

Behind Productivity: How Workload Affects Employee Well-being?

Di Balik Produktivitas: Bagaimana Beban Kerja Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan?

Rubiyanti¹

¹Department of Psychology,
Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia
Email: rubiyantibasuki1104@gmail.com

Ros Patriani Dewi²

²Department of Psychology,
Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia
Email: ros@mercubuana-yogya.ac.id

Correspondence:

Rubiyanti

Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia
Email: rubiyantibasuki1104@gmail.com

Abstract

Employee well-being is an essential factor that determines organizational stability and productivity, particularly in the manufacturing sector where work demands are relatively high. An imbalance in workload may reduce employees' physical and psychological conditions, thereby affecting their performance. This study aims to examine the effect of workload on employee well-being at CV. X, a tile manufacturing company in Yogyakarta. The research employed a quantitative approach using the NASA-TLX workload scale and the Employee Well-Being Scale. The study involved 65 employees selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using simple regression. The results indicate a significant negative effect of workload on employee well-being, with a regression coefficient of -0.363 ($p < 0.05$). The R Square value of 0.218 shows that workload contributes 21.8% to the variation in employee well-being. These findings confirm that higher perceived workload is associated with lower levels of employee well-being. The implications highlight the importance of effective workload management, equitable task distribution, and supportive organizational policies to maintain employees' physical and psychological well-being, thus ensuring sustained productivity and operational continuity within the company.

Keywords : employee wellbeing; manufacturing company; workload

Abstrak

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek penting yang menentukan stabilitas dan produktivitas perusahaan, terutama pada sektor manufaktur yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kondisi fisik maupun psikologis karyawan sehingga berdampak pada performa kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada CV. X, perusahaan manufaktur ubin tegel di Yogyakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen skala beban kerja (NASA-TLX) dan Employee Well-Being Scale. Subjek penelitian berjumlah 65 karyawan yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara beban kerja dan kesejahteraan karyawan dengan koefisien regresi sebesar $-0,363$ ($p < 0,05$). Nilai R Square sebesar $0,218$ menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi sebesar $21,8\%$ terhadap variasi kesejahteraan karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin rendah tingkat kesejahteraan karyawan. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang efektif, pembagian tugas yang adil, serta kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan guna menjaga produktivitas serta keberlanjutan operasional perusahaan.

Kata Kunci : beban kerja; kesejahteraan karyawan; perusahaan manufaktur

Copyright (c) 2026 Rubiyanti & Ros Patriani Dewi

Received 24/10/2025

Revised 09/12/2025

Accepted 07/04/2026



LATAR BELAKANG

Keberadaan karyawan bagian dari elemen kunci dalam mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan manufaktur, terutama di era modern yang kompetitif seperti saat ini. Karyawan bukan hanya sebagai pelaksana operasional, namun sebagai penggerak yang paling utama terhadap perusahaan dengan mencapai visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan (Prasenda et al., 2025). Dalam konteks perusahaan manufaktur, karyawan dituntut untuk bekerja secara optimal guna memenuhi target produksi yang ketat serta menjaga kualitas produk agar tetap bersaing di pasar. Namun demikian, berbagai tantangan turut dihadapi oleh para karyawan dalam menjalani tanggung jawab tersebut. Tekanan seperti jam kerja yang sangat panjang, tenggat waktu yang sangat ketat, dan tuntutan perusahaan yang sangat tinggi menjadi beban psikologis yang dapat menghambat performa kerja (Sari et al., 2022). Dengan hal tersebut, pentingnya untuk suatu perusahaan dengan memperhatikan kesejahteraan terhadap karyawan guna menjaga kinerja dan produktivitas secara berkelanjutan. Dengan menciptakan suatu kinerja secara maksimal untuk suatu perusahaan dengan membutuhkan manajemen terhadap sumber daya manusia yang loyalitas dalam bekerja (Teguh et al., 2020).

Beban kerja berlebih memiliki dampak negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan. Menurut (Riznanda & Kusumadewi, 2023) menemukan bahwa beban kerja secara berlebihan akan berdampak pada tekanan mental karyawan secara signifikan, sehingga menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis individu di tempat kerja. Adapun menurut (Mustika et al., 2024) juga menegaskan bahwa ketika kesejahteraan karyawan tidak diperhatikan, tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) cenderung menurun, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan motivasi kerja. Hal tersebut mengenai kesamaan dengan riset yang dilakukan oleh (Pasaribu et al., 2025) dengan menunjukkan terhadap sektor industri, dengan adanya beban kerja yang sangat tinggi dengan mengurangi kesejahteraan mental pekerja, terutama ketika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.

