Indonesian Journal of Digital Business

Journal homepage: https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB

Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Peran Mediasi Keterikatan Kerja dan Ketahanan Psikologi pada PT XYZ

Yessita Deviyana[1], Jati Waskito[2]*

[1,2]Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
Correspondence: E-mail: b100230302@student.ums.ac.id[1], jw271@ums.ac.id[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan dukungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan kerja dan ketahanan psikologi sebagai variabel mediasi pada PT XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* dan desain survei *cross-sectional*. Populasi penelitian berjumlah 210 karyawan, dengan sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria masa kerja minimal satu tahun dan kesediaan mengisi kuesioner. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta ketahanan psikologi. Dukungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, sedangkan ketahanan psikologi dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan ketahanan psikologi memediasi beberapa hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan, sementara hubungan mediasi lainnya tidak signifikan.

ARTICLE INFO

Article History:
Submitted/Received 21 October 2026
First Revised 22 October 2026
Accepted 24 October 2026
First Available online 24 October 2026
Publication Date 24 October 2026

Keyword:
Beban Kerja, Dukungan Kerja, Keterikatan Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja.

© 2026 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis. Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut tidak hanya memiliki teknologi dan modal yang memadai, tetapi juga karyawan yang mampu bekerja secara produktif, adaptif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi karena secara langsung memengaruhi efektivitas operasional, kualitas produk, produktivitas, serta daya saing perusahaan. Menurut Taylor, (2025), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar serta target yang telah ditetapkan organisasi. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menyebabkan meningkatnya tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi karyawan. Organisasi dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi dengan sumber daya yang terbatas sehingga beban kerja karyawan cenderung meningkat. Kondisi tersebut sering kali menimbulkan tekanan psikologis yang berpotensi memengaruhi kualitas kinerja.Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan waktu yang tersedia dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Selain beban kerja, stres kerja dan dukungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dan dapat menyebabkan kelelahan emosional, penurunan motivasi, serta produktivitas (Mangkunegara, 2020). Sebaliknya, dukungan kerja berupa bantuan atasan, rekan kerja, dan organisasi dapat meningkatkan motivasi, komitmen, serta kinerja karyawan (Siahaan et al., 2026). Berdasarkan Job Demands-Resources Theory (Demerouti, 2024), beban kerja dan stres kerja merupakan job demands, sedangkan dukungan kerja berperan sebagai job resources yang membantu mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan (Asyfa & Waskito, 2026). Namun, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Mudrika et al. (2021), Kurniawan dan Adiputra (2024), serta Berhed dan Ariani (2024) menemukan adanya pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja, sedangkan Syahada et al. (2025) menemukan pengaruh negatif dan Kobis (2025) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan adanya inkonsistensi empiris yang perlu dikaji lebih lanjut.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel pekerjaan terhadap kinerja karyawan dapat terjadi melalui mekanisme psikologis, seperti keterikatan kerja (work engagement) dan ketahanan psikologis (hardiness) (Amanulloh & Waskito, 2026). Dan et al. (2020) menemukan bahwa keterikatan kerja memediasi hubungan sumber daya pekerjaan, sumber daya individu, dan beban kerja terhadap kinerja, sedangkan Burlian (2024) menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Keterikatan kerja ditandai oleh semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan terhadap pekerjaan (absorption) (Schaufeli et al., 2023). Sementara itu, hardiness merupakan karakteristik kepribadian yang membantu individu menghadapi tekanan dan mengurangi stres (Kobasa, 2025), serta berkorelasi negatif dengan burnout (Marisa & Utami, 2021). Selain itu, dukungan kerja berperan dalam mengurangi tekanan psikologis dan meningkatkan kemampuan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan (Harrisson et al., 2002), sehingga dapat membantu mempertahankan kinerja optimal di tengah tekanan kerja.

Berdasarkan observasi awal dan informasi yang diperoleh dari perusahaan, karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan target produksi, penyelesaian tugas,

dan pemenuhan standar kualitas produk. PT XYZ sebagai perusahaan yang bergerak dalam sektor industri pengolahan hasil perikanan menghadapi tantangan berupa tuntutan produktivitas yang tinggi, target produksi yang ketat, serta kebutuhan menjaga kualitas produk agar tetap kompetitif di pasar (Suryana & Waskito, 2026). Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan beban kerja dan stres kerja karyawan. Di sisi lain, perusahaan juga perlu memastikan adanya dukungan kerja yang memadai agar karyawan tetap mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Dalam konteks tersebut, keterikatan kerja dan ketahanan psikologi menjadi faktor penting yang diduga mampu menjelaskan mekanisme pengaruh beban kerja, stres kerja, dan dukungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki beberapa research gap, yaitu inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, terbatasnya penelitian yang mengintegrasikan beban kerja, stres kerja, dukungan kerja, keterikatan kerja, dan ketahanan psikologi dalam satu model, serta minimnya kajian mengenai peran mediasi keterikatan kerja dan ketahanan psikologi pada industri pengolahan hasil perikanan, khususnya PT XYZ. Putro,Waskito et al., (2016) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Sehat di Surakarta, sedangkan Saifulloh,Waskito et al.,(2023) mengkaji tuntutan pekerjaan, dukungan supervisor, dan dukungan rekan kerja dengan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi. Kedua penelitian tersebut menjadi referensi dalam pengembangan model penelitian ini, dengan perbedaan pada variabel yang digunakan dan konteks penelitian.

1.2. Tinjauan Pustaka

Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory)

Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan terdiri atas job demands (tuntutan pekerjaan) dan job resources (sumber daya pekerjaan) yang memengaruhi kondisi psikologis serta kinerja karyawan. Menurut Demerouti (2024), tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menguras energi fisik dan psikologis sehingga memicu stres dan menurunkan kinerja (health impairment process), sedangkan sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan motivasi, keterikatan kerja, dan produktivitas (motivational process). Dalam penelitian ini, beban kerja dan stres kerja merepresentasikan tuntutan pekerjaan, sementara dukungan kerja berperan sebagai sumber daya yang membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan. Keterikatan kerja (work engagement) dan ketahanan psikologi (hardiness) diposisikan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, JD-R Theory menjadi landasan konseptual untuk menjelaskan pengaruh beban kerja, stres kerja, dan dukungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja dan ketahanan psikologi pada PT XYZ.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator penting keberhasilan individu dan organisasi dalam mencapai tujuan, yang berpengaruh terhadap produktivitas, efektivitas operasional, kualitas layanan, dan daya saing perusahaan (Setyautami & Waskito, 2026). Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan Armstrong dan Taylor (2024) mendefinisikannya sebagai hasil pekerjaan individu berdasarkan standar, target, dan tujuan organisasi. Sementara itu, Judge (2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan

(ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity). Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu berdasarkan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan standar organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengukuran kinerja diperlukan sebagai dasar evaluasi prestasi, pengembangan karier, pemberian kompensasi, dan peningkatan produktivitas organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan individu dalam periode tertentu dengan melibatkan kemampuan fisik, mental, dan psikologis sesuai kapasitas yang dimiliki. Menurut Koesomowidjojo (2024), beban kerja berkaitan dengan jumlah aktivitas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan Tarwaka (2020) menekankan keterlibatan kemampuan fisik dan mental dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, Munandar (2023) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai kemampuan dan waktu yang tersedia. Dalam perspektif Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory), beban kerja termasuk job demand yang membutuhkan energi fisik dan psikologis. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan kinerja, sedangkan beban kerja yang proporsional dapat mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan fisik dan psikologis yang dialami karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengatasinya. Menurut Judge (2024), stres kerja muncul ketika individu menghadapi tuntutan, kendala, atau peluang pekerjaan yang penting dengan hasil yang tidak pasti. Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan, sedangkan Handoko (2018) mendefinisikannya sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik. Dalam perspektif Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory), stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai, sehingga dapat memicu kelelahan, menurunkan motivasi, dan menghambat kinerja (Putri & Waskito, 2026). Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja penting dilakukan agar tidak berdampak negatif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Dukungan Kerja

Dukungan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap perhatian, penghargaan, bantuan, dan fasilitas yang diberikan organisasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan serta kesejahteraan mereka. Menurut Eisenberger (2022), konsep ini dikenal sebagai Perceived Organizational Support (POS), yaitu keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Dalam perspektif Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory), dukungan kerja termasuk job resources yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan, mengurangi stres, meningkatkan keterikatan kerja, serta mendorong motivasi dan kinerja karyawan (Mz & Waskito, 2026).

Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Keterikatan kerja (work engagement) merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption) terhadap pekerjaan (Schaufeli, 2012). Menurut Albrecht (2024), keterikatan kerja mencerminkan

energi, keterlibatan, dan fokus karyawan dalam menjalankan tugas serta mendorong mereka untuk menghadapi tantangan dan berkontribusi secara optimal. Dalam perspektif Job Demands-Resources (JD-R) Theory, keterikatan kerja terbentuk melalui proses motivasional ketika sumber daya pekerjaan mampu mendukung pemenuhan kebutuhan dan membantu karyawan menghadapi tuntutan kerja, sehingga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Ketahanan Psikologi (*Hardiness*)

Ketahanan psikologi (hardiness) merupakan karakteristik kepribadian yang membantu individu menghadapi tekanan, tantangan, dan perubahan di lingkungan kerja dengan tetap mampu beradaptasi dan mempertahankan kinerja. Kobasa (1979) mendefinisikan hardiness sebagai karakteristik kepribadian yang memungkinkan individu bertahan dalam situasi penuh tekanan, sedangkan Maddi (2013) menjelaskan bahwa hardiness merupakan pola sikap dan keyakinan yang mendorong individu memandang tekanan sebagai peluang untuk berkembang. Dalam perspektif Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory), hardiness termasuk personal resources yang membantu karyawan mengelola stres, mempertahankan keterlibatan kerja, serta meminimalkan dampak negatif tuntutan pekerjaan sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Tingkat beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang pada akhirnya memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Dalam perspektif Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory), beban kerja termasuk ke dalam job demands yang dapat menguras energi individu apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Penelitian Mudrika (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja karena karyawan mengalami kelelahan dan kesulitan dalam memenuhi target pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja mencerminkan kondisi psikologis positif yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengurangi energi dan antusiasme karyawan sehingga menurunkan tingkat keterikatan kerja. Menurut Demerouti (2024), tingginya tuntutan pekerjaan dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Sebaliknya, beban kerja yang masih dalam batas kemampuan individu dapat menjadi tantangan yang mendorong keterlibatan kerja. Berdasarkan argumentasi tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan PT XYZ.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Ketahanan Psikologi

Ketahanan psikologi merupakan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dan tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menguras sumber daya psikologis individu sehingga menurunkan kemampuan adaptasi terhadap tekanan pekerjaan. Menurut Maddi,(2013),individu yang terus-menerus menghadapi tekanan kerja yang tinggi berpotensi mengalami penurunan kemampuan dalam mengendalikan dan menghadapi tantangan kerja. Oleh karena itu, tingkat beban kerja yang diterima karyawan diduga memiliki hubungan dengan ketahanan psikologi yang dimiliki. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap ketahanan psikologi karyawan PT XYZ.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam mengatasinya. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi kerja, serta meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Judge, (2024)menjelaskan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian Burlian,(2024)juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H4: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Karyawan yang mengalami stres kerja tinggi cenderung mengalami kelelahan emosional dan kehilangan semangat dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat mengurangi keterlibatan dan dedikasi individu terhadap pekerjaannya. Menurut JD-R Theory, tekanan kerja yang tinggi dapat menghambat terbentuknya kondisi psikologis positif yang menjadi dasar munculnya keterikatan kerja. Oleh karena itu, stres kerja diduga memengaruhi tingkat keterikatan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H5: Stres kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan PT XYZ.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Ketahanan Psikologi

Ketahanan psikologi berperan sebagai kemampuan individu dalam menghadapi dan mengelola tekanan yang muncul dalam pekerjaan. Tingkat stres kerja yang tinggi secara terus-menerus dapat menurunkan kemampuan individu dalam mengendalikan situasi dan menghadapi tantangan. Marisa & Utami, (2021)menjelaskan bahwa ketahanan psikologi memiliki hubungan erat dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan terjadinya perubahan pada tingkat ketahanan psikologinya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H6: Stres kerja berpengaruh terhadap ketahanan psikologi karyawan PT XYZ.

Pengaruh Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan kerja merupakan bentuk perhatian, bantuan, dan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Dukungan yang diterima karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, rasa nyaman, dan komitmen terhadap organisasi. Menurut Eisenberger,(2022)karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung menunjukkan perilaku kerja

yang lebih positif dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H7: Dukungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Pengaruh Dukungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Dalam JD-R Theory, dukungan kerja termasuk sumber daya pekerjaan (job resources) yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaan. Karyawan yang memperoleh dukungan dari organisasi maupun rekan kerja cenderung memiliki semangat dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.Penelitian Dan, (2020) menunjukkan bahwa sumber daya kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan keterikatan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H8: Dukungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan PT XYZ.

Pengaruh Dukungan Kerja terhadap Ketahanan Psikologi

Dukungan kerja yang diberikan organisasi dapat membantu karyawan menghadapi tekanan kerja serta meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap berbagai tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Penelitian Harrisson et al., (2002) menunjukkan bahwa dukungan kerja berkontribusi dalam meningkatkan hardiness individu. Lingkungan kerja yang suportif memungkinkan karyawan memiliki keyakinan dan kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H9: Dukungan kerja berpengaruh terhadap ketahanan psikologi karyawan PT XYZ.

