



Analisis Pengaruh Beban Kerja, Work-Life Balance, dan Work-Related Depression Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Mediasi

Dona Rosa Hadiyansyah^{1, *}, Sidiq Permono Nugroho²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Correspondence: E-mail: b100220175@student.ums.ac.id

ABSTRAK

Riset ini menelaah pengaruh beban kerja, work-life balance, dan depresi kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kesehatan mental. Data primer dikumpulkan dari 125 karyawan manajerial perusahaan manufaktur di Soloraya dan dianalisis dengan SEM-PLS. Hasil menunjukkan beban kerja tidak signifikan terhadap kinerja namun berdampak pada kesehatan mental; work-life balance mendukung kinerja sekaligus stabilitas mental; sedangkan depresi kerja menunjukkan efek paradoksial meningkatkan performa tanpa pengaruh berarti pada kesehatan mental. Kesehatan mental mendukung kinerja, namun tidak memediasi variabel lain. Temuan ini menekankan pentingnya kesejahteraan psikologis dalam kinerja karyawan dan memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam distribusi beban kerja, harmonisasi peran profesional-personal, serta sistem dukungan psikologis. Penelitian terbatas pada data cross-sectional di satu sektor, sehingga generalisasi masih terbatas.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 15 Oktober 2025

First Revised 17 November 2025

Accepted 18 Desember 2025

First Available online 19

Desember 2025

Publication Date 19 Desember 2025

Keyword:

Beban kerja, Kesehatan mental, Kinerja karyawan, Work-life balance, Work-related depression.

1. PENDAHULUAN

Capaian kerja karyawan berperan strategis dalam membentuk tingkat efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi, terutama di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, percepatan digitalisasi, serta tekanan waktu yang semakin intens. Kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi aspek teknis pekerjaan, tetapi juga berdampak pada kondisi psikologis karyawan. Saleem et al., (2021) menjelaskan bahwa tekanan kerja yang berkaitan dengan penggunaan teknologi digital secara intensif dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja karyawan, terutama ketika karyawan tidak dibekali pelatihan yang memadai dan dihadapkan pada tuntutan untuk selalu terhubung secara digital. Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai manifestasi capaian kerja yang terefleksi melalui mutu dan volume output yang dihasilkan dalam koridor tanggung jawab yang melekat pada individu (Udin, 2023). Dinamika kinerja tersebut tidak berdiri tunggal, melainkan dibentuk oleh konfigurasi faktor internal seperti dorongan psikologis dan kapasitas kerja serta determinan eksternal yang mencakup kondisi lingkungan dan keberfungsian dukungan manajerial (Nurvianida Nasrul et al., 2023). Dengan demikian, kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi dan mengelola determinan tersebut menjadi prasyarat strategis guna menjaga performa kerja yang konsisten dan berdaya tahan (Zhang., 2023).

Intensitas workload terbukti menjadi determinan penting dalam fluktuasi employee performance. Ekskalasi beban tugas yang melampaui kapasitas adaptif individu berpotensi memicu occupational stress serta erosi motivasional, yang selanjutnya menggerus output kinerja (Dwiyanti et al., 2020; Hassan et al., 2024; Hutabarat et al., 2023). Di sisi lain, keberfungsian work-life balance berperan sebagai mekanisme protektif, karena keseimbangan peran kerja-personal berkorelasi dengan job satisfaction yang lebih stabil, psychological well-being yang lebih resilien, serta efektivitas kerja yang optimal (Adisa T. et al., 2021; Ismawati et al., 2023; Susanto et al., 2022). Kombinasi workload eksekutif dan disharmoni work-life balance meningkatkan kerentanan terhadap work-related depression. Work-related depression merupakan kondisi depresi yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus dan dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta keterlibatan kerja karyawan (Lu et al., 2022; Osborn et al., 2022). Dalam konfigurasi tersebut, mental well-being berfungsi sebagai variabel intervening yang menyalurkan relasi antara workload exposure dan work-life equilibrium terhadap employee performance, di mana kondisi psikologis yang stabil memungkinkan individu melakukan cognitive regulation atas tekanan kerja sekaligus menjaga konsistensi output kinerja, sedangkan gangguan kesehatan mental dapat memperburuk dampak negatif tekanan kerja terhadap kinerja (Assaf, 2022; Nabil, 2024).

Fenomena ini banyak ditemukan pada sektor industri manufaktur, di mana karyawan dihadapkan pada tuntutan fisik dan mental yang tinggi, tekanan target produksi, serta sistem kerja yang ketat. Namun, sebagian penelitian sebelumnya masih berfokus pada hubungan parsial antarvariabel atau dilakukan pada sektor selain manufaktur (Hassan et al., 2024; Lu et al., 2022; Udin, 2023). Fokus studi ini diarahkan pada evaluasi efek workload pressure dan work-life balance configuration terhadap job performance, di mana work-related depression berperan sebagai latent psychological mechanism dalam kerangka mental health mediation pada sektor manufaktur.

1.1 Tinjauan Pustaka

1.1.1. Job Demands, Work-Life Balance, dan Work-Related Depression

Dalam kerangka Job Demands–Resources, konfigurasi kerja dipahami sebagai interaksi antara tekanan tugas dan modal pendukung, di mana akumulasi demands yang melampaui kapasitas resources berpotensi memicu distress psikologis, kelelahan kronis, serta degradasi kesehatan mental (Paterson et al., 2024). Boundary Theory menekankan pentingnya pengelolaan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencegah work-related depression, dipengaruhi preferensi individu sebagai segmenters atau integrators (Ashforth et al., 2000; Kossek et al., 2022). Work-life balance, keselarasan antara aktivitas kerja dan non-kerja, penting untuk kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas, dipengaruhi manajemen waktu, fleksibilitas, dukungan organisasi, dan kemampuan individu. Beban kerja tinggi dan kompleks, terutama di sektor manufaktur, meningkatkan risiko kelelahan dan depresi kerja akibat job strain tuntutan tinggi dengan kontrol rendah serta hilangnya sumber daya psikologis seperti harga diri dan dukungan sosial. Kinerja karyawan dipengaruhi interaksi kemampuan, motivasi, kondisi psikologis, dan lingkungan kerja, termasuk adaptabilitas, kualitas kerja, dan keterlibatan sosial (Karakas, 2010; Pradhan & Jena, 2016). Transformasi digital dan otomatisasi menambah tuntutan adaptasi, sehingga keseimbangan psikologis dan intervensi holistik, termasuk skrining dan dukungan profesional, penting untuk mencegah kelelahan, menjaga kesehatan mental, dan mendukung kinerja optimal (Strudwick et al., 2023; Zhang et al., 2023). Organisasi perlu mengenali gejala depresi kerja dan menciptakan iklim serta dukungan struktural untuk mencegah dan menangani gangguan ini.

