

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi

Brian Hari Prasetya¹, Suharto², Rachmad Ilham³

brianprasetya075@gmail.com¹

Universitas Gresik, Indonesia^{1,2,3}

Abstrak

Perkembangan industri manufaktur dan karoseri di Indonesia mendorong perusahaan untuk meningkatkan kapasitas serta kecepatan produksi guna memenuhi permintaan pasar. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya beban kerja karyawan, khususnya pada divisi produksi, yang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja atau *burnout* serta memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 67 karyawan divisi produksi menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, analisis jalur, serta uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dan kinerja karyawan, *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta *burnout* terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional untuk mencegah *burnout* dan menjaga kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Beban kerja; *Burnout*; Kinerja karyawan; Mediasi

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Industri kendaraan niaga di Indonesia menunjukkan perkembangan yang signifikan seiring meningkatnya kebutuhan distribusi barang dan logistik di berbagai sektor. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa jumlah mobil barang meningkat dari 5.299.361 unit pada tahun 2021 menjadi 5.544.173 unit pada tahun 2022, sementara jumlah bus juga mengalami peningkatan dari 237.566 unit menjadi 243.450 unit (BPS, 2024). Pertumbuhan tersebut mendorong meningkatnya permintaan kendaraan niaga dengan spesifikasi khusus, sehingga industri karoseri sebagai sektor pendukung turut berkembang pesat.

Industri karoseri berperan dalam pembuatan dan modifikasi bodi kendaraan niaga sesuai kebutuhan fungsional pengguna, seperti truk boks, trailer, dan bus (Sumasto *et al.*, 2024). Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ini adalah PT Sumber Karya Abadi Indonesia (SKA), perusahaan karoseri yang memproduksi dan memodifikasi berbagai jenis kendaraan niaga. Di tengah persaingan dengan perusahaan karoseri besar di Indonesia, SKA

mengandalkan layanan desain kustomisasi dan pemanfaatan teknologi produksi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan secara fleksibel dan tepat waktu.

Dalam operasionalnya, PT SKA menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan waktu pengerjaan enam bulan untuk jenis kendaraan tertentu. Namun, dalam praktiknya perusahaan sering menerima permintaan percepatan waktu produksi hingga empat bulan akibat urgensi kebutuhan pelanggan. Permintaan percepatan ini menyebabkan peningkatan tekanan kerja karena target produksi meningkat tanpa diikuti penambahan tenaga kerja secara proporsional. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya jam kerja lembur dan beban kerja karyawan.

Data internal perusahaan periode 2020–2024 menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara peningkatan volume produksi dan jumlah tenaga kerja. Karyawan harus bekerja melebihi jam kerja normal, bahkan mencapai rata-rata 52 jam per minggu. Meskipun masih berada dalam batas ketentuan lembur yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021, kondisi ini mencerminkan meningkatnya beban kerja yang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan yang berlangsung secara terus-menerus dapat menurunkan ketelitian kerja, yang tercermin dari menurunnya kualitas hasil produksi, seperti ketidaksempurnaan pada proses pengelasan rangka kendaraan.

Beban kerja merupakan kondisi ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan keterbatasan sumber daya dan waktu, sehingga menimbulkan tekanan kerja (Bartram *et al.*, 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Bartram *et al.* (2023) menemukan pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja, sementara Dewi dan Palupi (2024) menemukan pengaruh positif dalam konteks tertentu. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan adanya variabel lain yang berperan, salah satunya adalah kelelahan kerja.

Kelelahan kerja merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan kerja yang berkepanjangan dan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Msuya & Kumar, 2022). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kelelahan berperan penting dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja (Bartram *et al.*, 2023; Pham Thi & Duong, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kelelahan (*burnout*) sebagai variabel mediasi pada PT Sumber Karya Abadi Indonesia, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait pengelolaan beban kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja menggambarkan kondisi ketika karyawan dihadapkan pada sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sementara kemampuan dan sumber daya yang dimiliki terbatas, sehingga memunculkan tekanan kerja yang tinggi (Bartram *et al.*, 2023). Beban kerja juga dipahami sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan

karyawan dalam periode waktu tertentu, yang menuntut alokasi waktu, tenaga, serta upaya fisik dan mental secara intensif (Msuya & Kumar, 2022).