Menurut (DeJoy & Wilson, 2003) menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman merupakan langkah strategis yang dapat diambil perusahaan untuk mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Tempat kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis dapat mendorong karyawan dengan cara bekerja lebih semangat serta efisien. Sejalan dengan (Hisbih et al., 2023) menyatakan bahwa kenyamanan maupun kesejahteraan di tempat bekerja memiliki dampak secara langsung pada produktivitas perusahaan. Ketika karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan diberikan ruang untuk berkembang, maka mereka akan berkontribusi jauh lebih besar pada pencapaian adanya tujuan organisasi. Penelitian oleh (Aziz et al., 2020) juga menunjukkan bahwa program kesejahteraan yang menysasar kesehatan mental dan fisik secara holistik mampu meningkatkan loyalitas dan performa karyawan secara signifikan. Hal ini diperkuat oleh (Cooper & Quick, 2017) dengan menekankan arti penting terhadap lingkungan kerja

yang inklusif serta dapat mendukung kesejahteraan emosional, karena dapat menurunkan stres kerja dan memperkuat hubungan antar karyawan. Stres dalam bekerja biasanya menandakan suatu perasaan yang terjebak dengan berbagai macam masalah yang dihadapinya dan tidak dapat diatasi dengan baik (Purwanto & Sahrah, 2020).

Menurut (Grant et al., 2007) menambahkan bahwa kesejahteraan yang tinggi di kalangan karyawan bukan hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga mengurangi tingkat absensi dan menekan biaya yang muncul akibat pergantian tenaga kerja (*turnover*). Dengan kata lain, investasi perusahaan dalam program kesejahteraan memiliki nilai ekonomis yang besar karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan minim gangguan operasional. Selain itu, karyawan yang merasa sejahtera akan lebih terikat secara emosional dengan organisasi, menunjukkan loyalitas yang tinggi, serta menjadi bagian penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Program kesejahteraan yang dirancang dengan baik juga berkontribusi dalam meningkatkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang ideal, yang pada akhirnya mempermudah perusahaan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik (Aziz et al., 2020). Karyawan telah memberikan keahlian, bakat, pengalaman serta pengetahuan dalam mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi (Kalam & Wibowo, 2022).

Dalam upaya memahami kesejahteraan karyawan secara lebih mendalam, (Page et al., 2009) mengemukakan bahwa kesejahteraan merupakan konstruksi multidimensional yang mencakup kesejahteraan psikologis, sosial, dan fisik. Sementara itu, (Zheng et al., 2015) menyebutkan tiga dimensi utama dalam kesejahteraan karyawan, yaitu *workplace wellbeing*, *life-wellbeing*, serta *psychological wellbeing*. Aspek *life-wellbeing* menyangkut keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, termasuk perawatan diri dan keluarga. *Workplace wellbeing* meliputi hal-hal seperti kompensasi, tunjangan, perlindungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan *psychological wellbeing*, menurut (Ryff, 1989), mencakup enam aspek penting seperti hubungan positif, penerimaan diri, penguasaan lingkungan, kemandirian, pertumbuhan pribadi dan tujuan hidup. Melalui dimensi tersebut saling berkaitan dan berkontribusi dalam membentuk keseluruhan kesejahteraan karyawan yang berdampak pada performa kerja yang baik. Kondisi dalam mencapai suatu kesenangan ataupun kebahagiaan tanpa ada gangguan secara psikologis seseorang yang memiliki tanda dengan mempunyai kesanggupan secara individu dengan mengoptimalkan berbagai macam fungsi secara psikologis itulah yang dinamakan dengan Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang nyata (Ramalisa et al., 2020).

Secara global, kesejahteraan karyawan masih menjadi isu penting dalam dunia ketenagakerjaan. Menurut (Gallup, 2022) melaporkan bahwa pada tahun 2023 terjadi penurunan kesejahteraan global karyawan dari 35% menjadi 34%. Hanya 21% karyawan yang merasa terlibat penuh dalam pekerjaan mereka, sementara 33% lainnya mengalami tingkat stres tinggi. Di Indonesia, survei oleh (Watson, 2021)

mengungkapkan bahwa 45% karyawan mengalami burnout yang disebabkan oleh beban kerja berlebih serta kurangnya dukungan psikologis dari perusahaan. (Schaufeli & Bakker, 2004) menyoroti ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sebagai penyebab utama penurunan kesejahteraan. Bahkan program kesejahteraan yang tidak komprehensif sering gagal memenuhi kebutuhan karyawan secara menyeluruh, termasuk aspek kesehatan mental dan keuangan (Aziz et al., 2020). Data-data ini menunjukkan bahwa meskipun kesadaran tentang pentingnya kesejahteraan meningkat, penerapannya masih jauh dari optimal di banyak organisasi.

Dalam konteks lokal, CV. X yang merupakan produsen ubin tegel di Yogyakarta juga menghadapi isu serupa. Berdasarkan wawancara dengan kepala HRD CV. X, perusahaan yang telah beroperasi sejak 2010 dengan 65 karyawan ini memiliki tuntutan kerja yang tinggi. Dengan kapasitas produksi 1200 m² per bulan dan jam kerja dari Senin hingga Sabtu, beban kerja di sektor manufaktur menjadi tantangan besar bagi para pekerjanya. Struktur organisasi yang terdiri dari berbagai bagian, termasuk produksi, marketing, dan desain, menuntut koordinasi yang kuat antar bagian. Di sisi produksi, empat sub bagian seperti cetak, finishing, dan pengemasan memerlukan tenaga kerja yang tidak hanya cekatan, tapi juga memiliki ketahanan fisik dan mental. Hal ini sering kali memicu tekanan tambahan yang berdampak pada kesejahteraan mereka, terutama jika tidak diimbangi dengan dukungan manajerial yang memadai. Hal tersebut adanya kesamaan dengan riset (Ramalisa et al., 2020) dengan menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan dukungan sosial di tempat kerja.