1.2. Pengembangan Hipotesis

1.2.1. Keterkaitan beban kerja dengan kinerja karyawan

Beban kerja merefleksikan task–role accumulation yang dilekatkan pada individu dalam bounded time frame, mencakup jumlah tugas, tingkat kompleksitas, durasi penyelesaian, serta tekanan waktu. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan tekanan psikologis, seperti stres, kecemasan, kelelahan, hingga burnout, yang berdampak negatif pada efektivitas, konsentrasi, dimensi performa pekerja yang tercermin melalui mutu output serta intensitas capaian kerja. Penelitian Salehi Sahlabadi et al., (2022) menunjukkan bahwa beban kerja tinggi berpengaruh negatif terhadap performa kerja melalui peningkatan tekanan mental, sedangkan studi Jame Chenarboo et al., (2022) intensitas mental workload terbukti berasosiasi signifikan dengan cognitive fatigue serta meningkatnya task-related error, yang secara simultan menggerus decision quality, attentional capacity, dan precision kerja. Kondisi ini mengindikasikan urgensi pengelolaan workload yang proporsional guna menjaga psychological sustainability dan mempertahankan performance optimal. Atas dasar argumentasi tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: **H1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.**

1.2.2. Keterkaitan work-life balance dengan kinerja karyawan

Work-life balance dapat dimaknai sebagai individual capacity in regulating professional load vis-à-vis personal life commitments outside the occupational sphere, menjadi semakin penting dalam dunia kerja modern yang sarat tekanan dan tuntutan fleksibilitas. Pencapaian keseimbangan ini terbukti meningkatkan kepuasan kerja, kualitas hidup, kesehatan mental, psychological capital, serta produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan, karena individu yang mengelola waktu dan peran sosialnya dengan baik mampu mengurangi stres, mengendalikan emosi, dan tetap termotivasi (Medina-Garrido et al., 2023; Zhang et al., 2023). Dengan demikian, orkestrasi konteks kerja yang pro–work–life equilibrium menghasilkan nilai

tambah ganda: optimalisasi kapasitas individu sekaligus penguatan outcome institusional berupa efisiensi operasional, retensi afektif, dan performa agregat. Atas dasar konstruksi tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan: **H2: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

1.2.3. Keterkaitan *work related depression* dengan kinerja karyawan

Depresi berbasis kerja dapat dipahami sebagai kondisi psikologis maladaptif yang muncul akibat eskalasi job demands, overload tugas, serta ekosistem kerja yang tidak suportif, yang kemudian termanifestasi dalam emotional exhaustion, penurunan drive intrinsik, dan degradasi kapasitas kognitif, sehingga menginterupsi performa individu di tempat kerja. Temuan Marchand et al. (2020) mengindikasikan bahwa excessive work demands dan irregular working hours berperan signifikan dalam memperkuat kerentanan tersebut, dan rasa tidak aman terhadap pekerjaan meningkatkan risiko depresi, yang selanjutnya menurunkan produktivitas. Sebaliknya, studi Kim et al., (2020) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi lebih mampu menghadapi stres kerja dan tekanan mental, sehingga risiko depresi lebih rendah. Temuan ini menekankan pentingnya organisasi mengembangkan program untuk memperkuat resiliensi karyawan guna menjaga kesehatan mental sekaligus meningkatkan kinerja, sehingga hipotesis penelitian dapat dirumuskan : **H3: *Work related depression* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.**

1.2.4. Keterkaitan beban kerja dengan kesehatan mental

Beban kerja yang berat, baik dari segi tekanan waktu maupun volume pekerjaan, merupakan faktor risiko utama yang dapat menurunkan kesehatan mental karyawan, karena tuntutan yang melebihi kapasitas individu memicu stres kronis, kelelahan emosional, kecemasan, depresi, burnout, serta gangguan psikologis lainnya (Chen et al., 2022). Kondisi ini semakin diperparah apabila karyawan kurang mendapatkan dukungan sosial atau merasa tidak memiliki kontrol atas tugasnya. Studi Hassanie et al., (2022) menegaskan bahwa beban kerja berlebihan berkaitan dengan meningkatnya stres traumatis sekunder, yang dapat menimbulkan insomnia, gangguan konsentrasi, hingga perasaan putus asa. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional serta penyediaan intervensi psikologis dan dukungan mental oleh organisasi untuk menjaga kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis: **H4: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kesehatan mental.**

1.2.5. Keterkaitan *work-life balance* dengan mental health

Berdasarkan argumentasi konseptual tersebut, hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa work-life balance berkontribusi positif terhadap kondisi mental karyawan. Keseimbangan peran kerja dan non-kerja berfungsi sebagai mekanisme regulatif yang menekan akumulasi stres, memperbaiki subjective life satisfaction, serta menjaga stabilitas psychological well-being melalui ketersediaan ruang pemulihan emosional di luar domain pekerjaan. Temuan Chen et al. (2022) mengindikasikan bahwa work-life balance memperkuat mental health melalui mediasi psychological capital, khususnya optimisme dan self-efficacy. Sejalan dengan itu, Liswandi dan Muhammad (2023) melaporkan keterkaitan positif yang konsisten antara work-life balance dan kesejahteraan mental, disertai penurunan kerentanan terhadap distress psikologis seperti burnout, depresi, dan stres kronis. Oleh karena itu, individu dengan integrasi yang lebih adaptif antara tuntutan kerja dan kehidupan personal cenderung

menunjukkan kualitas hidup yang lebih unggul serta intensitas gangguan emosional yang lebih rendah: **H5: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kesehatan mental.**

