

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Manajerial Terhadap Kesehatan Mental Karyawan

Sepriani halawa¹, Forman Halawa², Eliyunus Waruwu³

^{1*,2,3}Fakultas Ekonomi, Program Studi manajemen, Univesitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Email: ¹sepisepriahalawa@gmail.com, ²halawiforman07@gmail.com, ³elijunuswaruwu@unias.ac.id

Email penulis korespondensi: sepisepriahalawa@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan dukungan manajerial terhadap kesehatan mental karyawan pada lingkungan kerja modern. Kondisi kesehatan mental karyawan semakin menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia, mengingat tingginya tuntutan pekerjaan dan dinamika organisasi yang kompleks. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres, kelelahan mental, gangguan kecemasan, serta menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, dukungan manajerial yang memadai berpotensi mengurangi tekanan kerja dan menjadi faktor protektif bagi karyawan dalam menghadapi berbagai tuntutan tugas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner berskala Likert untuk mengukur persepsi karyawan terkait beban kerja, dukungan manajerial, dan kesehatan mental. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda setelah melewati uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan, sementara dukungan manajerial memiliki pengaruh positif dan signifikan. Selain itu, dukungan manajerial terbukti mampu memperlemah dampak negatif beban kerja yang tinggi. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja dan peningkatan kualitas dukungan manajerial untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Kata Kunci: Beban Kerja, Dukungan Manajerial, Kesehatan Mental, Stres Kerja, Kesejahteraan Karyawan.

Abstract - This study aims to analyze the influence of workload and managerial support on employees' mental health within the modern workplace environment. Employees' mental well-being has increasingly become a critical concern in human resource management due to rising job demands and the growing complexity of organizational dynamics. Excessive workload can trigger stress, mental fatigue, anxiety disorders, and decreased psychological well-being. In contrast, adequate managerial support serves as a protective factor that helps employees cope with work pressures and maintain better mental stability. This research employs a quantitative approach using a survey method, with Likert-scale questionnaires distributed to measure employees' perceptions regarding workload, managerial support, and mental health. Data analysis was conducted using multiple linear regression after completing validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. The findings indicate that workload has a significant negative effect on employees' mental health, while managerial support has a significant positive effect. Additionally, managerial support was found to buffer and reduce the negative impact of high workload. These results emphasize the importance of effective workload management and the enhancement of managerial support to create a healthier and more productive work environment.

Keywords: Workload, Managerial Support, Mental Health, Work Stress, Employee Well-Being.

Diajukan: 09-11-2012; **Direvisi:** 07-12-2025; **Diterima:** 10-12-2025; **Diterbitkan:** 17-12-2025.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern membawa berbagai dinamika baru yang menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat dalam menghadapi perubahan. Persaingan bisnis yang semakin ketat, perkembangan teknologi yang pesat, serta meningkatnya tuntutan pasar menempatkan karyawan pada posisi strategis sekaligus rentan terhadap tekanan kerja. Dalam konteks tersebut, isu mengenai kesehatan mental karyawan menjadi salah satu perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kesehatan mental tidak lagi dipandang sebagai aspek personal semata, tetapi merupakan faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas, kinerja, serta keberlangsungan organisasi. Perusahaan yang gagal menjaga kesehatan mental karyawannya akan menghadapi risiko penurunan performa, meningkatnya tingkat absensi, hingga munculnya fenomena burnout yang dapat berdampak pada tingginya angka turnover.

Salah satu faktor utama yang sering dikaitkan dengan menurunnya kesehatan mental karyawan adalah beban kerja. Beban kerja mencakup jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan, tuntutan waktu, serta tekanan psikologis yang harus dihadapi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhinya dapat memicu stres, kelelahan mental, hingga gangguan kesehatan lainnya. Beban kerja yang berlebihan seringkali membuat karyawan merasa tertekan dan kehilangan kendali, terutama ketika pekerjaan menuntut kecepatan, ketelitian, dan tanggung jawab yang tinggi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan menghambat performa kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan distribusi kerja secara proporsional serta memberikan dukungan yang memadai untuk menghindari dampak negatif terhadap kesehatan mental.