Wawancara dilakukan terhadap 10 karyawan CV. X yang mewakili berbagai divisi operasional perusahaan. Informan terdiri dari karyawan bagian produksi, quality control, packing, administrasi, dan logistik, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi aktual di berbagai lini kerja. Wawancara dilaksanakan secara langsung pada tanggal 12–15 Juni 2024 di area kantor dan ruang istirahat karyawan, menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman mereka terkait keseimbangan kerja–keluarga, kondisi emosional, dan beban pekerjaan. Selama wawancara, sebagian besar responden menyampaikan bahwa tuntutan pekerjaan sering kali bertentangan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga memengaruhi kehadiran dan performa kerja. Data ini menjadi dasar untuk memahami bagaimana beban kerja berdampak pada kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Banyak yang merasa kesulitan menyisihkan waktu berkualitas untuk keluarga, bahkan harus absen kerja demi menyelesaikan masalah pribadi. Ketidakhadiran ini berdampak pada rekan kerja lainnya yang terpaksa merangkap beberapa tugas, menimbulkan kebingungan, stres, dan kelelahan. Pembahasan mengenai stres dalam kehidupan kerja umumnya dikaitkan dengan berbagai faktor penyebab maupun akibat, seperti tekanan persaingan, tuntutan pencapaian tujuan, dan beban kerja yang berlebihan, yang seluruhnya dapat memengaruhi

kesejahteraan individu (Lazarus & Folkman., 1984). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek life well-being karyawan belum terpenuhi secara optimal, karena kesejahteraan individu sangat dipengaruhi oleh kemampuan menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi (Diener et al., 1999). Pada saat yang sama, aspek workplace well-being juga tampak menghadapi tantangan, terutama karena kompensasi dan tunjangan yang dianggap tidak sebanding dengan standar industri, yang menurut penelitian dapat memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja karyawan (Milkovich, Newman & Gerhart, 2014). Meskipun perlindungan kerja dinilai memadai, gaya kepemimpinan yang kurang suportif turut menjadi sumber ketidaknyamanan, karena kepemimpinan suportif terbukti berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja karyawan. Selain itu, komunikasi organisasi yang kurang terbuka menyebabkan karyawan merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, padahal komunikasi yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepercayaan, rasa memiliki, dan kesejahteraan di tempat kerja (Robbins & Judge, 2019).

Aspek *psychological well-being* pun turut menghadapi kendala. Ketidakfleksibelan dalam pengaturan jam kerja karena sifat produksi ubin yang tidak bisa dilakukan secara jarak jauh menjadi salah satu faktor penghambat. Selain itu, kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan serta tidak responsifnya divisi SDM terhadap masukan menjadi indikator rendahnya kepedulian organisasi terhadap kesehatan psikologis karyawan. Pada dasarnya faktor terhadap suatu perusahaan yang memiliki kemampuan dalam melakukan pertumbuhan serta perkembangan merupakan bagian dari sumber daya manusianya maupun para karyawannya (Kartika & Damaika, 2023). Akumulasi dari berbagai masalah tersebut memperkuat kesimpulan bahwa kesejahteraan karyawan di CV. X belum terpenuhi secara optimal. Jika dibiarkan, hal tersebut bukan hanya dapat menurunkan dalam semangat kerja, akan tetapi dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja jangka panjang yang dapat mempengaruhi stabilitas operasional perusahaan.

Menurut (Agustina et al., 2018) menjelaskan tentang karyawan dengan tingkat kesejahteraan rendah cenderung dapat menunjukkan performa yang buruk, termasuk ketidakhadiran, kurangnya penguasaan kerja, serta enggan berkolaborasi. Hal ini juga diamini oleh (Kalsum et al., 2023) yang menyebutkan bahwa ketidakhadiran yang sering menciptakan tekanan bagi rekan kerja lainnya dan menurunkan produktivitas serta komitmen organisasi. Selain itu, tingginya tingkat *turnover* juga menjadi dampak langsung dari rendahnya kesejahteraan, karena karyawan merasa tidak dihargai (Khairunisa & Muafi, 2022). Menurut (Donaldo & Martdianty, 2023) menambahkan bahwa karyawan yang tidak merasa sejahtera akan cenderung memberikan pelayanan yang buruk kepada pelanggan. Artinya, kesejahteraan bukan hanya persoalan internal, tetapi juga berdampak pada kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Maka, sudah saatnya perusahaan, termasuk CV. X, mengambil langkah nyata dalam merancang kebijakan dan