1.2.6. Keterkaitan *work related depression* dengan kesehatan mental

Dengan bertumpu pada landasan teoritis sebelumnya, penelitian ini memposisikan *work-related depression* sebagai mekanisme psikologis perantara yang mengartikulasikan relasi kausal antara intensitas tekanan kerja dan capaian kinerja individu, karena depresi yang muncul akibat beban kerja berlebihan, tanggung jawab yang tidak seimbang, minimnya kontrol pekerjaan, dan kurangnya dukungan sosial dapat melemahkan ketahanan psikologis, memicu gangguan suasana hati, kelelahan emosional, hilangnya minat terhadap pekerjaan, serta menurunkan konsentrasi dan kreativitas (Marchand et al., 2020). Kondisi ini tidak hanya menurunkan kesejahteraan psikologis, tetapi juga berdampak pada performa kerja melalui peningkatan absenteeism, rendahnya keterlibatan, penurunan produktivitas dan efisiensi, serta munculnya presenteeism, yaitu hadir secara fisik namun tidak bekerja optimal (Lerner et al., 2013). Pengendalian institusional atas determinan depresi berbasis kerja menjadi prasyarat untuk mempertahankan keseimbangan psikis dan efektivitas kinerja SDM: **H6: *Work related depression* berpengaruh negatif terhadap kesehatan mental.**

1.2.7. Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas, kesehatan mental yang baik menjadi faktor krusial dalam menunjang kinerja karyawan, karena karyawan dengan kondisi mental stabil lebih mampu mengelola stres, menjaga fokus, dan mempertahankan motivasi kerja, sehingga produktivitas dan kualitas kerja meningkat (Rostami et al., 2021). Berbeda dari kondisi psikologis adaptif, keberadaan mental disturbance meliputi stress load, anxiety spectrum, hingga depressive state mengikis fokus kognitif, memicu emotional exhaustion, serta melemahkan work drive, sehingga performa kerja mengalami degradasi sistemik (Jame Chenarboo et al., 2022). Begitupun, kesehatan mental berperan signifikan dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kerja, khususnya dalam menghadapi tekanan dan tuntutan tinggi, sehingga menjaga kesehatan mental karyawan penting tidak hanya untuk kesejahteraan individu tetapi juga untuk peningkatan kinerja organisasi. Berangkat dari argumentasi konseptual dan evidensi empiris yang telah dielaborasi, kajian ini kemudian menetapkan proposisi hipotesis penelitian sebagai berikut: **H7: Kesehatan mental berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

1.2.8. Peran mediasi kesehatan mental dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja

Secara konseptual, kesehatan mental menempati posisi intermediet dalam mekanisme pengaruh workload terhadap performa kerja. Eskalasi tuntutan kerja melampaui aspek kuantitas waktu dan tenaga, karena turut mengganggu stabilitas psikis yang pada akhirnya menghambat output karyawan, tetapi juga menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan, seperti stres, kelelahan emosional, hingga gangguan mental seperti kecemasan atau depresi, yang pada gilirannya menghambat konsentrasi, pengambilan keputusan, dan produktivitas karyawan. Justifikasi penggunaan *mental health* sebagai variabel intervensi bersandar pada temuan Nugroho dan Amirudin (2022), yang menegaskan peran mekanistik aspek psikologis dalam mentransmisikan efek variabel independen menuju outcome kinerja karyawan. Dengan demikian, kesehatan mental menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana beban kerja tinggi dapat menurunkan performa, sehingga organisasi perlu memperhatikan aspek ini dalam manajemen beban kerja. Berangkat dari uraian konseptual tersebut, penelitian ini kemudian mengonstruksi serangkaian proposed hypotheses sebagai

pijakan analitik: **H8: Kesehatan mental memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.**

1.2.9. Peran mediasi kesehatan mental dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja

Berangkat dari paparan tersebut, individu dengan *work-life balance* yang terjaga menunjukkan stabilitas psikologis yang lebih konsisten, sehingga memicu performa kerja yang lebih optimal. Keseimbangan ini berfungsi sebagai mekanisme regulatif dalam menyelaraskan ekspektasi profesional dan domain personal, yang secara simultan menekan tekanan kerja serta memperkuat *mental well-being*. Kesehatan mental yang baik berperan penting dalam menjaga fokus, motivasi, dan interaksi sosial di tempat kerja, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian kinerja optimal. Penelitian Medina-Garrido et al., (2023) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, termasuk kesehatan mental, memediasi hubungan antara kebijakan kerja-keluarga dan kinerja kerja. Berdasarkan Chen et al., (2022), kondisi mental yang optimal menstimulasi performa kerja melalui jalur keterlibatan profesional yang intens serta ekspresi inovatif. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan dapat diformulasikan sebagai berikut : **H9: Kesehatan mental memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.**

1.2.10. Peran mediasi kesehatan mental dalam hubungan antara *work related depression* dan kinerja

Berdasarkan uraian di atas, karyawan yang mengalami depresi terkait pekerjaan cenderung mengalami penurunan kinerja akibat terganggunya kondisi psikologis yang penting untuk menjaga motivasi, konsentrasi, dan hubungan sosial di tempat kerja. Namun, ketika karyawan memiliki kesehatan mental yang baik atau mendapatkan dukungan yang memadai, dampak negatif depresi terhadap kinerja dapat diminimalkan, sehingga kesehatan mental berperan sebagai variabel mediasi. Penelitian oleh Sun et al., (2022) menunjukkan bahwa tekanan psikologis akibat pekerjaan menurunkan kinerja secara langsung, namun kesehatan mental dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut, Chen et al., (2022) menegaskan bahwa tekanan psikososial di ranah pekerjaan secara substansial mengganggu stabilitas mental individu, yang selanjutnya menurunkan kapabilitas performatif mereka, sehingga menegaskan fungsi mediasi psikologis mental dalam dinamika invers antara beban kognitif-emosional kerja dan outcome kinerja. Berangkat dari evidensi tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis konseptual: **H10: Kesehatan mental memediasi pengaruh *work related depression* terhadap kinerja karyawan**