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keterikatan kerja merupakan kondisi ketika individu memiliki semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung bekerja dengan lebih antusias, fokus, dan bertanggung jawab. Schaufeli,(2012) menjelaskan bahwa keterikatan kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja individu. Penelitian Burlian (2024) juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H10: Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Pengaruh Ketahanan Psikologi terhadap Kinerja Karyawan

Ketahanan psikologi memungkinkan individu tetap mampu bekerja secara optimal meskipun menghadapi berbagai tekanan dan tantangan pekerjaan. Karyawan yang memiliki hardiness tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dan mampu mempertahankan produktivitas kerjanya. Menurut Maddi (2013), individu yang memiliki ketahanan psikologi tinggi lebih mampu mengelola tekanan dan menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan individu dengan tingkat hardiness rendah. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H11: Ketahanan psikologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ**.**

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research dan desain survei cross-sectional untuk menguji hubungan kausal antarvariabel melalui analisis statistik (Sugiyono, 2016; Creswell, 2016). Penelitian dilaksanakan di PT XYZ, Kabupaten Pati, Jawa Tengah, pada tahun 2026, dengan variabel independen berupa beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan dukungan kerja (X3), variabel mediasi berupa keterikatan kerja (Z1) dan ketahanan psikologi (Z2), serta variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y). Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima poin, dengan indikator beban kerja meliputi target, kondisi, waktu, dan standar pekerjaan; stres kerja meliputi gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku; dukungan kerja meliputi dukungan atasan dan rekan kerja, penghargaan, fasilitas, serta kepedulian organisasi; keterikatan kerja meliputi vigor, dedication, dan absorption; ketahanan psikologi meliputi commitment, control, dan challenge; serta kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan tanggung jawab. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data pendukung dikumpulkan melalui dokumentasi dan studi kepustakaan.

Dari populasi sebanyak 210 karyawan, sampel dipilih menggunakan purposive sampling dengan kriteria masa kerja minimal satu tahun dan kesediaan mengisi kuesioner. Analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS untuk menguji model yang melibatkan variabel independen, mediasi, dan dependen (Hair et al., 2019). Evaluasi outer model mencakup validitas konvergen melalui loading factor ≥ 0,70 dan AVE > 0,50, validitas diskriminan melalui cross loading dan kriteria Fornell–Larcker, serta reliabilitas melalui Composite Reliability dan Cronbach's Alpha ≥ 0,70 (Juliandi, 2018). Multikolinearitas dievaluasi menggunakan tolerance ≥ 0,10 atau VIF ≤ 5, sedangkan inner model dinilai berdasarkan koefisien determinasi (R^2) dengan kategori kuat (0,75), sedang (0,50), dan lemah (0,25) (Ghozali, 2015), serta relevansi prediktif (Q^2), dengan nilai (Q^2>0) menunjukkan relevansi prediktif. Pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping dengan menganalisis path coefficient untuk pengaruh langsung dan specific indirect effect untuk pengaruh tidak langsung melalui mediasi. Hubungan dinyatakan signifikan apabila t-statistic ≥ 1,96 dan p-value ≤ 0,05, sedangkan pengaruh mediasi dinyatakan signifikan apabila p-value pada specific indirect effect < 0,05 (Juliandi, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 210 karyawan PT XYZ. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap beban kerja, stres kerja, dukungan kerja, keterikatan kerja, ketahanan psikologi, dan kinerja karyawan. Sebelum dilakukan analisis menggunakan aplikasi SmartPLS, karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Rincian karakteristik responden disajikan pada Tabel 1 berikut. Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase

Jenis Kelamin	Laki-laki	85	40,48%
	Perempuan	125	59,52%
	Total	210	100,00%
Usia	< 20 tahun	14	6,67%
	20–29 tahun	165	78,57%
	30–39 tahun	20	9,52%
	40–49 tahun	8	3,81%
	20–29 tahun dan 30–39 tahun	3	1,43%
	Total	210	100,00%
Pendidikan Terakhir	SMP/Sederajat	13	6,19%
	SMA/SMK/Sederajat	136	64,76%
	Diploma	7	3,33%
	S1	51	24,29%
	S2/S3	3	1,43%
	Total	210	100,00%
Masa Kerja	< 1 tahun	66	31,43%
	1–3 tahun	93	44,29%
	4–6 tahun	35	16,67%
	7–10 tahun	12	5,71%
	>10 tahun	4	1,90%
	Total	210	100,00%

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, dari 210 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 125 orang (59,52%), berada pada rentang usia 20–29 tahun sebanyak 165 orang (78,57%), memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat sebanyak 136 orang (64,76%), serta mempunyai masa kerja 1–3 tahun sebanyak 93 orang (44,29%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan berusia relatif muda, berlatar belakang pendidikan menengah, dan memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun. Terdapat pula tiga responden yang tercatat pada kategori usia 20–29 tahun dan 30–39 tahun, sesuai dengan data kuesioner asli. Secara keseluruhan, karakteristik tersebut memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi dasar dalam menganalisis hubungan antarvariabel penelitian.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data pada setiap variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata (mean), median, dan standar deviasi (standard deviation). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel beban kerja, dukungan kerja, ketahanan psikologi, keterikatan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja disajikan pada Tabel 2. berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

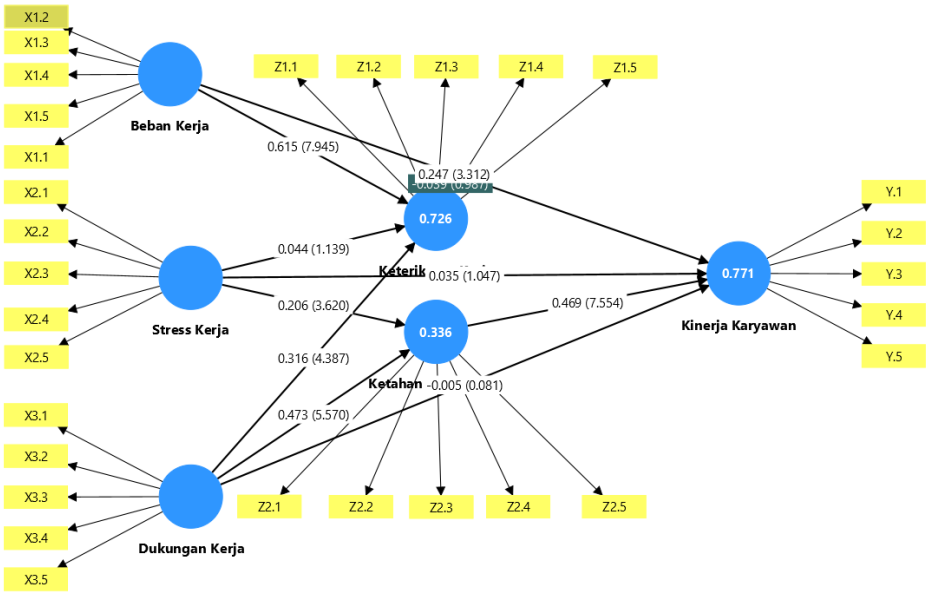
Variabel	Mean	Median	Standard Deviation
Beban Kerja	0,000	0,055	1,000
Dukungan Kerja	0,000	0,074	1,000
Ketahanan Psikologi	0,000	0,024	1,000
Keterikatan Kerja	0,000	0,064	1,000
Kinerja Karyawan	0,000	0,195	1,000
Stres Kerja	0,000	0,246	1,000