program dengan memiliki fokus terhadap suatu peningkatan terhadap kesejahteraan karyawan dengan menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yakni beban kerja bagian dari variabel bebas (X) serta kesejahteraan karyawan bagian dari variabel terikat (Y). Kesejahteraan karyawan dalam riset ini dipahami sebagai kondisi multidimensional yang mencakup kesejahteraan psikologis, sosial, dan fisik di lingkungan kerja (Page et al., 2009). Mengacu pada model dari (Zheng et al., 2015), kesejahteraan karyawan terdiri atas tiga aspek utama: *workplace wellbeing*, *life wellbeing* serta *psychological wellbeing*. Untuk mengukurnya, digunakan *Employee Well-Being Scale* dapat dijelaskan oleh (Rahmi et al., 2021) yang terdiri dari 18 item pernyataan dengan pilihan jawaban SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Skala tersebut memiliki reliabilitas tinggi, yaitu 0,942, dengan menunjukkan alat ukur tersebut sangat konsisten pada saat melakukan mengukur kesejahteraan karyawan. Semakin tingginya suatu angka yang telah diperoleh subjek, maka semakin tingginya tingkat kesejahteraannya. Sementara itu, beban kerja diartikan sebagai hasil dari interaksi mengenai tuntutan dalam bekerja, lingkungan kerja, keterampilan, serta persepsi pekerja terhadap kondisi kerja (Hart & Staveland, 1988). Untuk mengukurnya, digunakan skala dari (Priyanti, 2015) yang mengadopsi dimensi NASA-TLX, yakni *physical demand*, *mental demand*, *effort*, *temporal demand*, *frustration level* serta *performance*. Skala ini terdiri dari 24 item pernyataan dengan pilihan jawaban SS, S, TS, dan STS, yang mencakup item *favorable* dan *unfavorable* serta memiliki reliabilitas yang baik, yakni 0,85. Skor tinggi menunjukkan beban kerja yang tinggi.

Subjek penelitian terdiri dari 65 orang karyawan yang dapat dipilih melalui teknik purposive sampling berlandaskan kriteria yakni (1) karyawan tetap maupun kontrak, serta (2) mempunyai masa kerja minimal satu tahun. Melalui tahapan dalam pengolahan data, peneliti mengelola data yang terkumpul secara kuantitatif. Skor dari masing-masing skala diinput terlebih dahulu ke dalam program Microsoft Excel untuk tahap pengkodean dan tabulasi awal. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan aplikasi dari suatu software IBM SPSS Statistics 22 for Windows untuk keperluan analisis statistik lebih lanjut. Adapun teknik analisis data dapat dipergunakan melalui riset ini yakni korelasi dengan mengetahui hubungan antara beban kerja (X) dan kesejahteraan karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Peneliti mengumpulkan data dari sebanyak 65 responden yang berasal dari berbagai latar belakang demografis dan pekerjaan. Karakteristik responden ini penting untuk memberikan gambaran umum mengenai profil partisipan yang terlibat dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara lebih tepat.

Karakteristik tersebut mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, jabatan, serta status pernikahan responden. Informasi ini membantu menunjukkan keberagaman responden serta memastikan bahwa analisis yang dilakukan mencerminkan kondisi nyata yang ada di lingkungan kerja mereka.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Sub-Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	69,23%
	Perempuan	20	30,77%
Rentang Usia	17–25 tahun	8	12,30%
	26–35 tahun	17	26,15%
	36–45 tahun	20	30,77%
	46–55 tahun	15	23,07%
	> 55 tahun	5	7,70%
Pendidikan	SD	10	15,38%
	SMP	9	13,84%
	SMA	33	50,76%
	S1	13	20,00%
Unit Kerja	Produksi	24	36,93%
	Amplasan	11	16,92%
	Marketing	4	6,15%
	Finance	4	6,15%
	Administrasi	2	3,07%
	Desain	2	3,07%
	Campur	3	4,61%
	Warna	2	3,07%
	Teknisi	2	3,07%
	Packaging	2	3,07%
	Part Time (berbagai posisi)	7	10,76%
	Lainnya	4	6,15%
Pendapatan	< 1 juta	2	3,07%
	1–1,5 juta	8	12,30%
	1,5–2 juta	10	15,38%
	> 2 juta	45	69,23%
Masa Kerja	< 1 tahun	10	15,38%
	2–4 tahun	6	9,23%
	5–7 tahun	24	36,92%
	8–10 tahun	13	20,00%
	> 10 tahun	12	18,46%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik 65 subjek penelitian menunjukkan variasi pada beberapa aspek demografis dan pekerjaan. Dari segi jenis kelamin, mayoritas subjek adalah laki-laki sebanyak 45 orang (69,23%), sedangkan perempuan berjumlah 20 orang (30,77%). Pada kategori rentang usia, subjek didominasi oleh kelompok usia 36–45 tahun, yaitu 20 orang (30,77%), yang mencerminkan bahwa sebagian besar berada pada usia produktif menengah.

Dari aspek pendidikan, mayoritas subjek memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 33 orang (50,76%), yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan menengah mendominasi populasi pekerja. Pada kategori unit kerja,

jumlah terbesar berasal dari bagian produksi yaitu 24 orang (36,93%), menandakan bahwa aktivitas operasional inti perusahaan melibatkan porsi tenaga kerja terbesar jika dibandingkan dengan unit lain seperti amplasan (16,92%), marketing (6,15%), maupun administrasi (3,07%).