2. METODE

Studi ini mengadopsi kuantitatif lens untuk menelisik dinamika interaktif antara workload, work-life equilibrium, dan depresi terkait pekerjaan terhadap performa karyawan, dengan mental well-being berperan sebagai mediating construct.. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup pada karyawan perusahaan manufaktur di Soloraya, dengan sampel purposive dan convenience sampling sebanyak 125 responden manajerial berpengalaman minimal 2 tahun, menggunakan skala Likert 5 poin dan dijamin kerahasiaannya. Variabel diukur secara objektif: kinerja (tugas, kontekstual, adaptif, proaktif), beban kerja (volume, kompleksitas, tekanan, tuntutan emosional/fisik), work-life balance (pembagian waktu, kepuasan, fleksibilitas, dukungan organisasi), work-related depression (emosi negatif,

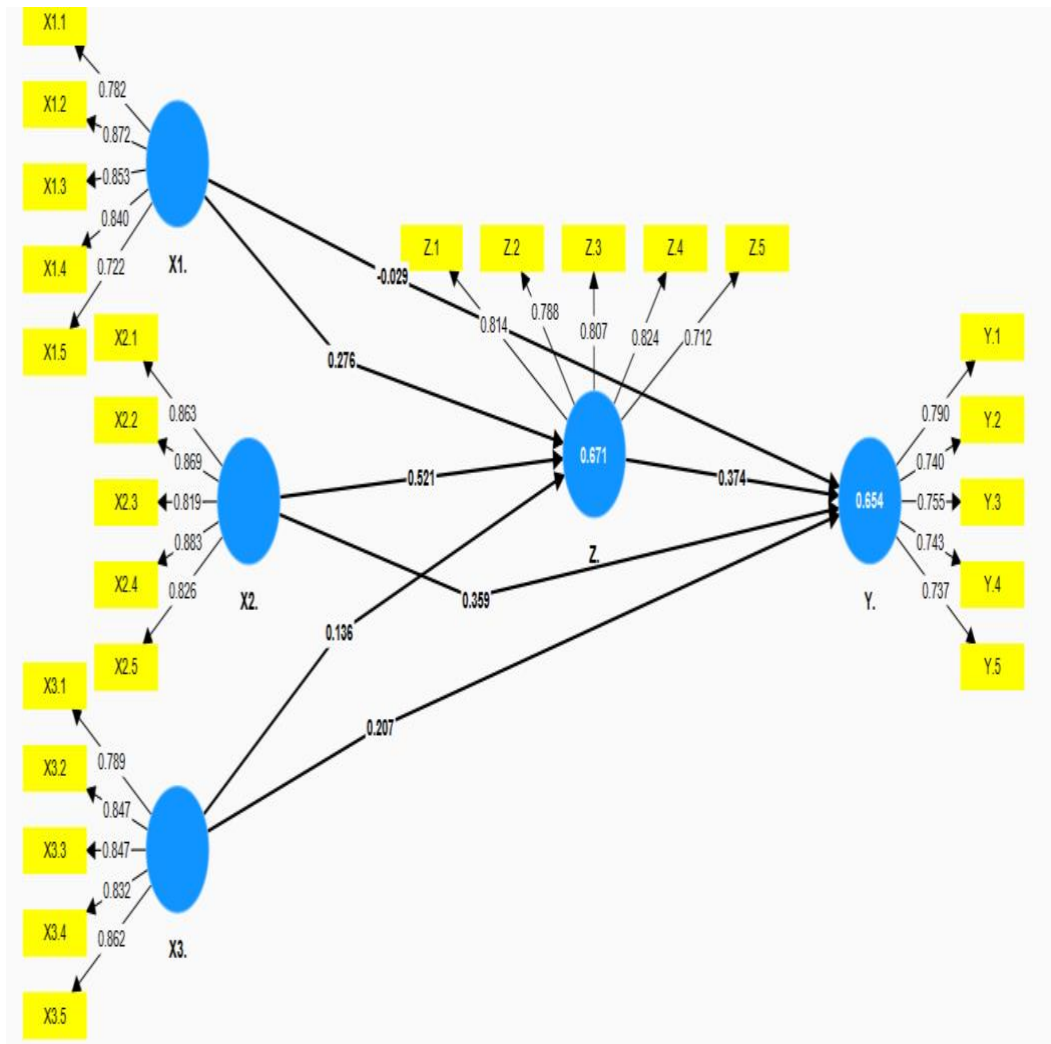
hilangnya motivasi, gangguan konsentrasi), dan kesehatan mental (kesejahteraan psikologis, manajemen stres, produktivitas, relasi sosial). Analisis data menggunakan SEM-PLS melalui SmartPLS 4.0, mencakup evaluasi outer model (validitas konvergen, diskriminan, reliabilitas, VIF) dan inner model (R^2 , Q^2 , path coefficient untuk hipotesis dan mediasi), memungkinkan identifikasi hubungan antar variabel secara empiris untuk mendukung manajemen SDM berbasis data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi kuantitatif ini mengeksplorasi implikasi beban kerja, keseimbangan hidup-kerja, serta depresi terkait pekerjaan terhadap performa karyawan, dengan kesejahteraan psikologis berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut, menggunakan kuesioner Likert 1–5 pada minimal 125 karyawan industri manufaktur dan dianalisis dengan SmartPLS 4.0. Mayoritas responden adalah laki-laki (60,8%) dengan usia 26–35 tahun (44,8%), bekerja di departemen Produksi (43,2%), dan memiliki pengalaman kerja 2–5 tahun (37,6%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sampel penelitian didominasi oleh pekerja muda yang berpengalaman dan berperan langsung dalam proses produksi, Kajian ini krusial untuk mengeksplor efek workload, keseimbangan kerja-hidup, serta occupational depression terhadap psikofungsional dan performa pekerja di ranah manufaktur.