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel mempunyai nilai rata-rata di atas 3,00. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel kinerja karyawan, yaitu sebesar 4,269, sedangkan nilai

rata-rata terendah terdapat pada variabel stres kerja, yaitu sebesar 3,946.Tingginya nilai rata-rata kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, nilai rata-rata stres kerja yang relatif lebih rendah dibandingkan variabel lainnya menunjukkan adanya variasi jawaban responden dalam merasakan tekanan pekerjaan.

Hasil Analisis Data

Analisis data menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS, meliputi evaluasi outer model dan inner model serta pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung untuk menguji peran mediasi pada variabel penelitian. Model pengukuran (outer model) yang menggambarkan hubungan antara indikator dan variabel laten dalam penelitian ditampilkan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Outer Model

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Uji validitas konvergen dan reliabilitas konstruk dilakukan untuk mengetahui kemampuan indikator dalam merepresentasikan konstruk penelitian serta konsistensi instrumen pengukuran. Pengujian ini menggunakan nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability. Hasil pengujian menggunakan SmartPLS disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk/Indikator	Outer Loading	CA	CR (Rho a)	CR (rho_c)	AVE
Beban Kerja		0,841	0,842	0,887	0,612
X1.1	0,776				
X1.2	0,778				
X1.3	0,806				
X1.4	0,725				
X1.5	0,823				
Stress Kerja		0,875	0,885	0,908	0,665
X2.1	0,805				

X2.2	0,815				
X2.3	0,777				
X2.4	0,831				
X2.5	0,847				
Dukungan Kerja		0,821	0,824	0,875	0,583
X3.1	0,770				
X3.2	0,756				
X3.3	0,748				
X3.4	0,785				
X3.5	0,757				
Kinerja Karyawan		0,812	0,816	0,869	0,571
Y.1	0,788				
Y.2	0,764				
Y.3	0,766				
Y.4	0,757				
Y.5	0,702				
Keterikatan Kerja		0,834	0,839	0,883	0,603
Z1.1	0,693				
Z1.2	0,814				
Z1.3	0,772				
Z1.4	0,789				
Z1.5	0,808				
Ketahanan Psikologi		0,858	0,859	0,898	0,637
Z2.1	0,760				
Z2.2	0,814				
Z2.3	0,812				
Z2.4	0,815				
Z2.5	0,789				
Interaksi Keterikatan Kerja × Beban Kerja	1,000	–	–	–	–
Keterikatan Kerja × Beban Kerja	1,000				

Sumber: Pengolahan data menggunakan SmartPLS.

Berdasarkan Tabel 3, nilai outer loading sebagian besar indikator telah melebihi 0,70, dengan satu indikator, yaitu Z1.1 pada variabel Keterikatan Kerja, memiliki nilai 0,693. Indikator tersebut masih dapat dipertahankan karena nilainya mendekati 0,70 serta konstruk Keterikatan Kerja memiliki nilai Composite Reliability sebesar 0,883 dan AVE sebesar 0,603, yang telah memenuhi kriteria. Selanjutnya, seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,812–0,875, Composite Reliability (rho_c) sebesar 0,869–0,908, dan AVE sebesar 0,571–0,665. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen karena nilai reliabilitas melebihi 0,70 dan AVE melebihi 0,50. Sementara itu, indikator interaksi Keterikatan Kerja × Beban Kerja memiliki nilai outer loading sebesar 1,000. Dengan demikian, secara keseluruhan, model pengukuran telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen. Hasil pengujian discriminant validity menggunakan kriteria Fornell–Larcker untuk menilai kemampuan setiap konstruk dalam membedakan dirinya dari konstruk lainnya disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Discriminant Validity (Fornell-Lacker Criterion)

	Beban Kerja	Dukungan Kerja	Ketahanan Psikologi	Keterikatan Kerja	Kinerja Karyawan	Stress Kerja
Beban Kerja	0.782					

Dukungan Kerja	0.565	0.763				
Ketahanan Psikologi	0.753	0.546	0.798			
Keterikatan Kerja	0.807	0.678	0.788	0.776		
Kinerja Karyawan	0.785	0.531	0.838	0.790	0.756	
Stress Kerja	0.333	0.357	0.375	0.361	0.359	0.815

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Berdasarkan table 4, nilai diagonal pada tabel merupakan akar kuadrat AVE masing-masing konstruk. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat beberapa hubungan antarkonstruk yang memiliki nilai korelasi lebih besar daripada nilai diagonal konstruknya. Contohnya, nilai korelasi antara Beban Kerja dan Keterikatan Kerja sebesar 0,808, sedangkan nilai diagonal Keterikatan Kerja sebesar 0,776. Selain itu, korelasi antara Ketahanan Psikologi dan Kinerja Karyawan sebesar 0,838 lebih besar daripada nilai diagonal Kinerja Karyawan sebesar 0,756.Dengan demikian, berdasarkan kriteria Fornell-Larcker secara ketat, validitas diskriminan model belum sepenuhnya terpenuhi. Hasil pengujian kolinearitas untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolinearitas antarvariabel dalam model struktural berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Collinearity Statistics (VIF)

	Beban Kerja	Dukungan Kerja	Ketahanan Psikologi	Keterikatan Kerja	Kinerja Karyawan	Stress Kerja	Keterikatan Kerja x Beban Kerja
Beban Kerja			1.512	1.512	3.262		
Dukungan Kerja			1.541	1.541	2.217		
Ketahanan Psikologi					3.102		
Keterikatan Kerja					4.484		
Kinerja Karyawan							
Stress Kerja			1.181	1.181	1.243		
Keterikatan Kerja x Beban Kerja					1.347		