Msuya & Kumar (2022) mengemukakan bahwa beban kerja dapat diukur melalui jumlah tugas yang harus diselesaikan, keterbatasan waktu penyelesaian, serta besarnya energi dan upaya yang dikeluarkan oleh karyawan. Semakin banyak tugas dengan tenggat waktu yang sempit dan tuntutan energi yang tinggi, maka semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan, yang berpotensi memicu tekanan dan kelelahan kerja.

Burnout

Kelelahan kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat paparan tekanan dan tuntutan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dalam jangka panjang. Kondisi ini ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta menurunnya keterlibatan individu terhadap pekerjaannya (Bartram *et al.*, 2023). Kelelahan dipahami sebagai respons terhadap stres kerja kronis yang tercermin dalam kelelahan (*exhaustion*) dan penarikan diri dari pekerjaan (*disengagement*).

Sejalan dengan hal tersebut, Kim dan Yeo (2024) menjelaskan bahwa kelelahan kerja ditandai dengan kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta menurunnya rasa pencapaian pribadi sebagaimana dikemukakan oleh Maslach dan Jackson (1982). Yener *et al.* (2021) menambahkan bahwa kelelahan kerja muncul akibat stres emosional dan interpersonal yang berkepanjangan di tempat kerja.

Menurut Bartram *et al.* (2023), kelelahan kerja terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu kelelahan fisik, kelelahan kognitif, dan kelelahan emosional. Sementara itu, Kim dan Yeo (2024) mengidentifikasi indikator kelelahan yang meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan pencapaian pribadi, serta kelelahan fisik. Kondisi kelelahan yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kemampuan karyawan dalam menjaga fokus, ketelitian, dan konsistensi kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Ilmawan *et al.*, 2017). Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses kerja yang efektif dan efisien, kualitas dan kuantitas output, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi (Bartram *et al.*, 2023).

Msuya dan Kumar (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan individu dalam menghasilkan output, mutu hasil kerja, partisipasi dan kehadiran, serta sikap kooperatif dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Williams dan Anderson (1991) dalam Bartram *et al.* (2023) menegaskan bahwa dimensi kinerja mencakup kemampuan menyelesaikan tugas, kepatuhan terhadap standar dan prosedur, kualitas hasil kerja, serta konsistensi kinerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Msuya dan Kumar (2022) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja karena menguras waktu dan energi karyawan sehingga menurunkan produktivitas. Sebaliknya, Donna dan Soehari (2024) serta Dewi dan Palupi (2024) menemukan bahwa beban kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja apabila tuntutan pekerjaan masih dapat dikelola dengan baik dan didukung oleh motivasi serta komitmen karyawan. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja bersifat kontekstual dan perlu diuji kembali pada konteks industri karoseri. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: *Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Karya Abadi Indonesia.*

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor utama yang memicu kelelahan kerja. Bartram *et al.* (2023) dan Kim dan Yeo (2024) menemukan bahwa peningkatan beban kerja berpengaruh positif terhadap tingkat kelelahan (*burnout*) karyawan. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Pham Thi dan Duong (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan kecenderungan kelelahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar tuntutan pekerjaan yang diterima, semakin tinggi risiko karyawan mengalami kelelahan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: *Beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan karyawan PT Sumber Karya Abadi Indonesia.*

Pengaruh Kelelahan terhadap Kinerja

Kelelahan kerja telah banyak dikaitkan dengan penurunan kinerja karyawan. Bartram *et al.* (2023) serta Yener *et al.* (2021) menyatakan bahwa tingkat kelelahan yang tinggi berdampak negatif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian Pham Thi dan Duong (2024) juga menunjukkan bahwa kelelahan yang dialami individu berpengaruh negatif terhadap pencapaian kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kelelahan kerja, semakin rendah kinerja yang ditunjukkan karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₃: *Kelelahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Karya Abadi Indonesia.*

