritis, hubungan antara beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Job Demands–Resources (JD-R) Theory yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti. Teori ini menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*), seperti beban kerja dan tekanan pekerjaan, dapat menguras energi pegawai sehingga menimbulkan stres dan menurunkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai. Sebaliknya, sumber daya organisasi, termasuk motivasi kerja, mampu meningkatkan keterikatan pegawai (*work engagement*) sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi (Bakker & Demerouti, 2017). Temuan yang lebih mutakhir juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tetap menjadi determinan utama kinerja pegawai pada berbagai sektor organisasi. Penelitian Al-Omari et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan keterlibatan kerja. Demikian pula, penelitian Kim dan Park (2022) menemukan bahwa motivasi kerja mampu mengurangi dampak negatif tekanan pekerjaan terhadap kinerja, sehingga berperan sebagai mekanisme mediasi yang penting dalam organisasi modern. Dengan demikian, teori dan temuan empiris terkini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpotensi menjembatani pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian melaporkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara langsung, tetapi melalui variabel mediasi seperti motivasi kerja. Inkonsistensi serupa juga ditemukan pada hubungan antara stres kerja dan kinerja, di mana pengaruhnya bergantung pada tingkat stres, karakteristik individu, dan lingkungan organisasi. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau rumah sakit, sedangkan penelitian pada organisasi pemerintah daerah, khususnya di Provinsi Aceh, masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena empiris, landasan teori, dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai hubungan antara faktor-faktor organisasi dan kinerja pegawai, sekaligus menjadi dasar bagi penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan di Rumah Sakit Cempaka Lima Banda Aceh, baik tenaga medis maupun non-medis, yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pemilihan seluruh karyawan yang berjumlah 500 orang sebagai populasi didasarkan pada alasan bahwa setiap karyawan memiliki pengalaman terkait beban kerja, stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, sehingga informasi yang dikumpulkan dapat mewakili kondisi di rumah sakit. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode slovin. Tingkat kesalahan (*error*) ditetapkan sebesar 10% (0,10) agar jumlah sampel

tetap memadai dan praktis untuk dianalisis, sehingga didapat 145 sampel size dan dipilih melalui teknik *proportionate stratified random sampling* agar setiap unit kerja terwakili secara proporsional.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu beban kerja, stress kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Seluruh item diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi, laporan kinerja, serta literatur ilmiah yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung dan daring untuk meningkatkan tingkat partisipasi responden.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk (*outer loading*, AVE, dan *composite reliability*), serta evaluasi *inner model* untuk menguji hubungan antar variabel melalui nilai R^2 , f^2 , dan uji signifikansi menggunakan *bootstrapping*. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistics* > 1,96 dan *p-values* < 0,05. Pendekatan ini dipilih karena mampu menguji hubungan langsung dan tidak langsung secara simultan serta sesuai untuk model dengan variabel mediasi.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Profil responden dalam penelitian ini menunjukkan karakteristik yang cukup representatif dalam menggambarkan kondisi tenaga kerja di Rumah Sakit Cempaka Lima Banda Aceh.

Tabel 1. Profil Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	64	44.1
Perempuan	8	5.5
Perempuan	73	50.3
Total	145	100
Umur		
> 40 Tahun	10	6.9
20-25 Tahun	52	35.9
26-30 Tahun	43	29.7
26-40 Tahun	8	5.5
30-40 Tahun	32	22.1
Total	145	100
Pendidikan		
Diploma III	26	17.9
S1	65	44.8
S2	3	2.1
S3	1	0.7
SMA/SMK	49	33.8
SMA/SMK, S1	1	0.7
Total	145	100
Bagian		
pegawai administrasi	30	20.7
pekerjaan umum	65	44.8
tenaga medis	50	34.5
Total	145	100
Masa Kerja		
> 20 tahun	4	2.8
1-5 tahun	93	64.1
11-15 tahun	16	11
6-10 tahun	32	22.1

Total	145	100
-------	-----	-----

Sumber: data Primer (2026)