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Bedasarkan table 5, nilai VIF tertinggi terdapat pada hubungan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 4,488. Meskipun merupakan nilai tertinggi, angka tersebut masih berada di bawah batas 5,00. Oleh karena itu, model struktural tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang serius. Dengan demikian, variabel independen dalam model dapat digunakan untuk pengujian hubungan struktural. Hasil pengujian kesesuaian model (model fit) berdasarkan indikator SRMR, d_ULS, d_G, Chi-square, dan NFI pada saturated model dan estimated model disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.062	0.065
d_ULS	1.765	1.949
d_G	0.816	0.853

Chi-square	924.503	942.554
NFI	0.763	0.758

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Berdasarkan Tabel 6, nilai SRMR pada saturated model sebesar 0,062 dan estimated model sebesar 0,065, yang berada di bawah 0,08 sehingga menunjukkan kesesuaian model yang baik. Nilai d_ULS masing-masing sebesar 1,765 dan 1,949, sedangkan d_G sebesar 0,816 dan 0,853, yang memerlukan perbandingan dengan nilai referensi hasil bootstrapping (HI95 atau HI99) sebelum dapat disimpulkan kelayakannya. Sementara itu, nilai Chi-square sebesar 924,503 pada saturated model dan 942,554 pada estimated model perlu ditafsirkan dengan mempertimbangkan kompleksitas model dan ukuran sampel. Adapun nilai NFI sebesar 0,763 dan 0,758 masih berada di bawah acuan 0,90, sehingga kesesuaian model berdasarkan indikator tersebut belum optimal. Secara keseluruhan, model menunjukkan kesesuaian yang baik berdasarkan SRMR, tetapi evaluasi lebih lanjut tetap diperlukan dengan mempertimbangkan indikator lainnya serta hasil pengujian outer model dan inner model. Hasil pengujian koefisien determinasi (R-square) dan nilai R-square adjusted untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel endogen disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Ketahanan Psikologi	0.599	0.593
Keterikatan Kerja	0.726	0.722
Kinerja Karyawan	0.771	0.764

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Berdasarkan Tabel 7, nilai R-square ketahanan psikologi sebesar 0,599 menunjukkan bahwa 59,9% variasi ketahanan psikologi dapat dijelaskan oleh beban kerja, dukungan kerja, dan stres kerja, sedangkan 40,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R-square keterikatan kerja sebesar 0,726 menunjukkan bahwa 72,6% variasinya dapat dijelaskan oleh beban kerja, dukungan kerja, dan stres kerja, sementara 27,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya, nilai R-square kinerja karyawan sebesar 0,771 mengindikasikan bahwa 77,1% variasinya dapat dijelaskan oleh beban kerja, dukungan kerja, stres kerja, ketahanan psikologi, dan keterikatan kerja, sedangkan 22,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai R-square adjusted masing-masing sebesar 0,593, 0,722, dan 0,764 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model, kemampuan penjelasan setiap variabel endogen tetap relatif tinggi. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat terhadap ketahanan psikologi, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hasil pengujian koefisien jalur (path coefficients) yang mencakup nilai koefisien, sample mean, standar deviasi, statistik t, dan nilai signifikansi untuk menguji hubungan antarvariabel dalam model penelitian disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Path Coefficients

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Beban Kerja -> Ketahanan Psikologi	0,632	0,619	0,089	7,091	0,000
Beban Kerja -> Keterikatan Kerja	0,615	0,607	0,077	7,948	0,000
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0,246	0,247	0,074	3,310	0,001
Dukungan Kerja -> Ketahanan Psikologi	0,150	0,159	0,084	1,792	0,073
Dukungan Kerja -> Keterikatan Kerja	0,316	0,322	0,072	4,396	0,000
Dukungan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,004	0,003	0,060	0,068	0,946
Ketahanan Psikologi -> Kinerja Karyawan	0,468	0,467	0,062	7,536	0,000
Keterikatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,198	0,192	0,083	2,396	0,017
Keterikatan Kerja x Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,039	-0,025	0,039	0,990	0,322
Stress Kerja -> Ketahanan Psikologi	0,111	0,119	0,047	2,371	0,018
Stress Kerja -> Keterikatan Kerja	0,044	0,047	0,038	1,132	0,258
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	0,035	0,034	0,034	1,048	0,295

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketahanan psikologi (koefisien 0,632; p-value 0,000), keterikatan kerja (0,615; p-value 0,000), dan kinerja karyawan (0,246; p-value 0,001). Dukungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (0,316; p-value 0,000), tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap ketahanan psikologi (0,150; p-value 0,073) maupun kinerja karyawan (-0,004; p-value 0,946). Sebaliknya, ketahanan psikologi (0,468; p-value 0,000) dan keterikatan kerja (0,198; p-value 0,017) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketahanan psikologi (0,111; p-value 0,018), tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (0,044; p-value 0,258) maupun kinerja karyawan (0,035; p-value 0,295). Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional, keterikatan kerja, dan ketahanan psikologi berkaitan dengan kinerja karyawan, sedangkan pengaruh stres kerja dan dukungan kerja perlu dipahami berdasarkan hasil pengujian masing-masing variabel tanpa mengasumsikan bahwa peningkatan beban atau stres kerja selalu menghasilkan dampak positif.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Keterikatan Kerja dan Ketahanan Psikologi berperan sebagai variabel mediasi. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung spesifik (specific indirect effects) digunakan untuk mengetahui peran mediasi variabel keterikatan kerja dan ketahanan psikologi dalam hubungan antara beban kerja, dukungan kerja, serta stres kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana disajikan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9. Specific Indirect Effects

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Beban Kerja -> Keterikatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,122	0,117	0,052	2,355	0,019

Beban Kerja -> Ketahanan Psikologi -> Kinerja Karyawan	0,296	0,289	0,053	5,608	0,000
Dukungan Kerja -> Keterikatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,063	0,062	0,032	1,967	0,049
Dukungan Kerja -> Ketahanan Psikologi -> Kinerja Karyawan	0,070	0,075	0,042	1,668	0,095
Stress Kerja -> Keterikatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,009	0,009	0,009	0,975	0,329
Stress Kerja -> Ketahanan Psikologi -> Kinerja Karyawan	0,052	0,056	0,024	2,143	0,032