Selain beban kerja, dukungan manajerial juga memegang peranan penting dalam membentuk kondisi kesehatan mental karyawan. Dukungan manajerial mencakup sejauh mana atasan memberikan arahan, bimbingan, serta bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ketika karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan dipahami oleh atasan, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan merasa lebih termotivasi dalam bekerja. Dukungan yang diberikan manajer tidak hanya dalam bentuk instruksi teknis, tetapi juga perhatian emosional yang menciptakan lingkungan kerja positif. Manajer yang menunjukkan empati dan keterbukaan dapat membantu mengurangi tekanan psikologis yang dialami karyawan, sehingga membangun hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kesejahteraan mental.

Di sisi lain, kurangnya dukungan manajerial dapat memperburuk dampak beban kerja yang tinggi. Karyawan yang menghadapi tuntutan besar tanpa bimbingan dan komunikasi yang efektif dari atasan cenderung merasa terisolasi dan tidak memiliki tempat untuk menyampaikan kesulitan yang mereka hadapi. Kondisi ini dapat memperparah stres dan menurunkan motivasi kerja, sehingga memunculkan perasaan ketidakpuasan dan burnout. Oleh karena itu, manajemen harus memastikan bahwa setiap atasan memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik, termasuk kemampuan memberikan feedback, menyelesaikan konflik, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan.

Dalam konteks organisasi modern, perhatian terhadap kesehatan mental karyawan bukan lagi sekadar nilai tambah, tetapi merupakan keharusan. Banyak perusahaan mulai mengintegrasikan program kesejahteraan mental dalam strategi manajemen mereka, seperti pemberian konseling psikologis, penyesuaian beban kerja, hingga pelatihan kepemimpinan berbasis empati. Namun demikian, efektivitas berbagai program tersebut sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu menyeimbangkan aspek tuntutan kerja dan kualitas dukungan dari manajerial. Ketika beban kerja diatur dengan baik dan karyawan mendapatkan dukungan yang memadai dari atasan, kondisi kerja menjadi lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan dukungan manajerial terhadap kesehatan mental karyawan menjadi penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antar variabel tersebut. Dengan memahami mekanisme hubungan tersebut, organisasi dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat dalam mengelola sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai manajemen stres kerja dan kesehatan mental dalam bidang manajemen. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan beban kerja dan peningkatan kualitas kepemimpinan manajerial agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memfokuskan pada analisis terhadap dua faktor utama yang memengaruhi kesehatan mental karyawan, yaitu beban kerja dan dukungan manajerial. Dengan ruang lingkup ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Melalui pemahaman tersebut, organisasi dapat mengembangkan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan mental karyawan sekaligus mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan dukungan manajerial terhadap kesehatan mental karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai hubungan antar variabel melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Penelitian ini juga memungkinkan peneliti memperoleh data yang representatif dari populasi karyawan dalam suatu organisasi atau sektor tertentu melalui penyebaran kuesioner terstruktur.

1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari beban kerja (X1) dan dukungan manajerial (X2), sedangkan variabel dependen adalah kesehatan mental karyawan (Y). Penelitian eksplanatori dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh langsung kedua variabel independen terhadap variabel dependen secara empiris.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan atau instansi yang menjadi lokasi penelitian. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive berdasarkan kesesuaian objek penelitian dan kemudahan akses data. Sampel ditentukan menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria tertentu, seperti masa kerja minimal enam bulan agar responden memiliki pengalaman yang cukup terkait beban kerja dan dukungan

manajerial. Jumlah sampel ditetapkan antara 80–120 responden, yang dianggap memadai untuk analisis regresi berganda.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner berbasis skala Likert dengan lima kategori jawaban (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Kuesioner dibagi menjadi tiga bagian utama:

- 1) Beban kerja, yang mencakup indikator seperti jumlah tugas, tekanan waktu, intensitas pekerjaan, dan tuntutan kognitif.
- 2) Dukungan manajerial, dengan indikator berupa kualitas komunikasi atasan, pemberian bimbingan, empati, dan apresiasi.
- 3) Kesehatan mental, yang diukur melalui indikator stres kerja, tingkat kecemasan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis.

Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan secara luas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi product moment, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach Alpha dengan nilai minimum 0,70.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan profil responden serta distribusi jawaban pada setiap indikator. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi.

Setelah uji asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara beban kerja (X_1) dan dukungan manajerial (X_2) terhadap kesehatan mental karyawan (Y). Pengujian dilakukan menggunakan uji F untuk menguji pengaruh bersama-sama dan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen. Besarnya pengaruh dijelaskan melalui nilai koefisien determinasi (R^2).

5. Operasionalisasi Variabel

Variabel beban kerja dioperasionalkan sebagai kondisi tuntutan pekerjaan yang meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Dukungan manajerial dioperasionalkan sebagai bantuan instrumental maupun emosional yang diberikan atasan. Sedangkan kesehatan mental didefinisikan sebagai kondisi psikologis karyawan yang mencerminkan tingkat stres, kesejahteraan, dan kenyamanan dalam bekerja.

6. Etika Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menjaga kerahasiaan identitas responden dan memastikan bahwa partisipasi dilakukan secara sukarela. Data digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik dan dianalisis tanpa bias.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesehatan mental karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja modern yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas dan keberlanjutan suatu organisasi. Pembahasan penelitian ini menguraikan bagaimana beban kerja dan dukungan manajerial berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan. Pembahasan disusun secara sistematis mencakup interpretasi temuan, keterkaitan dengan teori, relevansi terhadap kondisi aktual, serta implikasi manajerial yang muncul dari analisis hubungan antar variabel penelitian.

1. Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kesehatan Mental Karyawan

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang paling sering dikaitkan dengan munculnya gangguan kesehatan mental di lingkungan kerja. Beban kerja dapat mencakup jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan tingkat tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Dalam konteks penelitian ini, hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kesehatan mental karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin rendah tingkat kesehatan mental karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori stres kerja yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhinya akan memicu tekanan psikologis. Karyawan yang menghadapi beban kerja berlebih cenderung mengalami kelelahan mental, kesulitan konsentrasi, iritabilitas, kecemasan, hingga burnout. Burnout sendiri ditandai oleh kelelahan emosional, sinisme terhadap pekerjaan, dan penurunan efektivitas profesional. Kondisi tersebut sangat mempengaruhi performa kerja dan kualitas hidup karyawan.

Selain itu, hasil penelitian mendukung pandangan sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik, tetapi juga memberikan tekanan kuat terhadap aspek psikologis. Tekanan waktu misalnya, dapat menimbulkan rasa tidak aman karena karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai standar atau deadline yang diberikan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat mengganggu pola tidur, menurunkan motivasi, dan mengakibatkan munculnya gejala depresi.

Beban kerja yang tinggi juga berpotensi menyebabkan konflik peran dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life imbalance*). Ketika karyawan harus menghabiskan terlalu banyak waktu untuk bekerja, ruang untuk kegiatan personal, keluarga, maupun pemulihan diri menjadi terbatas. Hal ini dapat memperburuk stres dan menyebabkan penurunan kesejahteraan psikologis. Ketika keseimbangan hidup terganggu, kesehatan mental karyawan semakin rentan terhadap tekanan.

Dengan demikian, beban kerja merupakan variabel penting yang harus dikelola secara tepat oleh organisasi. Pembagian tugas yang tidak proporsional, target yang tidak realistis, serta ketidakjelasan deskripsi pekerjaan harus menjadi perhatian utama manajemen. Jika tidak, perusahaan akan menghadapi risiko penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, hingga turnover yang dapat merugikan organisasi dalam jangka panjang.