Dalam hal pendapatan, sebagian besar subjek memiliki pendapatan lebih dari Rp2.000.000,00 per bulan, yaitu sebanyak 45 orang (69,23%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja berada pada tingkat pendapatan yang relatif lebih tinggi dibanding kategori lainnya. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas subjek telah bekerja selama 5–7 tahun sebanyak 24 orang (36,92%), menunjukkan tingkat pengalaman kerja sedang hingga panjang.

Secara keseluruhan, tabel ini memberikan gambaran komprehensif mengenai profil demografis dan karakteristik

pekerjaan subjek penelitian yang dapat menjadi dasar dalam memahami hasil analisis lebih lanjut mengenai beban kerja dan kesejahteraan karyawan.

Deskripsi Data Penelitian

Penyajian data penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi kesejahteraan karyawan ditinjau dari beban kerja, khususnya pada subjek penelitian ini. Selain itu, untuk memudahkan pemahaman terhadap data yang terkumpul, peneliti telah menetapkan kriteria kategorisasi tertentu. Tujuannya adalah agar data yang diperoleh dapat dijelaskan berdasarkan situasi yang sangat relevan dengan subjek penelitian. Berikut adalah rincian dari penyajian data tersebut:

Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Skor				Skor			
	Mean	Min	Max	SD	Mean	Min	Max	SD
Kesejahteraan Karyawan	45	18	72	9	58.25	32	72	10.502
Beban Kerja	60	24	96	12	72.11	36	96	13.515

Kedua variabel tersebut dapat diklasifikasikan berdasarkan data deskriptif penelitian untuk dapat mengelompokkan dari beberapa subjek sesuai skornya masing-masing.

a. Beban Kerja :

Tabel 3. Kategorisasi Skala Beban Kerja

Kategori	Norma	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq (\mu + 1.\sigma)$	$X \geq 72$	60	92,3%
Sedang	$(\mu - 1.\Sigma) \leq X < (\mu + 1.\sigma)$	$48 \leq X < 72$	5	7,7%
Rendah	$X < (\mu - 1.\sigma)$	$X < 48$	0	0
Total			65	100%

Dari 65 subjek, 92,3% (60 orang) masuk dalam kategorisasi skala beban kerja, dalam kategori tinggi, 7,7% (5 orang) kategori sedang, serta tidak adanya kategori rendah.

Hal ini dapat menunjukkan adanya suatu mayoritas dari berbagai macam subjek yang mengalami adanya skala beban kerja yang tinggi.

b. Kesejahteraan Karyawan :

Tabel 4. Kategorisasi Kesejahteraan Karyawan

Kategori	Norma	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < (\mu - 1.\sigma)$	$X < 47$	1	1,5 %
Sedang	$(\mu - 1.\Sigma) \leq X < (\mu + 1.\sigma)$	$47 \leq x \leq 69$	18	27,7 %
Tinggi	$X \geq (\mu + 1.\sigma)$	$X > 69$	46	70,8 %
Total			65	100%

Sebanyak 70,8% (46 orang) masuk dalam kategorisasi kesejahteraan karyawan memiliki tingkat kesejahteraan tinggi, 27,7% (18 orang) kategori sedang, dan hanya 1,5% (1

orang) termasuk dalam kategori rendah. Hal tersebut dapat mengindikasikan sebagian besar karyawan tersebut memiliki kesejahteraan yang sangat baik.

Uji Prasyarat

Uji Prasyarat dapat dilakukan sebelum melakukan analisis data, serta dapat dilakukan uji asumsi menggunakan aplikasi software SPSS versi 22, dengan mencakup berbagai macam uji normalitas serta uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		Keterangan
	Statistic	Sig.	
Beban Kerja	0.062	.200 ^c	Normal
Kesejahteraan Karyawan	0.105	.074 ^c	Normal

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel dapat berdistribusi secara normal. Pengujian tersebut dapat dilaksanakan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, dan hasil

menunjukkan bahwa kedua variable yaitu beban kerja ($p = 0,200$) dan kesejahteraan karyawan ($p = 0,074$), memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat menunjukkan adanya suatu data yang berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

			F	Sig.
Kesejahteraan Karyawan * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	1.428	.156
		Linearity	16.662	.000
		Deviation from Linearity	.884	.628

Uji linearitas dapat dikerjakan dengan cara memastikan adanya suatu hubungan secara linier antara variabel bebas serta variabel terikat. Hasil analisis tersebut dapat menunjukkan nilai secara signifikansi sebesar 0,628 (p

$> 0,05$), yang berarti memiliki suatu hubungan antara beban kerja serta kesejahteraan karyawan bersifat linier. Dengan demikian, data memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis lanjutan.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

Variable	r count	r Table	P	R square
Job Demands – Workplace Well-being	0.824	0.197	0.000	0.679

Analisis korelasi dilaksanakan dengan cara menguji secara hipotesis mengenai adanya hubungan beban kerja pada kesejahteraan karyawan. Hasil analisis tersebut dapat membuktikan terhadap nilai signifikansi sebesar 0.00 ($p < 0.05$), yang memiliki arti dari adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja (X) serta kesejahteraan

karyawan (Y). Dengan nilai *R Square* sebesar 0.679, hal ini menyimpulkan bahwa adanya beban kerja dapat memberikan kontribusi secara nyata sebesar 67,9% pada kesejahteraan karyawan, sementara sisanya mencapai (32,1%) serta dapat mempengaruhi adanya faktor yang lain.