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketahanan psikologi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan dengan koefisien 0,296 dan p-value 0,000, sedangkan keterikatan kerja juga memediasi hubungan tersebut dengan koefisien 0,122 dan p-value 0,019. Pada hubungan dukungan kerja terhadap kinerja, mediasi ketahanan psikologi tidak signifikan (koefisien 0,070; p-value 0,095), sementara mediasi keterikatan kerja terbukti signifikan (koefisien 0,063; p-value 0,049), meskipun signifikansinya mendekati batas 0,05. Selanjutnya, ketahanan psikologi memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja secara signifikan (koefisien 0,052; p-value 0,032), sedangkan keterikatan kerja tidak terbukti memediasi hubungan tersebut (koefisien 0,009; p-value 0,329). Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa ketahanan psikologi dan keterikatan kerja berperan sebagai mediator pada beberapa hubungan antarvariabel, tetapi tidak seluruh jalur mediasi didukung secara statistik.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Ketahanan Psikologi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketahanan psikologi, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,632, nilai t-statistik sebesar 7,091, dan p-value sebesar 0,000. Karena nilai p-value lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketahanan psikologi karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, peningkatan beban kerja berkaitan dengan peningkatan ketahanan psikologi karyawan. Kondisi ini dapat terjadi apabila karyawan terbiasa menghadapi tuntutan pekerjaan, menyelesaikan tugas, dan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi kerja. Pengalaman tersebut berpotensi membentuk kemampuan karyawan untuk menghadapi tekanan dan menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Meskipun demikian, hasil ini tidak berarti bahwa penambahan beban kerja selalu memberikan dampak positif. Beban kerja yang berlebihan tetap berpotensi menimbulkan kelelahan dan tekanan psikologis. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pembagian pekerjaan dilakukan secara proporsional agar tuntutan pekerjaan tetap dapat diimbangi dengan kemampuan karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,246, t-statistik sebesar 3,310, dan p-value sebesar 0,001. Dengan demikian, beban kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mendorong penyelesaian tugas secara lebih

terarah serta meningkatkan kedisiplinan dalam mencapai target kerja. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan jumlah dan tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan. Beban kerja yang terlalu tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat menimbulkan kelelahan dan menghambat pencapaian hasil kerja. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara tepat agar dapat mendukung kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Dukungan Kerja terhadap Ketahanan Psikologi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa dukungan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,150, t-statistik sebesar 1,792, dan p-value sebesar 0,073. Karena p-value lebih besar dari 0,05, pengaruh dukungan kerja terhadap ketahanan psikologi dinyatakan tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan kerja belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap ketahanan psikologi karyawan dalam model penelitian ini. Meskipun arah koefisiennya positif, bukti statistik yang diperoleh belum cukup untuk menyatakan bahwa peningkatan dukungan kerja diikuti oleh peningkatan ketahanan psikologi secara signifikan. Kondisi tersebut dapat mengindikasikan bahwa ketahanan psikologi karyawan tidak hanya berkaitan dengan dukungan di lingkungan kerja, tetapi juga dengan faktor lain, seperti pengalaman menghadapi masalah, kemampuan beradaptasi, dan cara individu mengelola tekanan. Akan tetapi, faktor-faktor tersebut masih berupa kemungkinan penjelasan dan belum diuji secara langsung dalam penelitian ini.

Pengaruh Dukungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa dukungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,316, t-statistik sebesar 4,396, dan p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan kerja memiliki peran dalam meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Dukungan yang diberikan melalui hubungan kerja yang baik, arahan yang jelas, serta bantuan ketika menghadapi kesulitan dapat membantu karyawan merasa lebih diperhatikan dan mampu menjalankan tanggung jawabnya. Dalam konteks PT XYZ, hasil ini menunjukkan pentingnya membangun lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan. Perusahaan dapat memperhatikan komunikasi antara atasan dan bawahan, kerja sama antarkaryawan, serta ketersediaan bantuan ketika pekerjaan menghadapi kendala. Upaya tersebut dapat menjadi bagian dari pengelolaan sumber daya manusia untuk memperkuat keterikatan kerja.

Pengaruh Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa dukungan kerja memiliki koefisien jalur sebesar -0,004, t-statistik sebesar 0,068, dan p-value sebesar 0,946. Nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa dukungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa dukungan kerja belum terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam model yang diuji. Koefisien yang mendekati nol menunjukkan bahwa hubungan langsung antara kedua variabel tersebut sangat lemah setelah mempertimbangkan variabel lain dalam model penelitian. Temuan ini tidak berarti bahwa dukungan kerja tidak penting bagi karyawan. Dukungan kerja mungkin lebih berkaitan dengan aspek psikologis atau keterikatan karyawan daripada secara langsung menentukan hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan bagaimana dukungan yang diberikan dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kemampuan, efektivitas, dan pencapaian target kerja.

Pengaruh Ketahanan Psikologi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketahanan psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,468, t-statistik sebesar 7,536, dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa ketahanan psikologi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu beradaptasi terhadap perubahan, menghadapi kesulitan, dan mempertahankan fokus ketika menghadapi tekanan cenderung lebih mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Bagi PT XYZ, hasil tersebut menegaskan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang membantu karyawan menghadapi tantangan secara sehat. Perusahaan dapat mendukung hal tersebut melalui komunikasi yang terbuka, pembagian tugas yang jelas, dan penyelesaian masalah kerja secara konstruktif. Dengan demikian, ketahanan psikologi dapat menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,198, t-statistik sebesar 2,396, dan p-value sebesar 0,017. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan perhatian, semangat, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Sikap tersebut dapat mendukung pencapaian target serta pelaksanaan tanggung jawab secara lebih konsisten. Meskipun koefisien pengaruhnya lebih kecil dibandingkan pengaruh ketahanan psikologi terhadap kinerja, keterikatan kerja tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keterlibatan karyawan melalui pemberian tujuan kerja yang jelas, komunikasi yang baik, serta lingkungan kerja yang mendorong karyawan berkontribusi secara aktif.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Ketahanan Psikologi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketahanan psikologi, dengan koefisien jalur sebesar 0,111, t-statistik sebesar 2,371, dan p-value sebesar 0,018. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan ketahanan psikologi dalam model penelitian. Artinya, berdasarkan arah koefisien yang diperoleh, peningkatan stres kerja berkaitan dengan peningkatan ketahanan psikologi karyawan setelah mempertimbangkan hubungan antarvariabel dalam model. Temuan ini perlu ditafsirkan secara hati-hati karena stres kerja tidak selalu memberikan dampak positif. Dalam kondisi tertentu, tuntutan pekerjaan dapat menjadi pengalaman yang mendorong individu mengembangkan kemampuan beradaptasi. Namun, tekanan yang terlalu tinggi dan berlangsung terus-menerus juga dapat berdampak negatif terhadap kondisi psikologis. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini tidak dapat dijadikan dasar untuk menyimpulkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan stres kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,044, t-statistik sebesar 1,132, dan p-value sebesar 0,258. Karena p-value lebih besar dari 0,05, stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan stres kerja belum dapat menjelaskan perubahan keterikatan kerja secara signifikan dalam model penelitian ini. Meskipun koefisiennya positif, hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk mendukung kesimpulan adanya pengaruh