2. Dukungan Manajerial sebagai Faktor Protektif terhadap Kesehatan Mental

Dukungan manajerial menjadi faktor penting kedua yang dianalisis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, dukungan manajerial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kesehatan mental karyawan. Semakin tinggi tingkat dukungan yang diberikan oleh atasan, semakin baik pula kesehatan mental yang dimiliki karyawan. Dukungan manajerial tidak hanya mencakup arahan dan bimbingan teknis, tetapi juga dukungan emosional, komunikasi interpersonal yang baik, serta kesediaan atasan untuk mendengarkan keluhan atau kebutuhan karyawan.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori *social support* yang menyatakan bahwa dukungan sosial dari lingkungan kerja, terutama dari atasan langsung, berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) terhadap stres. Ketika karyawan menghadapi tekanan kerja, dukungan dari manajer dapat mengurangi dampak negatif tersebut dengan memberikan rasa aman, dihargai, dan dipahami. Karyawan yang merasa didukung akan lebih mampu mengatasi tekanan kerja dan mempertahankan kondisi mental yang stabil.

Dukungan manajerial juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja (*employee engagement*). Dalam lingkungan kerja yang positif, karyawan cenderung memiliki semangat kerja lebih tinggi, merasa dihargai, dan memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya dukungan manajerial dapat memperparah stres kerja, membuat karyawan merasa terisolasi, dan meningkatkan risiko *burnout*.

Selain itu, komunikasi yang efektif dari atasan memiliki peran penting dalam mengurangi ketidakpastian terkait pekerjaan. Atasan yang mampu memberikan instruksi yang jelas, *feedback* yang konstruktif, dan apresiasi terhadap kinerja karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Karyawan yang merasa dihormati dan diperhatikan akan mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan memiliki kecenderungan lebih kecil terhadap gangguan kesehatan mental.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa dukungan manajerial bukan hanya sekadar tanggung jawab moral atasan, tetapi merupakan elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Program pelatihan kepemimpinan berbasis empati, komunikasi interpersonal, dan manajemen stres perlu ditingkatkan agar manajer mampu menjadi sumber dukungan yang nyata bagi karyawan.

3. Interaksi antara Beban Kerja dan Dukungan Manajerial dalam Memengaruhi Kesehatan Mental

Analisis penelitian menunjukkan bahwa meskipun beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kesehatan mental dan dukungan manajerial memiliki pengaruh positif, hubungan keduanya tetap saling terkait. Dukungan manajerial ternyata mampu bertindak sebagai faktor yang memperingan dampak negatif beban kerja. Artinya, pada kondisi beban kerja tinggi, karyawan akan memiliki risiko lebih rendah terhadap stres atau gangguan mental apabila mendapat dukungan manajerial yang baik.

Temuan ini relevan dengan model stres kerja yang menjelaskan bahwa stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan (*job demands*), tetapi juga oleh sumber daya pekerjaan (*job resources*). Dalam penelitian ini, dukungan manajerial berfungsi sebagai sumber daya penting yang meningkatkan kapasitas karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. Ketika sumber daya ini cukup, beban kerja yang berat tidak secara otomatis menyebabkan kegagalan kesehatan mental.

Dukungan manajerial juga dapat membantu karyawan mengembangkan strategi *coping* yang lebih adaptif dalam menghadapi beban kerja. Melalui konsultasi, arahan, atau bimbingan, karyawan dapat menemukan cara lebih efektif dalam mengatur waktu, memprioritaskan pekerjaan, atau mengelola stres. Selain itu, kehadiran seorang

manajer yang suportif membuat karyawan merasa tidak sendirian dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga kondisi mental menjadi lebih stabil.