3.1. Hasil Analisis Data

Analisis PLS menunjukkan hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, *work-related depression*, kesehatan mental, dan kinerja karyawan. Gambar 1 menyajikan skema model penelitian yang dihasilkan dari output SmartPLS 4.0.



Gambar 1. Skema Model Penelitian (Output SmartPLS 4.0)

3.2. Evaluasi Outer Model

Hasil evaluasi outer model pada penelitian ini disajikan pada Tabel 1. Tabel tersebut memuat nilai outer loading, Cronbach's Alpha (CA), Composite Reliability (CR), dan Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing konstruk penelitian :

Tabel 1. Construct

Constructs	Validity		Reliability		
	Indikator	Outer Loading	CA	CR	AVE
Beban Kerja (x1)	Tugas banyak & terbatas waktu	0.782	0,82	0,88	0,62
	Tugas kompleks	0.872			
	Tekanan tenggat waktu	0.853			
	Kelelahan fisik & emosional	0.840			
	Energi & fokus terus-menerus	0.722			
Work-Life Balance (x2)	Waktu kerja dan pribadi seimbang.	0.863	0,87	0,91	0,68
	Puas dengan keseimbangan hidup-kerja.	0.869			
	Jam kerja fleksibel.	0.819			
	Dukungan tempat kerja memadai.	0.883			

Work-Related Depression (x3)	Jarang konflik kerja-pribadi.	0.826	0,81	0,86	0,59
	Sedih tertekan	0.789			
	Merasa sedih, tertekan, atau kehilangan semangat kerja	0.847			
	Sulit berkonsentrasi	0.847			
	Mengalami kelelahan atau gejala fisik karena tekanan kerja	0.832			
	Cemas menghadapi beban pekerjaan	0.862			
Kesehatan Mental (z)	Saya mampu mengelola stres dan emosi.	0.790	0,85	0,89	0,71
	Mampu menjaga stabilitas emosi	0.740			
	Fokus dan produktif	0.755			
	Memiliki hubungan sosial positif.	0.743			
	Kuat Mental	0.737			
	Menyelesaikan tugas sesuai standar.	0.814			
Kinerja Karyawan (Y)	Bersedia membantu rekan kerja.	0.788	0,91	0,93	0,74
	Cepat menyesuaikan diri dengan perubahan.	0.807			
	Aktif mencari cara meningkatkan kinerja.	0.824			
	Menunjukkan inisiatif tanpa menunggu perintah.	0.712			

Informasi primer dieksplorasi dengan SmartPLS, 2025, sebagai basis pemodelan analitis.

Hasil perhitungan pada Tabel 1 menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai outer loading $\geq 0,70$, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini diperkuat oleh nilai AVE pada seluruh variabel yang berada di atas 0,50, yaitu Beban Kerja (0,62), Work-Life Balance (0,68), Work-Related Depression (0,59), Kesehatan Mental (0,71), dan Kinerja Karyawan (0,74).

Selain itu, seluruh konstruk menunjukkan reliabilitas yang baik, dengan nilai Composite Reliability berkisar antara 0,86–0,93 dan Cronbach's Alpha antara 0,81–0,91. Dengan demikian, konstruk penelitian dinyatakan valid dan reliabel sebagai dasar analisis selanjutnya.

3.3. Uji Multikolinearitas (VIF)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen, dengan hasil pengujian VIF disajikan pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji VIF

Hubungan	VIF	Keterangan
X1 $\rightarrow$ Z	2,012	Non multikolinieritas
X2 $\rightarrow$ Z	2,118	Non multikolinieritas
X3 $\rightarrow$ Z	1,932	Non multikolinieritas
X1 $\rightarrow$ Y	2,045	Non multikolinieritas
X2 $\rightarrow$ Y	2,327	Non multikolinieritas
X3 $\rightarrow$ Y	2,221	Non multikolinieritas
Z $\rightarrow$ Y	2,344	Non multikolinieritas

Informasi primer dieksplorasi dengan SmartPLS, 2025, sebagai basis pemodelan analitis.

Dari Tabel 2 di atas, seluruh nilai VIF < 5 . Artinya tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian ini.

3.4. Evaluasi Inner Model

3.4.1. Uji Coefficient of Determination (R^2)

Untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel endogen, dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2). Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 3 berikut

Tabel 3. Hasil Uji R^2

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,654	0,643
Kesehatan Mental	0,671	0,663

Informasi primer dieksplorasi dengan SmartPLS, 2025, sebagai basis pemodelan analitis.

Tabel 3 menunjukkan nilai R^2 Kinerja Karyawan sebesar 0,654 dan Kesehatan Mental sebesar 0,671 (kategori kuat), serta nilai Q^2 sebesar 0,886 (> 0) yang menandakan relevansi prediktif model yang tinggi (Hair et al., 2021).

3.4.2. Uji Hipotesis (*Direct dan Indirect Effect*)

Uji hipotesis dilakukan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dalam model struktural, dengan hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 - Y	-0.029	-0.025	0.100	0.292	0.771
X2 - Y	0.359	0.326	0.100	3.590	0.000
X3 - Y	0.207	0.216	0.098	2.121	0.036
X1 - Z	0.276	0.277	0.106	2.595	0.011
X2 - Z	0.521	0.526	0.120	4.343	0.000
X3 - Z	0.136	0.134	0.108	1.266	0.208
Z - Y	0.374	0.393	0.092	4.074	0.000

Informasi primer dieksplorasi dengan SmartPLS, 2025, sebagai basis pemodelan analitis.