yang nyata. Hal ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja karyawan mungkin lebih berkaitan dengan faktor lain, termasuk dukungan kerja dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan sekaligus mengelola sumber stres agar tidak berkembang menjadi tekanan yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,035, t-statistik sebesar 1,048, dan p-value sebesar 0,295. Nilai p-value tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja belum terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, tingkat stres kerja saja belum cukup untuk menjelaskan perubahan kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh. Meskipun demikian, hasil ini tidak berarti bahwa stres kerja dapat diabaikan. Dampak stres dapat berbeda pada setiap individu dan bergantung pada tingkat tekanan, sumber stres, serta kemampuan karyawan dalam menghadapinya. Perusahaan tetap perlu mengelola tuntutan pekerjaan secara wajar agar kondisi kerja tidak menghambat produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Peran Ketahanan Psikologi dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui ketahanan psikologi, dengan koefisien sebesar 0,296, t-statistik sebesar 5,608, dan p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketahanan psikologi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Artinya, hubungan beban kerja dengan kinerja tidak hanya terlihat melalui pengaruh langsung, tetapi juga melalui ketahanan psikologi. Karyawan yang mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dan menyesuaikan diri terhadap kesulitan berpotensi mempertahankan pelaksanaan tugasnya dengan lebih baik. Karena pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja juga signifikan, hasil ini mengarah pada mediasi parsial, dengan catatan bahwa arah pengaruh langsung dan tidak langsung sejalan serta pengujian mediasi telah dilakukan menggunakan prosedur yang sesuai. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja perlu disertai upaya menjaga kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Peran Keterikatan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja, dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,122, t-statistik sebesar 2,355, dan p-value sebesar 0,019. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Beban kerja yang dikelola secara tepat dapat berkaitan dengan meningkatnya keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas, yang selanjutnya berhubungan dengan kinerja. Karena pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja juga signifikan dan pengaruh tidak langsungnya searah, hasil ini mengarah pada mediasi parsial. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan bukan hanya jumlah pekerjaan yang diberikan, tetapi juga bagaimana karyawan terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Peran Ketahanan Psikologi dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dukungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui ketahanan psikologi memiliki koefisien sebesar 0,070, t-statistik sebesar 1,668, dan p-value sebesar 0,095. Karena p-value lebih besar dari 0,05, pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketahanan psikologi belum terbukti memediasi hubungan antara dukungan kerja dan kinerja karyawan. Meskipun koefisien pengaruh tidak langsungnya positif, bukti statistik yang tersedia belum cukup untuk menyatakan bahwa dukungan kerja meningkatkan kinerja melalui ketahanan psikologi. Temuan ini sejalan dengan hasil pengaruh langsung dukungan kerja terhadap ketahanan psikologi yang juga tidak signifikan. Oleh karena itu, dukungan kerja yang diberikan perusahaan belum terbukti meningkatkan kinerja melalui jalur mediasi tersebut dalam model penelitian ini. Namun, kesimpulan ini tidak meniadakan kemungkinan adanya manfaat dukungan kerja melalui mekanisme lain yang belum diuji.

Peran Keterikatan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa dukungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja, dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,063, t-statistik sebesar 1,967, dan p-value sebesar 0,049. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan, meskipun hasilnya berada dekat dengan batas signifikansi. Dengan demikian, keterikatan kerja terbukti memediasi hubungan antara dukungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini menarik karena pengaruh langsung dukungan kerja terhadap kinerja tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui keterikatan kerja signifikan. Pola tersebut dapat mengarah pada mediasi tidak langsung saja (indirect-only mediation). Artinya, dukungan kerja berkaitan dengan kinerja melalui keterikatan kerja, tetapi tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan setelah variabel lain dalam model diperhitungkan. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan kerja perlu diikuti dengan upaya membangun keterlibatan karyawan. Dukungan yang diberikan akan lebih bermakna apabila dapat mendorong karyawan untuk merasa terlibat dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Peran Ketahanan Psikologi dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui ketahanan psikologi, dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,052, t-statistik sebesar 2,143, dan p-value sebesar 0,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketahanan psikologi memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Meskipun pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja tidak signifikan, jalur tidak langsung melalui ketahanan psikologi menunjukkan hasil yang signifikan. Pola ini mengarah pada mediasi tidak langsung saja (indirect-only mediation). Artinya, dalam model penelitian ini, hubungan stres kerja dengan kinerja lebih terlihat melalui ketahanan psikologi daripada melalui pengaruh langsung. Namun, hasil tersebut tidak berarti bahwa stres kerja perlu ditingkatkan. Perusahaan tetap perlu mengelola tekanan kerja secara sehat dan memastikan karyawan memiliki dukungan yang memadai untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

Peran Keterikatan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja memiliki koefisien sebesar 0,009, t-statistik sebesar 0,975, dan p-value sebesar 0,329. Karena p-value lebih besar dari 0,05, pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, keterikatan kerja belum terbukti memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki hubungan tidak langsung yang signifikan dengan kinerja melalui keterikatan kerja berdasarkan model yang diuji. Temuan tersebut konsisten dengan hasil pengaruh langsung stres kerja terhadap keterikatan kerja yang juga tidak signifikan. Oleh karena itu, keterikatan kerja belum dapat dinyatakan sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini. Perusahaan tetap perlu memperhatikan pengelolaan stres serta faktor-faktor lain yang dapat mendukung keterlibatan dan pencapaian kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT XYZ, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,246; p-value 0,001) serta ketahanan psikologi (koefisien 0,632; p-value 0,000). Dukungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (koefisien 0,316; p-value 0,000), tetapi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien -0,004; p-value 0,946). Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (p-value 0,258) maupun kinerja karyawan (p-value 0,295). Sebaliknya, ketahanan psikologi (koefisien 0,468; p-value 0,000) dan keterikatan kerja (koefisien 0,198; p-value 0,017) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa keterikatan kerja memediasi pengaruh beban kerja (koefisien tidak langsung 0,122; p-value 0,019) dan dukungan kerja (0,063; p-value 0,049) terhadap kinerja karyawan. Ketahanan psikologi juga memediasi pengaruh beban kerja (0,296; p-value 0,000) dan stres kerja (0,052; p-value 0,032) terhadap kinerja. Namun, mediasi ketahanan psikologi pada hubungan dukungan kerja dengan kinerja (p-value 0,095) serta mediasi keterikatan kerja pada hubungan stres kerja dengan kinerja (p-value 0,329) tidak signifikan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan berkaitan dengan beban kerja yang dikelola secara proporsional, keterikatan kerja, dan ketahanan psikologi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan pembagian tugas dengan kemampuan karyawan, membangun komunikasi dan dukungan yang konstruktif, memperkuat keterlibatan karyawan, serta membantu karyawan menghadapi tekanan kerja secara sehat.

5. REFERENCES

Albrecht, B. dan. (2024). *PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP NIAT PINDAH DI PT. SAVANA RATTAN FURNITURE*.