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (50,3%), diikuti laki-laki (44,1%), yang menunjukkan dominasi tenaga kerja perempuan dalam operasional rumah sakit. Dari sisi usia, responden didominasi oleh kelompok usia muda dan produktif, khususnya rentang 20–25 tahun (35,9%) dan 26–30 tahun (29,7%), yang mencerminkan bahwa organisasi didukung oleh SDM yang relatif energik dan adaptif terhadap dinamika kerja. Tingkat pendidikan responden juga cukup baik, dengan mayoritas lulusan S1 (44,8%), diikuti SMA/SMK (33,8%) dan Diploma III (17,9%), yang menunjukkan kombinasi antara tenaga profesional dan tenaga teknis. Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden berada pada rentang 1–5 tahun (64,1%), yang mengindikasikan dominasi pegawai dengan pengalaman kerja relatif awal. Selain itu, distribusi unit kerja menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pekerjaan umum (44,8%), diikuti tenaga medis (34,5%) dan administrasi (20,7%), yang menegaskan bahwa operasional rumah sakit tidak hanya bergantung pada tenaga medis, tetapi juga fungsi pendukung yang signifikan. Secara keseluruhan, profil ini menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang cukup baik terhadap dinamika kerja, meskipun masih didominasi oleh pegawai dengan masa kerja relatif pendek yang membutuhkan penguatan pengalaman dan kompetensi.

Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa instrumen penelitian secara umum telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang baik.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.716	0.784	0.844	0.651
Kinerja Karyawan	0.945	0.946	0.958	0.819
Motivasi	0.926	0.932	0.944	0.773
Stress Kerja	0.905	0.949	0.928	0.720

Nilai Cronbach's alpha seluruh variabel berada di atas 0,70, yaitu Beban Kerja (0,716), Stress Kerja (0,905), Motivasi (0,926), dan Kinerja Karyawan (0,945), yang menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan nilai composite reliability (rho_a dan rho_c) yang juga berada di atas ambang batas, bahkan beberapa konstruk seperti Kinerja Karyawan dan Motivasi menunjukkan reliabilitas yang sangat kuat. Dari sisi validitas konvergen, nilai Average Variance Extracted (AVE) seluruh variabel berada di atas 0,50 (0,651–0,819), yang berarti setiap konstruk mampu menjelaskan varians indikator secara memadai.

Tabel 3. Uji Validitas Discriminant dengan Fornell Lacker

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi	Stress Kerja
Beban Kerja	0.807			
Kinerja Karyawan	0.711	0.905		
Motivasi	0.742	0.872	0.879	
Stress Kerja	0.028	0.023	0.092	0.848

Uji validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker juga menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk, sehingga dapat dibedakan secara empiris.

Tabel 4. Uji Collinearity

	VIF
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	2.274
Beban Kerja -> Motivasi	1.001
Motivasi -> Kinerja Karyawan	2.292

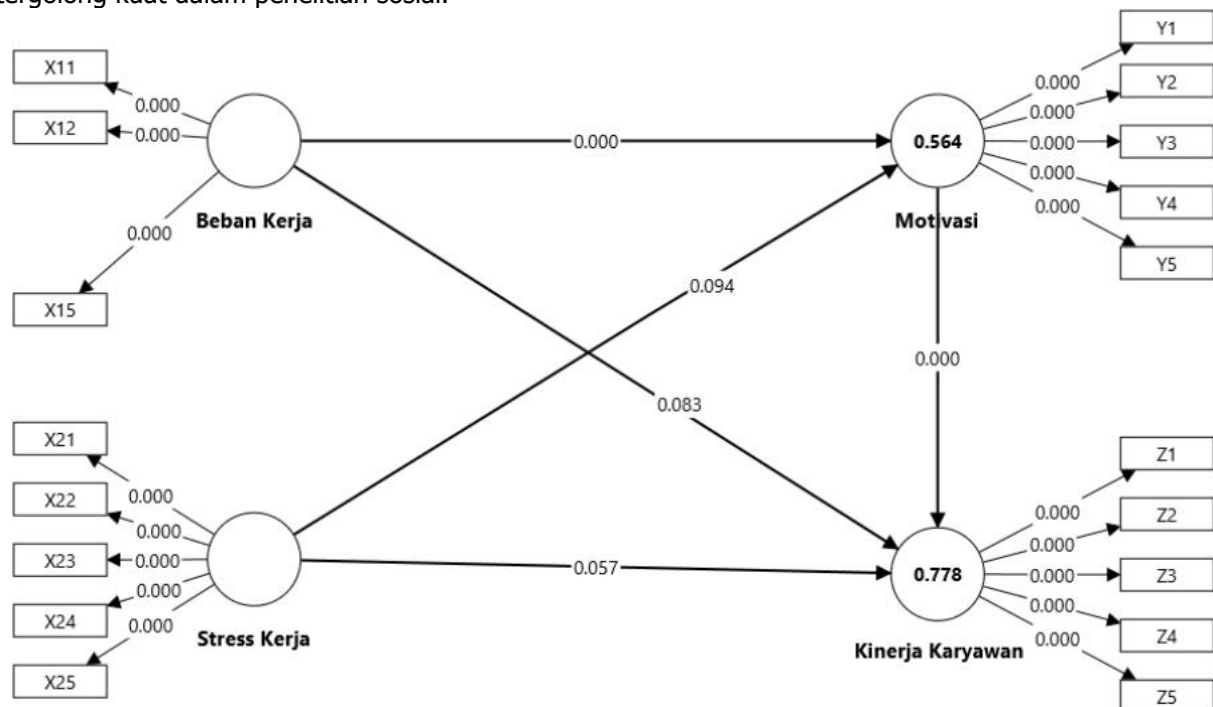
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	1.030
Stress Kerja -> Motivasi	1.001