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa X2 dan X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, sedangkan X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y. Selanjutnya, X1 dan X2 terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z, sementara X3 tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel Z berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, yang mengindikasikan peran Z sebagai variabel intervening dalam hubungan antar variabel dalam model penelitian.

3.4.3. Pengaruh Langsung

Analisis ini mengeksplorasi interaksi kausal antar konstruk melalui t-statistic dan p-value, dengan ambang signifikansi $t > 1,96$ dan $p < 0,05$. Orientasi efek ditafsirkan dari tanda original sample, apakah positif atau negatif. Ringkasan temuan tersaji pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel	Hipotesis	Arah	Besar Pengaruh	T Statistics	t Tabel	P Values	Keterangan
X1 → Y	H1	–	-0,029	0,292	1,96	0,771	Tidak Signifikan

X2 → Y	H2	+	0,359	3,590	1,96	0,000	Signifikan
X3 → Y	H3	+	0,207	2,121	1,96	0,036	Signifikan
X1 → Z	H4	+	0,276	2,595	1,96	0,011	Signifikan
X2 → Z	H5	+	0,521	4,343	1,96	0,000	Signifikan
X3 → Z	H6	+	0,136	1,266	1,96	0,208	Tidak Signifikan
Z → Y	H7	+	0,374	4,074	1,96	0,000	Signifikan

Informasi primer dieksplorasi dengan SmartPLS, 2025, sebagai basis pemodelan analitis.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H1 ditolak. Work-life balance (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga H2 diterima, sedangkan work-related depression (X3) meskipun signifikan, dinyatakan tidak sesuai arah hipotesis sehingga H3 ditolak. Pada jalur mediasi, X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental (Z), sehingga H4 ditolak dan H5 diterima, sementara X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Z sehingga H6 ditolak. Selanjutnya, kesehatan mental (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H7 diterima.

3.4.4. Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menilai peran kesehatan mental (Z) sebagai variabel mediasi antara variabel independen dan kinerja karyawan (Y), dengan hasil disajikan pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Jalur Pengaruh	Besar Pengaruh	T Statistics	T Tabel	P Values	Keterangan
H8	(X1) → (Z) → (Y)	0,103	2,046	1,96	0,042	Signifikan
H9	(X2) → (Z) → (Y)	0,195	2,883	1,96	0,004	Signifikan
H10	(X3) → (Z) → (Y)	0,051	1,347	1,96	0,179	Tidak Signifikan

Informasi primer dieksplorasi dengan SmartPLS, 2025, sebagai basis pemodelan analitis.

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan work-life balance (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kesehatan mental (Z), sehingga H8 dan H9 diterima. Sebaliknya, work-related depression (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kesehatan mental, sehingga H10 ditolak.

3.5. Pembahasan

3.5.1 Keterkaitan Beban Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Intensitas dan kuantitas tugas yang menumpuk dalam jangka temporal tertentu dikenal sebagai workload kerap menjadi determinan kritikal produktivitas karyawan. Di ranah organisasi Indonesia, akumulasi workload yang masif sering bersinggungan dengan fenomena stres kronis dan fatigue occupational, yang berpotensi menurunkan performa apabila tidak dikelola dengan baik (Timothy, Rustomo, & Partimah, 2025). Hasil estimasi menunjukkan original sample $-0,029$, t-statistik $0,292$ ($<1,96$), serta p-value $0,771$ ($>0,05$). Hal ini memverifikasi bahwa beban kerja menimbulkan efek negatif namun non-significant terhadap performa karyawan. Artinya, osilasi workload tidak secara langsung mengintervensi produktivitas individu dalam konteks organisasi ini. Fenomena ini mungkin termediasi oleh distribusi tugas yang proporsional atau dukungan kolektif yang koheren. Temuan ini sejalan dengan Timothy et al. (2025), yang menegaskan bahwa pengaruh beban kerja hanya manifest

ketika tekanan temporal dan ekspektasi target berada pada level ekstrem tanpa fasilitasi struktural.

3.5.2. Keterkaitan *Work-Life Balance* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Keseimbangan work-life merujuk pada kapabilitas individu dalam memitigasi tuntutan profesi dan ranah personal secara simultan. Di ranah karyawan Indonesia, pengelolaan dualitas tanggung jawab ini berimplikasi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja sekaligus produktivitas operasional (Masrul, 2023). Hasil penelitian menunjukkan nilai original sample sebesar 0,359, t-statistik sebesar 3,590 ($>1,96$), dan p-value sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja individu terakselerasi seiring harmonisasi antara domain profesional dan personal, karena pegawai dapat mengeksekusi tugas dengan konsentrasi terjaga serta drive intrinsik yang stabil. Temuan ini resonan dengan Masrul (2023), yang menekankan bahwa subjek dengan equilibrium work-life yang optimal menunjukkan tingkat job gratification dan output kerja superior dibandingkan mereka yang terperangkap dalam role dissonance antara pekerjaan dan kehidupan domestik.

3.5.3. Keterkaitan *Work-Related Depression* (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Depresi kerja merupakan kondisi emosional negatif akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan atau tidak seimbang dengan kemampuan individu. Dalam konteks organisasi di Indonesia, depresi kerja sering muncul karena tuntutan kerja tinggi, konflik antar rekan, atau kurangnya dukungan sosial (Berutu, 2024). Analisis menghasilkan original sample sebesar 0,207, t-statistik 2,121 ($>1,96$), dan p-value 0,036 ($<0,05$), mengindikasikan eksistensi pengaruh positif dan signifikan dari work-related depression terhadap performa karyawan. Temuan ini menyiratkan bahwa tekanan psikologis tertentu dapat berfungsi sebagai katalis motivasional, mendorong sebagian individu untuk meningkatkan produktivitas sebagai mekanisme kompensasi. Hasil ini resonan dengan Berutu (2024), yang mencatat bahwa individu dengan depresi ringan kadang-kadang menunjukkan intensifikasi fokus dan tanggung jawab sebagai strategi sublimasi terhadap beban emosional yang mereka derita.