Tabel 8. Uji Korelasi Parsial

Aspek Kesejahteraan Karyawan		Physical demand	Effort	Mental Demand	Temporal Demand	Frustration Level	Performance
Life Well-being	Pearson	-0.053	-	0.161	-0.049	-0.287*	0.434**
	Correlation		0.056				
	Signifikansi	0.674	0.658	0.200	0.697	0.020	0.000
Workpace well-being	Pearson						
	Correlation	-0.060	-0.198	0.043	-0.087	-0.311*	0.339**
	Signifikansi	0.637	0.115	0.733	0.490	0.012	0.006
Psychological well-being	Pearson						
	Correlation	-0.044	-	0.153	-0.183	-0.356**	0.191
	Signifikansi	0.729	0.723	0.224	0.145	0.004	0.128

Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa aspek *life wellbeing* dengan aspek *frustration level* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,020. Besar hubungan yang diberikan sebesar -0,287* yang artinya semakin tinggi *frustration level* maka nilai *life wellbeing* semakin rendah dan sebaliknya. Hubungan antara *life wellbeing* dengan *performance* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Besar hubungan yang diberikan sebesar 0,434** yang artinya semakin tinggi *performance* maka nilai *life wellbeing* semakin rendah dan sebaliknya. Hubungan antara *workplace wellbeing* dengan *frustration level* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012. Besar hubungan yang diberikan sebesar -0,311* yang artinya semakin tinggi *frustration level* maka nilai *workplace wellbeing* semakin rendah dan sebaliknya. Hubungan antara *workplace wellbeing* dengan *performance* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006. Besar hubungan yang diberikan sebesar 0,339** yang artinya semakin tinggi *performance* maka nilai *workplace wellbeing* semakin rendah dan sebaliknya. Hubungan antara *psychological wellbeing* dengan *frustration level* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012. Besar hubungan yang diberikan sebesar -0,356** yang artinya semakin tinggi *frustration level* maka nilai *psychological wellbeing* semakin rendah dan sebaliknya. Untuk korelasi antar aspek yang lain dari Kesejahteraan Karyawan dengan aspek Beban Kerja tidak signifikan sebab memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan hubungan antar variabel penelitian tersebut tidak berkorelasi signifikan.

PEMBAHASAN

Hasil riset tersebut menyatakan adanya pengaruh negatif secara signifikan antara beban kerja dan kesejahteraan karyawan, dengan nilai koefisien sebesar -0,384. Artinya, setiap peningkatan beban kerja sebesar 1% akan menyebabkan penurunan kesejahteraan karyawan sebesar 0,384. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin dengan tingginya suatu beban kerja yang telah diterima oleh para karyawan, maka semakin rendahnya tingkat kesejahteraan yang mereka rasakan. Temuan tersebut adanya persamaan dengan riset yang dilakukan oleh (Hastoro, 2022) dengan menjelaskan bahwa beban kerja fisik mempunyai adanya suatu hubungan secara signifikan terhadap kelelahan kerja pada pekerja industri baja di Sidoarjo, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan mereka. Beban kerja sendiri terdiri dari enam dimensi utama menurut (Hart & Staveland, 1988), yakni *effort*, *physical demand*, *temporal demand*, *mental demand*, *performance*, serta *frustration level*.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan ($B = -0.384$; $p = 0.028$). Nilai koefisien negatif ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit beban kerja akan menurunkan kesejahteraan karyawan sebesar 0.384 poin. Secara konseptual, penurunan kesejahteraan ini dapat dijelaskan melalui enam aspek beban kerja menurut Hart & Staveland (1988). Pertama, aspek *physical demand*, yang berkaitan dengan tuntutan fisik pekerjaan, terbukti dalam berbagai