Peran Mediasi Kelelahan pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak selalu bersifat langsung, tetapi dapat dijelaskan melalui mekanisme kelelahan kerja. Bartram *et al.* (2023) serta Pham Thi dan Duong (2024) membuktikan bahwa kelelahan berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana beban kerja

berdampak pada kinerja. Beban kerja yang tinggi meningkatkan kelelahan, yang selanjutnya menurunkan kinerja karyawan. Meskipun Msuya dan Kumar (2022) menemukan bahwa kelelahan tidak selalu memediasi hubungan tersebut, perbedaan hasil penelitian menunjukkan pentingnya pengujian kembali peran mediasi kelelahan dalam konteks yang berbeda. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₄: Kelelahan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Karya Abadi Indonesia.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji hubungan kausal antara beban kerja, kelelahan (*burnout*), dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif melalui analisis statistik terhadap data numerik (Sahir, 2022).

Penelitian dilaksanakan di PT Sumber Karya Abadi Indonesia, yang berlokasi di Driyorejo, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Pengumpulan data dilakukan pada periode Mei–Juni 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan divisi produksi yang berjumlah 67 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian disusun berdasarkan variabel beban kerja sebagai variabel independen (X), kelelahan sebagai variabel mediasi (Z), dan kinerja sebagai variabel dependen (Y). Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Beban kerja diukur melalui indikator jumlah tugas, keterbatasan waktu penyelesaian, serta energi dan upaya yang dikeluarkan (Msuya & Kumar, 2022). Kelelahan kerja diukur berdasarkan dimensi kelelahan fisik, kognitif, dan emosional (Bartram *et al.*, 2023). Kinerja karyawan diukur melalui pelaksanaan tugas, jumlah output, mutu hasil kerja, partisipasi dan kehadiran, serta sikap kooperatif (Msuya & Kumar, 2022).

Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Peran kelelahan sebagai variabel mediasi diuji menggunakan uji Sobel. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25.

Hasil

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 67 karyawan Divisi Produksi PT Sumber Karya Abadi Indonesia yang dipilih menggunakan teknik sensus. Seluruh responden

merupakan karyawan laki-laki, mencerminkan kondisi riil tenaga kerja pada sektor manufaktur karoseri yang menuntut aktivitas fisik tinggi. Mayoritas responden berada pada rentang usia 20–30 tahun (51%), diikuti usia 31–40 tahun (31%), dan >41 tahun (18%). Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 1–5 tahun (57%), menunjukkan dominasi tenaga kerja usia produktif dengan pengalaman operasional yang cukup. Komposisi ini dinilai representatif dalam menggambarkan kondisi kerja aktual di divisi produksi.

Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja berada pada kategori cukup tinggi dengan nilai rata-rata 3,03, yang mencerminkan tekanan kerja dari sisi tuntutan fisik, keterbatasan waktu, dan volume pekerjaan. Variabel kelelahan (*burnout*) juga berada pada kategori cukup tinggi dengan nilai mean 2,74, yang mengindikasikan munculnya kelelahan fisik dan mental meskipun belum mencapai tingkat yang berat. Sementara itu, kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 2,92, yang menunjukkan bahwa kinerja relatif cukup baik meskipun berada di bawah tekanan kerja yang tinggi.

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, kelelahan, dan kinerja memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,236), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 untuk seluruh variabel (beban kerja = 0,792; kelelahan = 0,859; kinerja = 0,918), yang menandakan instrumen reliabel.

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Asymp. Sig. = 0,200 $>$ 0,05), tidak terjadi multikolinearitas (VIF $<$ 10; Tolerance $>$ 0,1), serta bebas dari heteroskedastisitas (Sig. $>$ 0,05). Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,769$; $p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja di PT Sumber Karya Abadi Indonesia justru diikuti oleh peningkatan kinerja, terutama karena adanya insentif finansial berupa upah ganda akibat percepatan waktu produksi.

Selain itu, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan ($\beta = 0,857$; $p < 0,05$), yang menegaskan bahwa peningkatan tuntutan kerja secara langsung meningkatkan kelelahan fisik dan mental karyawan. Selanjutnya, kelelahan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,684$; $p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, kelelahan berperan sebagai respons adaptif yang mendorong karyawan tetap mempertahankan performa kerja demi mencapai target dan insentif.