3.5.4. Keterkaitan Beban Kerja (X1) dengan Kesehatan Mental (Z)

Intensitas workload yang eksekutif berpotensi menimbulkan disonansi psikologis, yang secara implisit mengintervensi kondisi mental individu. Teori stres kerja menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu untuk menanganinya akan menyebabkan stres dan kelelahan mental (Hartono, 2024). Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai koefisien 0,276 dengan t-statistik 2,595 ($>1,96$) dan p-value 0,011 ($<0,05$) menandakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kondisi psikologis karyawan. Intensifikasi workload berimplikasi pada modulasi mental state, tercermin baik dalam manifestasi tekanan psikoafektif maupun mekanisme adaptif internal. Temuan ini resonate dengan observasi Hartono (2024), yang menekankan bahwa eksposur terhadap workload tinggi tanpa dukungan emosional atau ekosistem organisasi yang kondusif berpotensi menimbulkan stressor mental yang nyata pada pekerja sektor jasa.

3.5.5. Keterkaitan *Work-Life Balance* (X2) dengan Kesehatan Mental (Z)

Keseimbangan inter-domain antara work dan life sphere tidak sekadar memoderasi performa profesional, tetapi juga meredefinisi homeostasis psikologis individu. Kerangka

spillover postulates bahwa afeksi positif yang tereksperiensikan di satu dimensi cenderung merembet ke dimensi lain; oleh karena itu, pekerja dengan equilibrium kerja-hidup yang proporsional mengekspresikan kestabilan mental yang superior (IMHAD Permana, 2024). Analisis empiris menunjukkan original sample value 0,521, t-statistik 4,343 ($>1,96$), dan p-value 0,000 ($<0,05$), mengindikasikan pengaruh positif dan statistically salient. Dengan kata lain, individu yang berhasil mensintesis durasi profesional dan personal cenderung menampilkan stress load minimal serta well-being psikologis yang ter-optimalkan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian IMHAD Permana (2024) yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki *work-life balance* tinggi mengalami penurunan tingkat stres kerja dan peningkatan kesehatan mental.

3.5.6. Keterkaitan *Work-Related Depression* (X3) dengan Kesehatan Mental (Z)

Depresi occupational diasosiasikan secara konseptual dengan erosi mental well-being melalui akumulasi psychological strain dan emotional fatigue. Meski demikian, analisis empiris menunjukkan insignifikansi efeknya: original sample coefficient tercatat 0,136, t-statistik 1,266 ($<1,96$), dan p-value 0,208 ($>0,05$). Dengan kata lain, intensitas depresi kerja tidak memanifestasikan dampak signifikan terhadap kesehatan psikologis. Fenomena ini kemungkinan dimoderasi oleh buffer variables, seperti social scaffolding, workplace ambience yang nurturing, atau self-regulatory coping capacities individu. Temuan ini resonate dengan observasi Ramadhanti et al. (2022), yang menegaskan peran coworker support dan organizational transparency dalam mitigasi efek maladaptif depresi terhadap mental wellness karyawan.

3.5.7. Keterkaitan Kesehatan Mental (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Kesehatan mental adalah yang utama dimana menentukan kemampuan individu dalam bekerja secara optimal. Kondisi mental yang stabil mendukung konsentrasi, pengambilan keputusan, dan ketahanan terhadap tekanan kerja (Timothy et al., 2025). Hasil analisis menyingkap koefisien original sample senilai 0,374 dengan t-statistik 4,074 ($>1,96$) dan p-value 0,000 ($<0,05$), menandakan adanya pengaruh signifikan dan positif antara kondisi psikis karyawan terhadap performa kerja. Individu yang memiliki stabilitas mental cenderung menunjukkan vitalitas kerja yang lebih intens serta kapasitas output yang superior. Temuan ini konsisten dengan observasi Timothy et al. (2025) yang menegaskan bahwa well-being psikologis merupakan substrat fundamental dalam optimalisasi efisiensi dan produktivitas institusional.

3.5.8. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kesehatan Mental (Z)

Variabel kesehatan mental bertindak sebagai mekanisme intervening pada nexus antara workload dan employee performance. Intensitas workload yang elevated berpotensi menimbulkan fluktuasi psikologis yang kemudian memodulasi efektivitas kerja individu. Estimasi indirect effect mencapai 0,103, menandakan eksistensi pengaruh tidak langsung positif workload terhadap kinerja via mental well-being. Meskipun direct path workload $\rightarrow$ performance tidak mencapai signifikansi, jalur mediasi ini menegaskan kontribusi psikologis pekerja sebagai amplifier pada hubungan tersebut. Temuan ini resonan dengan Hartono (2024), yang mengindikasikan bahwa occupational stress mempengaruhi output kerja melalui kondisi psikologis.

3.5.9. Pengaruh *Work-Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kesehatan Mental (Z)

Interaksi antara tuntutan profesional dan kehidupan personal (*work-life balance*) berdampak tidak langsung terhadap kinerja melalui mekanisme *mental health*. Temuan analitik menunjukkan *indirect effect* sebesar 0,195, mengimplikasikan bahwa harmonisasi *work-life* cenderung mensuplai peningkatan kapasitas mental individu di lingkungan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memiliki kondisi mental yang lebih stabil, sehingga mampu berkinerja lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung temuan IMHAD Permana (2024) yang menyebutkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat menjadi faktor kunci peningkatan kesejahteraan psikologis yang berdampak positif terhadap kinerja.