penelitian sebagai pemicu kelelahan dan penurunan kondisi fisik, sehingga turut menurunkan kesejahteraan, sebagaimana sejalan dengan temuan Hastoro (2022). Kedua dan ketiga, aspek *effort* dan *mental demand*, berkontribusi terhadap peningkatan stres dan tekanan kognitif yang pada akhirnya memperburuk kesejahteraan, sebagaimana dibuktikan oleh Amini *et.al.* (2024). Keempat, aspek *temporal demand*, menambah tekanan waktu pada karyawan, menyebabkan ketegangan psikologis yang memberi dampak negatif pada kesejahteraan sebagaimana ditunjukkan oleh Basumerda (2023). Kelima, aspek *frustration level* berkaitan dengan emosi negatif akibat hambatan dalam pekerjaan, yang terbukti meningkatkan stres dan menurunkan kesejahteraan (Nareswari *et.al.*, 2023). Keenam, aspek *performance*, yaitu tuntutan untuk mencapai target kinerja tertentu, dapat menjadi sumber tekanan tambahan yang menurunkan kesejahteraan ketika tidak diimbangi kontrol kerja yang memadai, sebagaimana ditemukan Meyer *et al.* (2022). Temuan regresi dalam penelitian ini memperkuat literatur bahwa semakin tinggi beban kerja secara keseluruhan, semakin rendah tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan. Hal ini juga konsisten dengan pandangan Kartika & Damaika (2023) yang menyatakan bahwa *workload* merupakan salah satu faktor dominan dalam pembentukan *employee well-being*. Secara umum hasil kategorisasi menunjukkan bahwa 92,3% responden memiliki beban kerja yang tinggi, sedangkan 70,8% responden memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh beberapa studi terkini. Riset ini dilakukan oleh (Zappalà *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa beban kerja secara total mempunyai efek negatif pada kesejahteraan mental karyawan yang bekerja dari rumah, yang dimediasi oleh konflik kerja-keluarga, masalah tidur, dan keterlibatan kerja. Selanjutnya, studi oleh (Salsabila & Pratiwi, 2024) mengatakan bahwa beban kerja dengan melebihi kemampuan menyebabkan kelelahan fisik secara mental, serta berhubungan negatif dengan kesejahteraan psikologis perawat di Kabupaten Banyumas.

Temuan serupa juga dapat dijelaskan oleh (Taryana *et al.*, 2023) dengan menemukan bahwa beban kerja serta gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kepuasan kerja yang kemudian memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Washinta & Hadi, 2021) juga menunjukkan bahwa stres kerja yang erat kaitannya dengan beban kerja mempunyai efek negatif secara signifikan pada kesejahteraan psikologis karyawan. Lebih lanjut, studi (Muphimin & Djaddang, 2024) menemukan bahwa beban kerja tidak secara langsung memengaruhi kesejahteraan psikologis, namun kesejahteraan tersebut yang memiliki peran sebagai mediator penting antara beban kerja serta kinerja auditor.

Secara umum hasil kategorisasi menunjukkan bahwa 92,3% responden memiliki beban kerja yang tinggi, sedangkan 70,8% responden memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi. Hal tersebut dapat mengindikasikan meskipun sebagian besar terhadap responden berada pada kategori kesejahteraan tinggi, tingginya beban kerja tetap berpotensi

menurunkan kesejahteraan jika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan pengelolaan stres yang baik.

Meskipun demikian, keterbatasan dalam riset tersebut terletak pada jumlah subjek yang sangat terbatas, yang berdampak pada kemampuan generalisasi hasil serta kekuatan statistik dalam mendeteksi efek yang benar-benar ada. Keterbatasan lainnya adalah penggunaan metodologi yang relatif lama. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya bagi perusahaan, terutama di sektor manufaktur, untuk merancang kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang tinggi perlu disiasati dengan sistem pembagian tugas yang adil serta penjadwalan kerja yang tidak memberatkan agar produktivitas tetap optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan tenaga kerja.

KESIMPULAN

Berlandaskan pada hasil riset yang telah dilakukan oleh peneliti maka dari itu dapat menyimpulkan bahwa terdapat adanya suatu hubungan negatif beban kerja dengan kesejahteraan karyawan pada perusahaan CV. X. Semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kesejahteraan karyawan. Sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kesejahteraan karyawan pada perusahaan CV. X.

Perlu dilakukan audit beban kerja berkala, perbaikan distribusi tugas, rekrutmen pada bagian yang kekurangan tenaga, rotasi kerja, serta pemanfaatan otomatisasi untuk mengurangi tugas repetitif. Selain itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan program kesejahteraan karyawan melalui survei rutin guna memastikan terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Sementara itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan berbagai sektor industri dan wilayah berbeda, serta menggunakan desain longitudinal agar dapat memahami perubahan pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan dari waktu ke waktu, termasuk dampak perkembangan teknologi dan kebijakan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Saleh, K., & Sodirin, S. (2018). Hubungan Kesejahteraan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Lusy Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 2(2), 22–28. <https://doi.org/10.24967/jmms.v2i02.539>
- Amini, A., Tanjung, A. R. U., Dzakiyyudin, M. F. I., Maharani, E. A., & Sari, A. D. (2024). Analysis of Mental Workload in Sugar Factory Production Workers Using the NASA-TLX Method. *SHS Web of Conferences*, 189, 1–6. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202418901015>
- Aprilyani, R., & Yuwono, S. (2020). Implikasi Persepsi Kebisingan Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 164–175. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Aziz, N. A., Othman, J., Lugova, H., & Suleiman, A. (2020). Malaysia's approach in handling COVID-19 onslaught: Report on the Movement Control Order (MCO) and targeted screening to reduce community infection rate and impact on public health and economy. *Journal of Infection and Public Health*, 13(12), 1823–1829. <https://doi.org/10.1016/j.jiph.2020.08.007>
- Basumerda, C., Artsitella, C. R., & Setiawan, D. (2023). Mental workload analysis of workers in the textile manufacturing company during the Covid-19 pandemic using NASA-TLX. *AIP Conference Proceedings*, 2485(1). <https://doi.org/10.1063/5.0120156>
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2017). *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118993811>
- DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2003). Organizational Health Promotion: Broadening the Horizon of Workplace Health Promotion. *Am J Health Promot*, 17(5), 337–341. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-17.5.337>
- Diener, E., Suh, Eunkook M., Lucas, R. E., Smith, H.L. (1999). Subjective WellBeing: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin* Vol. 125, No. 2, 276-302.
- Donaldo, B., & Martdianty, F. (2023). Employee Well-Being and Voice Behavior on Customer Service Performance. *International Journal of Professional Business Review*, 8(10), 1–16. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i10.3787>
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace Understanding Employees, Informing Leaders*.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, Health, or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 51–63.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. *Advances in Psychology*, 52, 139–183. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Hastoro, M. F. R. (2022). Relationship Between Physical Workload, Sleep Quality, Work Climate, and Noise Level With Work Fatigue in Rolling Mill Workers in Sidoarjo Steel Industry. *The Indonesian Journal of Public Health*, 17(2), 319–330. <https://doi.org/10.20473/ijph.v17i2.2022.319-330>
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(3), 109–125. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.5701>
- Kalam, R. P., & Wibowo, D. H. (2022). Kohesivitas Kelompok dan Intensi Turnover: Studi Korelasional pada Karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 360–367. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3>
- Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 80–94. <https://doi.org/10.7454/jshs.v5i1.1017>