Hasil uji Sobel menunjukkan nilai $Z = 6,566$ ($p < 0,05$), yang menandakan bahwa kelelahan memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja secara signifikan. Dengan demikian, beban kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kelelahan kerja. Model penelitian memiliki nilai R^2 sebesar 0,593, yang berarti 59,3% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan kelelahan.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, kelelahan, dan kinerja bersifat kontekstual. Dalam kondisi tekanan target dan kompensasi finansial tinggi, kelelahan tidak selalu menurunkan kinerja, melainkan dapat menjadi mekanisme adaptif jangka pendek. Hasil ini sejalan dengan penelitian Bartram *et al.* (2023) dan Yener *et al.* (2021) yang menegaskan peran kelelahan sebagai variabel mediasi antara tuntutan kerja dan kinerja.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kelelahan (*burnout*) sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Sumber Karya Abadi Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, apabila disertai dengan sistem kerja yang terstruktur dan insentif yang memadai, dapat mendorong peningkatan produktivitas.

Selain itu, beban kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kelelahan kerja, yang menegaskan bahwa peningkatan intensitas dan durasi kerja secara langsung meningkatkan kelelahan fisik, kognitif, dan emosional karyawan. Temuan selanjutnya menunjukkan bahwa kelelahan berpengaruh positif terhadap kinerja, yang menggambarkan bahwa dalam konteks tertentu, kelelahan tidak selalu menurunkan performa, melainkan dapat menjadi respons adaptif jangka pendek dalam pencapaian target kerja.

Lebih lanjut, hasil pengujian mediasi membuktikan bahwa kelelahan secara signifikan memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan tingkat kelelahan yang mendorong karyawan tetap mempertahankan performa kerja. Temuan ini menegaskan bahwa hubungan antara beban kerja, kelelahan, dan kinerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh sistem kompensasi serta budaya kerja organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional melalui evaluasi pembagian tugas, rotasi kerja, dan penyesuaian target produksi agar tidak menimbulkan kelelahan berlebihan dalam jangka panjang. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat sistem pencegahan kelelahan kerja, antara lain melalui penyediaan fasilitas istirahat, program kesehatan kerja, serta pengelolaan waktu kerja yang lebih fleksibel.

Penerapan sistem insentif dan penghargaan yang adil dan transparan juga perlu dipertahankan dan dikembangkan, mengingat kompensasi terbukti menjadi faktor penting yang mendorong karyawan tetap berkinerja tinggi di bawah tekanan kerja. Di sisi lain, penyesuaian target produksi dengan kapasitas tenaga kerja dan sumber daya yang tersedia menjadi langkah strategis untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kompensasi, serta menggunakan desain longitudinal atau pendekatan kualitatif guna memperoleh pemahaman

yang lebih mendalam mengenai dinamika beban kerja, kelelahan, dan kinerja dalam jangka panjang dan pada konteks industri yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Abu-Bader, S. H., & Jones, T. V. (2021). *Advanced and Multivariate Statistical Methods for Social Science Research: With Applications in SPSS and R*. Oxford University Press.
- Al-Mekhlafi, A. B. A., Isha, A. S. N., Chileshe, N., Abdulrab, M., Saeed, A. A. H., & Kineber, A. F. (2021). Modelling the relationship between the nature of work factors and driving performance mediating by role of fatigue. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136752>
- Asosiasi Karoseri Indonesia. (2022). Askarindo. <https://Askarindo.Org/about-Profil>. Bartram, T., Cooper, B., Cooke, F. L., & Wang, J. (2023). Thriving in the face of *burnout*? The effects of wellbeing-oriented HRM on the relationship between workload, *burnout*, thriving and performance. *Employee Relations*, 45(5), 1234–1253. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2022-0273>
- Beyene, K. G., Nadew, S., Ali, W. G., Gebrehiwot, A. G., & Atsibeha, S. G. (2022). How to write standard operating procedures: values and a practical guide. *International Journal of Drug Regulatory Affairs*, 10(4), 32–37. <https://doi.org/10.22270/ijdra.v10i4.557>
- BPS, 2024. (2024). Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit), 2021-2022. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTcjMg==/number-of-motor-vehicle-by-type.html>
- Chaniago, J. (2010). Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana). <https://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/05/tabel-r.pdf>
- Chowhan, J., & Pike, K. (2023). Workload, work-life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand-resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower*, 44(4), 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- David. (2011). *Strategic management: Concepts and cases* (13th ed.). Pearson Education.
- Donna, L. S. B., & Soehari, T. D. (2024). The Effect of Workload and Organizational Commitment on Employee Performance with Employee Engagement as Mediating Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business and Management*, 5(2), 194–202.
- Dung, V., Trang, V. T., & Lan, N. T. M. (2024). Workload doesn't mean exhaustion: Antecedents of teacher *burnout*. *Journal of Education and E-Learning Research*, 11(2), 404–412. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v11i2.5641>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology*. Sage Publications., (Vol. 2, p.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (11th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020).

- Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Hardi, I. (2020). *Kelelahan Kerja (Kajian Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja di Bagian Produksi Perusahaan Seng)*. Pena Persada, September, vi+61.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Revisi ed.)*. Bumi Aksara. Bumi Aksara.
- Herawati, H., Setyadi, D., Michael, M., & Hidayati, T. (2023). The Effect of Workload, Supervisor, and Coworker Supports on Job Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 13–33. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.168>
- Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(5), 164–173. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2756>
- Ilmawan Mirza D, Dwi Setia W, & Fitriani F. (2017). Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(1), 16.
- Kemnaker. (2020). *Laporan tahunan ketenagakerjaan Indonesia 2020*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/146445/permenaker-no-12-tahun-2020>
- Kim, L., & Yeo, S. F. (2024). Are you happy with your work? Side effects of workloads and work–family conflict in higher education. *TQM Journal*, 36(9), 437–455. <https://doi.org/10.1108/TQM-03-2024-0114>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning. ((13th ed.)).
- Msuya, M. S., & Kumar, A. B. (2022). The role of supervisor work-life support on the correlation between work autonomy, workload and performance: perspective from Tanzania banking employees. *Future Business Journal*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00139-3>
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2013). *Strategic management: Planning for domestic & global competition* (13th ed.). McGraw-Hill. (Planning f). McGraw-Hill.
- Pedhazur, E. J. (1997). *Multiple regression in behavioral research (Explanatio)*. Harcourt Brace College Publishers.
- Pham Thi, T. D., & Duong, N. T. (2024). Investigating learning *burnout* and academic performance among management students: a longitudinal study in English courses. *BMC Psychology*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01725-6>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education. ((17th ed.)).
- Rozak, H. (2019). Pengolahan Data dengan SPSS. In *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau* (Vol. 16, Issue 2).
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*.

- 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*, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach*. Wiley (7th ed.).
- Shinta, A. O. E. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUH Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3574>
- Silalahi, U. (2018). *Metode penelitian sosial (Edisi revi)*. PT Refika Aditama.
- Ska Karoseri. (2011). PT Sumber Karya Abadi Indonesia. <https://Skakaroseri.id/#>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*.
- Sumasto, F., Eryl, M., Syaeful, S., Solih, E. S., & Suroso, F. (2024). Synergizing QCC and PDCA Approaches to Foster Kaizen Practices in Wingbox Production at Karoseri. 5(2), 580–588. <https://doi.org/10.22441/ijiem.v5i2.22816>
- Veprilia Permata Dewi, & Majang Palupi. (2024). The Effect of Workload on the Performance of Nurses at Muslimat Ponorogo Hospital: Work Engagement and Job Satisfaction as Intervening Variables. *Business and Investment Review*, 2(1), 80–94. <https://doi.org/10.61292/birev.95>
- Yener, S., Arslan, A., & Kiliç, S. (2021). The moderating roles of technological self- efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through *burnout*. *Information Technology and People*, 34(7), 1890–1919. <https://doi.org/10.1108/ITP-09-2019-0462>