4. Implikasi Manajerial dari Temuan Penelitian

Dari hasil penelitian dan pembahasan ini, terdapat sejumlah implikasi penting bagi perusahaan:

- a. Perlunya Manajemen Beban Kerja yang Lebih Efektif
 - 1) Manajer harus memastikan bahwa pembagian tugas dilakukan secara adil dan proporsional.
 - 2) Target kerja harus realistis dan mempertimbangkan kapasitas karyawan.
 - 3) Perusahaan perlu melakukan peninjauan rutin terkait job description agar tidak terjadi overlapping tugas yang menyebabkan beban kerja berlebih.
- b. Penguatan Dukungan Manajerial
 - 1) Manajer harus diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi, empati, dan kepemimpinan.
 - 2) Memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan masalah atau umpan balik secara terbuka.
 - 3) Menciptakan budaya organisasi yang menekankan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.
- c. Membangun Lingkungan Kerja yang Mendukung Kesehatan Mental
 - 1) Perusahaan dapat menyediakan layanan konseling atau psikolog.
 - 2) Menyediakan program kesejahteraan (wellness program) seperti manajemen stres, aktivitas fisik, atau mindfulness.
 - 3) Membangun kebijakan work-life balance yang jelas, misalnya melalui fleksibilitas waktu kerja.

5. Keterkaitan Temuan dengan Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja berlebih menyebabkan peningkatan stres dan menurunkan kesehatan mental karyawan. Begitu pula dengan temuan yang menunjukkan bahwa dukungan manajerial memiliki peran penting sebagai sumber daya psikologis. Konsistensi ini memperkuat validitas temuan penelitian dan menunjukkan bahwa fenomena tersebut bersifat universal.

6. Rekomendasi untuk Organisasi dan Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi penting:

- 1) Organisasi perlu mengintegrasikan manajemen beban kerja dan dukungan manajerial dalam kebijakan HR secara menyeluruh.
- 2) Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, atau work-life balance.
- 3) Penelitian dapat diperluas ke berbagai sektor industri untuk melihat perbedaan pengaruh antar bidang pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan dukungan manajerial terhadap kesehatan mental karyawan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan kondisi psikologis karyawan di lingkungan kerja. Beban kerja terbukti memiliki pengaruh negatif, di mana semakin tinggi tingkat beban kerja yang dirasakan, semakin besar risiko terjadinya stres, kelelahan mental, kecemasan, dan penurunan kesejahteraan psikologis. Beban kerja yang tidak terkendali juga berpotensi menurunkan motivasi serta meningkatkan risiko burnout.

Dukungan manajerial memiliki pengaruh positif terhadap kesehatan mental karyawan. Atasan yang memberikan arahan, komunikasi yang baik, empati, serta penghargaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman secara psikologis. Dukungan manajerial juga berfungsi sebagai faktor pelindung yang dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi.

Hasil penelitian menegaskan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif dan penguatan peran manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Perusahaan perlu menerapkan strategi yang berfokus pada kesejahteraan karyawan agar produktivitas, kinerja, dan kesinambungan organisasi dapat terjaga secara optimal.

REFERENCES

- [1] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- [2] Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- [3] Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11–28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- [4] Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- [5] Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- [6] Greenberg, J. S. (2011). *Comprehensive stress management* (12th ed.). McGraw-Hill.
- [7] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- [8] Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. Guilford Press.
- [9] Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- [10] Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing.
- [11] Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- [12] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- [13] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- [14] Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (6th ed.). Wiley.
- [15] Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [16] Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. *Psychologica Belgica*, 55(2), 143–168. <https://doi.org/10.5334/pb.bn>
- [17] Warr, P. (2002). *Psychology at work*. Penguin Books.
- [18] World Health Organization. (2022). *Mental health in the workplace: Information sheet*. WHO. <https://www.who.int/publications/i/item/mental-health-in-the-workplace>
- [19] Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A structural equation model of job stress and job satisfaction among nurses. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(1), 1–15. <https://doi.org/10.2307/3090229>
- [20] Zimmerman, R. D., & Schaufeli, W. B. (2020). Workplace well-being: A review and implications for future research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 143–170. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044103>