- Kartika, F. C., & Damaika, Y. A. (2023). Analisa Jabatan dan Pemetaan Kompetensi Karyawan Berdasarkan Job Description. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(3), 393–400. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i3>
- Khairunisa, N. A., & Muafi, M. (2022). The effect of workplace well-being and workplace incivility on turnover intention with job embeddedness as a moderating variable. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 4(1), 11–23. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i1.303>
- Meyer, B., Zill, A., Dilba, D., Gerlach, R., & Schumann, S. (2021). Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion. *Int J Psychol*, 56(4), 532–550. <https://doi.org/10.1002/ijop.12743>
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. A. (2014). Compensation. Compensation.
- Muphimin, M., & Djaddang, S. (2024). Literature Review Study: Factors That Influence Customer Satisfaction-Muphimin et.al Literature Review Study: Factors That Influence Customer Satisfaction. *Jurnal Ekonomi*, 13(3), 377–383.
- Mustika, S., Saputro, A. H., Siddiq, A. M., Muttaqin, R., & Ismail, G. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories. *Inaba Journal Of Psychology*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.56956/ijop.v2i1.394>
- Nareswari, I., Widajati, N., & Savitri, A. R. (2023). Correlation Between Work Monotony with Work Stress on Crane Operators in Terminal Nilam and Jamrud Tanjung Perak Harbour. *Media Gizi Kemas*, 12(1), 272–276. <https://doi.org/10.20473/mgk.v12i1.2023.272-276>
- Page, K. M., A. D., & Brodrick, V. (2009). The “What”, “Why” and “How” of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research*, 9(3), 441–458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Pasaribu, R., Khairani, F., Adelia, M., Putri, N. A., & Manurung, S. H. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan. *KAMPUS AKADEMIK PUBLISING Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 642–652. <https://doi.org/10.61722/jaem.v2i3.5769>
- Prasenda, A. W., Nareswari, F. W., & Rasendria, N. A. (2025). FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN REKAM MEDIS DI RS ISLAM JEMURSARI SURABAYA. *REPOTIF: JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT*, 9(2), 6851–6861. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v9i2.46361>
- Priyanti, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Karyawan PT. X. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 260–266. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4627>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia. *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 93–101. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.13112>
- Ramalisa, Marpaung, W., & Manurung, Y. (2020). KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DITINJAU DARI KETIDAKAMANAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK PT. BANK RAKYAT INDONESIA, Tbk CABANG MEDAN THAMRIN. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 19(1), 31–37. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3590>
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 792–804. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.54695>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba. Empat.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Salsabila, D. A., & Pratiwi, P. E. (2024). Workload on Nurses Psychological Well-Being. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 13(2), 31–37. <https://doi.org/10.15294/sip.v13i2.19528>
- Sari, A. D. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Taryana, Suprihartini, Y., & Suryathi, W. (2023). The Influence of Workload and Transformational Leadership Style on Employee Psychological Well-being with Job Satisfaction as a Mediator. *S E I K O : Journal of Management & Business*, 6(2), 326–337. <https://doi.org/10.37531/sejamaan.v6i2.6133>
- Teguh, M., Maria, A., Gulo, W. M. E. F., & Hartini, S. (2020). Perilaku Agresi ditinjau dari Stres Kerja Pada Karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 127–133. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3909>
- Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Job Stres dan Job Satisfaction terhadap Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1331–1340. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1331-1340>
- Watson, T. (2021). *Global Workforce Study*.
- Zappalà, S., Swanzy, E. K., & Toscano, F. (2022). Workload and Mental Well-Being of Homeworkers: The Mediating Effects of Work-Family Conflict, Sleeping Problems, and Work Engagement. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(10), E647–E655. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002659>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Erratum: Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 612–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>