Amanulloh, I. F., & Waskito, J. (2026). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN EMPLOYER BRANDING YANG DIMEDIASI OLEH REPUTASI PERUSAHAAN TERHADAP MINAT MELAMAR KERJA GEN Z (MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA). *INOVASI PEMBANGUNAN – JURNAL KELITBANGAN*, *14*(01), 1–11.

Arfi Hafiz Mudrika, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak2, & Andre Syahputra Tarigan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(1), 53–65. https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2061

Asyfa, S. J. D., & Waskito, J. (2026). Pengaruh Kecemasan Karier dan Dukungan Sosial Terhadap Kepercayaan Diri Mencari Kerja Pada Fresh Graduate Dengan Regulasi Emosi Sebagai Variabel Permediasi. *Science and Education Journal*, *5*(2), 179–191.

Berhed, T. I., & Ariani, D. W. (2024). The Influence of Work Environment, Job Stress and Workload on Employee Performance in The Ministry of Religion in South Halmahera. *Research Horizon*, *0696*.

Burlian, I. A. (2024). *PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *3*(4), 1222–1233.

Creswell. (2016). Metode Kualitatif dan Kuantitatif dalam Penelitian Hubungan Internasional. *Metode Penelitian Hubungan Internasional*, 18–20.

Dan. (2020). Pengaruh sumber daya pekerjaan, sumber daya individu dan beban kerja terhadap keterikatan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(2), 52–67.

Demerouti, B. (2024a). *PENGARUH JOB DEMANDS & JOB RESOURCES TERHADAP WORK ENGAGEMENT PERAWAT DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN*. *2*, 306–312.

Demerouti, B. dan. (2024b). *TUNTUTAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI FAKTOR PENENTU STRES KERJA: STUDI PADA KARYAWAN CV. ZEIRLIANA BERSATU*. *2*, 306–312.

Eisenberger, R. dan. (2022). *178600035 - Farastya Dwi Sari - Fulltext*.

Handoko. (2018). *stress kerja*.

Harrisson, M., Loiselle, C. G., Duquette, A., & Semenic, S. E. (2002). Hardiness, work support and psychological distress among nursing assistants and registered nurses in Quebec. *Journal of Advanced Nursing*, *38*(6), 584–591. https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2002.02225.x

Judge, R. dan. (2024). Pengaruh Stress Kerja. *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, *5*(1), 70–80.

Juliandi. (2018). Determinants of Repurchase Intention : an Islamic Business Ethics Perspective Determinants of Repurchase Intention : an Islamic Business Ethics Perspective. *Disertation*.

Kobasa. (1979). *AKADEMIK DAN HARDINESS SEBAGAI MEDIASI PADA OLEH NI ' MATIR RAFIKA MA ' SUM PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN TESIS Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area OLEH*.

Kobis. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nusantara Cipta Pratama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(1), 167–174. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.238

Kurniawan dan Adiputra (2024), M. (2022). (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja

terhadap Kinerja Karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, *1*(2), 41–50. https://doi.org/10.59583/mars.v1i2.13

Maddi. (2013). Hubungan Religiusitas dengan Hardiness pada Mahasiswa yang sedang Mengerjakan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. *Journal of Correctional Issues*, *8*(1), 230–237.

Mangkunegara. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *27*(2), 100–110. https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192

Marisa, P. A. A., & Utami, L. H. (2021). stress kerja Pt. PLN. *Jurnal Psikologi Integratif*, *9*(1), 29.

Mudrika. (2020). World Health Organization. *Laboratory Testing for 2019 Novel Coronavirus (2019-NCoV) in Suspected Human Cases*.

Munandar. (2023). *PENGARUH STRESS KERJA*. 1–50.

Mz, M. F. K., & Waskito, J. (2026). The Effect of Employer Branding and Corporate Social Responsibility on Intention to Apply for Jobs in Start-Up Companies: The Mediating Role of Corporate Reputation Muhammad. *Journal Economic Resources*, *9*(1), 881–892.

Putri, W. A., & Waskito, J. (2026). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN GAJI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GEN Z DI PT SUNWOO GARMENT INDONESIA. *JURNAL LENTERA BISNIS*, *15*(1), 175–193. https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.1981

Putro dan Waskito. (2016). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUDI SEHAT DI SURAKARTA Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. 1–18.

Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *HUBUNGAN HARDINESS TERHADAP STRES AKADEMIK MAHASISWA TINGKAT AKHIR JURUSAN PENDIDIKAN BAHASA DAN SENI UNIVERSITAS LAMPUNG*. *2*, 306–312.

Saifulloh, W. dan. (2023). No TitleΕΛΕΝΗ. *Αγαη*, *8*(5), 55.

Schaufeli. (2012). Ketidak amanan kerja. *Экономика Региона*, (January).

Schaufeli. (2023). Hubungan Work Engagement dengan Burnout terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, *1*(02), 66–75. https://doi.org/10.59422/global.v1i02.146

Siahaan, I. R., Yona, M., Nasution, H., & Fitria, K. S. (2026). *Determinasi Kinerja Kelompok Pelaku Usaha Perikanan : Peran Dukungan Organisasi , Komitmen Afektif Dimediasi oleh Kompensasi*. *22*(1), 24–34.

Setyautami, D. K., & Waskito, J. (2026). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH BUDAYA ORGANISASI PADA PT ECO SMART GARMENT INDONESIA. *JURNAL LENTERA BISNIS*, *15*(1), 1180–1193. https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.2063

Suryana, A. K. H., & Waskito, J. (2026). Identifikasi Konstruk Utama, Variabel, Metode Penelitian, dan Kerangka Teoretis dalam Adopsi Digital dan Kinerja Pegawai Publik:

Tinjauan Literatur Sistematis. *Global Leadership Organizational Research in Management*, *4*(4), 169–188.

Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF : TEORI DAN PRAKTIK*.

Syahada et.al. (2025). The Effect of Workload on Employee Performance with Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Work Stress as Mediation and Leadership Support as Moderation. *American Journal of Economic and Management Business (AJEMB)*, *4*(5), 403–420. https://doi.org/10.58631/ajemb.v4i5.226

Tarwaka. (2020). Beban Kerja Dan Kinerja SDM. In *Suparyanto dan Rosad (2015* (Vol. 5, Number 3).

TASIKMALAYA, H. A. B. K. D. P. P. D. P. K. C. K. (2024). *HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI PUSKESMAS KECAMATAN CIKATOMAS KABUPATEN TASIKMALAYA*. *2*, 306–312.

Taylor, A. dan. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, *2*(4), 169–176. https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4.290

Taylor, A. dan. (2025). *Penerapan Pengukuran Kinerja Pegawai dalam Mencapai Target Kerja pada Kantor Imigrasi Ngurah Rai Jimbaran*.