Selain itu, hasil uji collinearity menunjukkan nilai VIF berada pada kisaran rendah (1,001–2,292), yang mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model. Dengan demikian, model pengukuran dapat dinyatakan layak dan memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis struktural lebih lanjut. Meskipun demikian, pada tahap awal terdapat dua indikator (X13 dan X14) yang dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria outer loading, sehingga model yang digunakan merupakan model yang telah disempurnakan. Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang kuat.

Tabel 5. Uji R Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.778	0.774
Motivasi	0.564	0.558

Nilai R-square untuk Kinerja Karyawan sebesar 0,778 menunjukkan bahwa sekitar 77,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel dalam model, sedangkan Motivasi memiliki nilai R-square sebesar 0,564 yang juga tergolong kuat dalam penelitian sosial.



Gambar 2. Uji Hipotesis Langsung

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, meskipun memiliki arah hubungan positif. Sebaliknya, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dapat menjadi pendorong semangat kerja. Motivasi sendiri terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga menjadi faktor utama dalam meningkatkan performa pegawai. Di sisi lain, Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan baik terhadap Motivasi maupun Kinerja Karyawan, yang mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami pegawai masih dalam batas yang dapat dikendalikan.

Tabel 6. Uji Hipotesis Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Stress Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	-0.089	-0.085	0.053	1.693	0.091

Beban Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.589	0.583	0.061	9.715	0.000
---	-------	-------	-------	-------	-------

Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa Motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan, namun tidak berperan dalam hubungan antara Stress Kerja dan Kinerja Karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks Rumah Sakit Cempaka Lima Banda Aceh, peningkatan kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis internal berupa motivasi kerja, sementara beban kerja berperan sebagai pemicu motivasi apabila dikelola dengan tepat, dan stres kerja cenderung tidak menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja.

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, stress kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks Rumah Sakit Cempaka Lima Banda Aceh tidak sepenuhnya bersifat linear, melainkan lebih kompleks dan dipengaruhi oleh mekanisme psikologis internal. Secara umum, temuan penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci yang menjembatani pengaruh variabel organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan kerangka *Job Demands-Resources Theory* yang menyatakan bahwa tuntutan kerja (*job demands*) seperti beban kerja tidak selalu berdampak negatif, tetapi dapat meningkatkan kinerja apabila mampu memicu motivasi dan keterlibatan kerja (*work engagement*) (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam penelitian ini, beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, namun berpengaruh positif terhadap motivasi, yang kemudian berdampak pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja sebagai tantangan (*challenge demand*) menjadi faktor penting dalam mendorong performa kerja pegawai.

Temuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan memperkuat peran dominan faktor intrinsik dalam menentukan output kerja, khususnya di sektor pelayanan kesehatan. Dalam konteks rumah sakit, pekerjaan yang bersifat pelayanan langsung kepada pasien menuntut tingkat dedikasi dan komitmen yang tinggi, sehingga motivasi menjadi penggerak utama dalam mempertahankan kualitas kerja. Hal ini konsisten dengan teori *Self-Determination* yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berkontribusi signifikan terhadap kinerja individu karena didorong oleh nilai, tanggung jawab, dan kepuasan kerja itu sendiri (Deci et al., 2017). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas dan kualitas kerja karyawan (Gagné et al., 2015). Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja menjadi strategi yang lebih efektif dibandingkan hanya mengandalkan pengelolaan beban kerja semata.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan baik terhadap motivasi maupun kinerja karyawan. Temuan ini memberikan indikasi bahwa tingkat stres yang dialami pegawai masih berada pada batas toleransi yang dapat dikelola dengan baik. Dalam lingkungan rumah sakit, kondisi kerja yang penuh tekanan seringkali menjadi bagian dari rutinitas profesional, sehingga pegawai memiliki kemampuan adaptasi dan mekanisme coping yang cukup baik. Hal ini sejalan dengan penelitian LePine et al. (2016) yang menyatakan bahwa tidak semua stres kerja berdampak negatif, terutama jika individu mampu mengelola tekanan tersebut secara efektif. Selain itu, dukungan sosial, kerja tim, serta pengalaman kerja juga dapat berperan dalam mengurangi dampak negatif stres terhadap kinerja (Ganster & Rosen, 2013). Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, stres kerja tidak menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa hubungan antara variabel organisasi dan kinerja karyawan lebih bersifat tidak langsung melalui mekanisme motivasi kerja. Beban kerja dapat menjadi faktor positif apabila dikelola dengan baik dan dipersepsikan sebagai tantangan, sementara stress kerja tidak selalu berdampak negatif apabila berada dalam tingkat yang dapat dikendalikan. Temuan ini memperkuat pentingnya pendekatan psikologis dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam sektor pelayanan kesehatan. Dengan demikian, organisasi tidak hanya perlu fokus pada pengaturan beban kerja atau pengurangan stres, tetapi juga harus mengembangkan strategi yang mampu meningkatkan motivasi kerja sebagai faktor utama dalam mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Rumah Sakit Cempaka Lima Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, stress kerja tidak berpengaruh signifikan baik terhadap motivasi maupun kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak

langsung. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan dalam lingkungan rumah sakit lebih dipengaruhi oleh faktor internal, khususnya motivasi kerja, dibandingkan oleh faktor eksternal seperti beban kerja dan stress kerja. Beban kerja dapat menjadi faktor yang mendorong peningkatan kinerja apabila mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga berperan secara tidak langsung melalui mekanisme mediasi. Di sisi lain, stress kerja tidak menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja karena pegawai cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap tekanan kerja.

Referensi

- American Medical Association. (2025). *National physician burnout statistics*.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 262–275.
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & LePine, M. A. (2019). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge and hindrance. *Journal of Applied Psychology*, 104(8), 1–17.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
- Daneshvar, E., et al. (2025). Workplace stressors and burnout among healthcare professionals. *Scientific Reports*.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). Perceived threats of terrorism and job performance: The roles of job stress and organizational support. *Journal of Business Research*, 91, 33–45.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43.
- Gagné, M., et al. (2015). The multidimensional work motivation scale. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 178–196.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. Guilford Press.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355.

- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2016). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework. *Academy of Management Journal*, 59(2), 635–659.
- Liu, X., Wang, M., & Chang, C. H. (2021). Workload and job performance: The moderating role of emotional regulation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 1–13.
- Mohr, D. C., et al. (2025). Burnout trends among health care workers. *JAMA Network Open*.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2012). Differential challenge stressor–hindrance stressor relationships. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 438–454.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources model. *Work & Stress*, 28(1), 43–68.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103.
- World Health Organization. (2024). *Protecting health and care workers' mental health and well-being*.

How Cites

Darnia, D., Ibrahim, L., & Asni, K. (2026). Peran Motivasi Kerja sebagai Mediator dalam Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Cempaka Lima Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 40-47. <https://journal.ypmma.org/ebima/article/view/468>

Publisher's Note

Yayasan Pendidikan Mitra Mandiri Aceh (YPPMA) remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations. Submit your manuscript to YPMMA Journal and benefit from: <https://journal.ypmma.org/index.php/ebima>.