3.5.10. Pengaruh *Work-Related Depression* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kesehatan Mental (Z)

Dampak depresiasi *occupational* terhadap *performance* karyawan terekspos melalui mekanisme *mental health* sebagai perantara, dengan *magnitude indirect effect* tercatat 0,051, menandai pengaruh *mediated* yang terbilang minimal. Artinya, walaupun depresi kerja berpotensi menurunkan kondisi mental, dampaknya terhadap kinerja tidak terlalu kuat dalam konteks organisasi ini. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh adanya mekanisme adaptif, seperti dukungan sosial atau kebijakan perusahaan yang menekankan kesejahteraan karyawan. Temuan ini sejalan dengan observasi Ramadhanti et al. (2022), yang menegaskan bahwa korelasi antara depresi dan *job performance* baru menjadi manifest saat intensitas distorsi psikologis karyawan mencapai *threshold* berat.

4. KESIMPULAN

Temuan studi ini menegaskan bahwa *equilibrium* antara ranah kerja dan kehidupan personal cenderung meningkatkan *output perform*a sekaligus memperkuat *resilience* psikologis karyawan. Sebaliknya, intensitas tugas tampak tidak memberikan kontribusi yang bermakna terhadap efektivitas kinerja, tetapi memengaruhi kesehatan mental, dan *work-related depression* justru meningkatkan kinerja tanpa memengaruhi kesehatan mental. Kesehatan mental terbukti mendukung kinerja, meskipun tidak menjadi penghubung antarvariabel lain.

4.1. Kontribusi Teori

Penelitian ini menegaskan pentingnya kesejahteraan psikologis karyawan dalam meningkatkan kinerja, serta menunjukkan bahwa tekanan atau stres kerja tidak selalu berdampak buruk. Temuan ini memperkaya literatur tentang hubungan antara *work-life balance*, beban kerja, kesehatan mental, dan kinerja, dengan menekankan peran kesehatan mental sebagai faktor pendukung kinerja.

4.2. Kontribusi Manajerial

Secara praktik, hasil penelitian memberi arahan bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja secara proporsional, mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menyediakan dukungan psikologis bagi karyawan. Karyawan juga disarankan menjaga *work-life balance* dan kesehatan mental melalui pengaturan waktu, pola hidup sehat, dan dukungan sosial.

4.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini terbatas pada data cross-sectional dan satu sektor industri, sehingga generalisasi temuan masih terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal, menambahkan variabel lain, serta memperluas sektor industri guna meningkatkan representativitas hasil.

5. REFERENCES

- Adisa T., A. ., Ogbonnaya C., & Adekoya O. D. (2021). Remote working and employee engagement: A qualitative study of British workers during the pandemic. *Journal of Information Technology and People*.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.3363315>
- Assaf, N. (2022). Employee Performance Impacted by Mental Health and Employee Wellbeing in INGOs Jordan. *Journal of Business and Management Studies*, 4(3), 170–178. <https://doi.org/10.32996/jbms.2022.4.3.16>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Dwiyanti, K., Nadila, K., & Susijawati, N. (2020). *Psychology the Psychological Role of Ethnic Identity*. 3(March), 31–34. <https://doi.org/10.31435/rsglobal>
- Hassan, Z., Ali, A., & Imran, M. (2024). *Influence of Workload and Level of Stress on Work Life Balance , Organisational Commitment and Performance among the Employees in Higher Education Context of Maldives*. 0, 15–30.
- Hassanie, S., Olugbade, O. A., Karadas, G., & Altun, Ö. (2022). The Impact of Workload on Workers' Traumatic Stress and Mental Health Mediated by Career Adaptability during COVID-19.
- Hutabarat, L., Sihombing, N. S., Herlambang, S. P., Siregar, P. N. U. S., & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 84–92. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171>
- Ismawati, I., Soetjipto, B. E., & Sopiah, S. (2023). the Influence of Work Life Balance and Work From Home on Work Productivity: a Systematic Literature Review (Slr). *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 587–599. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.212>
- Jame Chenarboo, F., Hekmatshoar, R., & Fallahi, M. (2022). The influence of physical and mental workload on the safe behavior of employees in the automobile industry. *Heliyon*, 8(10), e11034. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11034>
- Karakas, F. (2010). *Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review*. 44(0), 1–23.

- Kim, S. M., Kim, H. R., Min, K. J., Yoo, S. K., Shin, Y. C., Kim, E. J., & Jeon, S. W. (2020). Resilience as a protective factor for suicidal ideation among Korean workers. *Psychiatry Investigation*, 17(2), 147–156. <https://doi.org/10.30773/pi.2019.0072>
- Kossek, E. E., Perrigino, M. B., & Lautsch, B. A. (2022). Work-Life Flexibility Policies From a Boundary Control and Implementation Perspective: A Review and Research Framework. *Journal of Management*, 49(6), 2062–2108. <https://doi.org/10.1177/01492063221140354>
- Liswandi, & Muhammad, R. (2023). the Association Between Work-Life Balance and Employee Mental Health: a Systemic Review. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 18(3). <https://doi.org/10.24083/apjhm.v18i3.2565>
- Lu, X., Yu, H., & Shan, B. (2022). Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph19116599>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 30(1), 40–58. <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>
- Nabil, R. (2024). *Employee Wellbeing in the Workplace : The Role of HR in Mental Health and Wellness Initiatives*. 5(5).
- Nugroho, S. P., & Amirudin, R. U. (2022). *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Apakah Incremental Innovation dan Internal Motivation Mampu Memediasi Pengaruh Ethical Leadership terhadap Kinerja Karyawan ? (Studi Empiris IKM Berbasis Budaya Lokal di Kabupaten Klaten)*. 3(1), 21–37.
- Nurvianida Nasrul, R., Rivai Zainal, V., & Hakim, A. (2023). Workload, Work Stress, and Employee Performance: a Literature Review. *Dinasti Internasional Journal of Education Management and Social Science*, 4(3), 415–422.
- Osborn, T. L., Wasanga, C. M., & Ndeti, D. M. (2022). Transforming mental health for all. In *The BMJ*. <https://doi.org/10.1136/bmj.o1593>
- Zhang, J., Rehman, S., Addas, A., & Ahmad, J. (2023). Influence of Work-Life Balance on Mental Health Among Nurses: The Mediating Role of Psychological Capital and Job Satisfaction. *Psychology Research and Behavior Management*.