Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 14 No. 04, Desember 2025
P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424

ANALISIS BEBAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN: STUDI KUALITATIF PADA PT TUNAS JAYA SANUR CABANG REGIONAL MATARAM

I Made Angga Suta[1)], Ida Ayu Nyoman Sutriani[2)]
Manajemen Ekonomi, Dharma Duta, Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram, Mataram[1, 2)]
e-mail: Anggasuta666@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana beban kerja memengaruhi produktivitas karyawan pada PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan karyawan, supervisor, dan pihak HR yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi pola terkait persepsi beban kerja, motivasi, dan hasil kinerja. Temuan menunjukkan bahwa ketidakseimbangan beban kerja antar divisi berdampak signifikan terhadap fokus, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan stres dan penurunan kinerja, sedangkan pembagian tugas yang seimbang meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa teori self-determination, strategi coping, serta praktik manajemen sumber daya manusia yang suportif berperan penting dalam menjaga produktivitas yang berkelanjutan. Disarankan agar manajemen menerapkan pembagian beban kerja yang adil, memperkuat komunikasi antar divisi, serta mengembangkan program kesejahteraan untuk mencegah burnout dan meningkatkan kinerja organisasi jangka panjang.

Kata kunci: *Beban Kerja, Produktivitas, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Coping*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global yang pesat dan ketatnya persaingan di berbagai sektor usaha menuntut setiap organisasi untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Produktivitas karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena berkorelasi langsung dengan pencapaian target strategis dan keluaran kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis individu, tetapi juga pada pengelolaan beban kerja yang efektif, motivasi, dan dukungan organisasi. (Gadzali et al., 2024) menegaskan bahwa pengaturan beban kerja yang seimbang memungkinkan organisasi menjaga efektivitas kerja, mencegah kelelahan, dan meningkatkan kualitas *output*. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai hubungan antara beban kerja dan produktivitas sangat penting bagi organisasi modern.

Beban kerja merupakan variabel penting yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup intensitas tugas, kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab yang melekat, dan tekanan waktu. Jika beban kerja melebihi kapasitas individu dan tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, konsekuensi negatif seperti stres kerja, kelelahan, dan penurunan produktivitas akan muncul. (Aisyah & Handayani, 2023) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memicu stres psikologis dan fisik, sementara beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu dan dukungan organisasi yang memadai dapat meningkatkan fokus, motivasi, dan hasil kerja. Hal ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja yang adaptif dan kontekstual. Perubahan pola kerja

pascapandemi COVID-19 telah menambah dimensi baru dalam pengelolaan beban kerja. Banyak organisasi yang menerapkan sistem kerja hybrid atau remote, yang mengubah pola distribusi tugas, jam kerja, dan interaksi antar karyawan. Fenomena ini menciptakan tantangan baru dalam persepsi beban kerja, karena karyawan harus menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam satu ruang waktu. (Variha et al., 2025) menemukan bahwa fleksibilitas jam kerja mampu memoderasi efek beban kerja terhadap produktivitas, sehingga organisasi perlu menyesuaikan kebijakan manajemen agar sesuai dengan konteks pascapandemi. Kondisi ini juga menuntut manajer untuk mampu mengenali variasi persepsi beban kerja antar individu dan unit kerja agar intervensi yang dilakukan efektif.

Di sektor konstruksi, pengelolaan beban kerja menjadi semakin kompleks karena karakteristik pekerjaan yang padat, menuntut ketelitian, dan risiko tinggi. PT Tunas Jaya Sanur, perusahaan konstruksi yang berdiri sejak 1978 di Denpasar, Bali, telah mengembangkan operasionalnya ke berbagai daerah, termasuk membuka Cabang Regional Ampenan di Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Cabang ini menjadi pusat koordinasi dan eksekusi proyek, baik dari pemerintah maupun swasta, sehingga intensitas pekerjaan dan tekanan administratif meningkat pascapandemi. Situasi ini menimbulkan tantangan baru dalam pengaturan beban kerja untuk menjaga produktivitas karyawan tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan psikologis mereka. Pengamatan awal di PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram menunjukkan adanya fluktuasi beban kerja antar unit. Beberapa karyawan mengalami konsentrasi tugas administratif yang tinggi di posisi tertentu, sementara karyawan lain menghadapi tekanan proyek yang signifikan. (Yuliani, 2022) menyatakan bahwa ketidakseimbangan beban kerja dapat menurunkan motivasi, menimbulkan stres, dan memengaruhi kualitas kerja. Selain itu, adanya tuntutan penyelesaian proyek dalam waktu terbatas menambah tekanan, sehingga pengelolaan beban kerja yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas dan mempertahankan kualitas layanan.

Penelitian empiris sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan produktivitas bersifat kompleks. Dalam beberapa kasus, beban kerja yang menantang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, apabila diimbangi dengan kompensasi yang adil dan dukungan organisasi yang memadai. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan yang cukup menimbulkan efek negatif signifikan terhadap produktivitas (Loilatu et al., 2025). Hal ini menekankan perlunya organisasi memahami konteks dan persepsi subjektif karyawan terhadap beban kerja yang dialami. Aspek psikologis karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas kerja. (Aisyah & Handayani, 2023) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan kepemimpinan yang empatik dapat mengurangi persepsi negatif terhadap beban kerja tinggi. (Putra & Darmawan, 2022) menambahkan bahwa komunikasi yang efektif dan budaya organisasi yang terbuka dapat menurunkan tingkat stres akibat tekanan kerja. Faktor-faktor ini sangat relevan di PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram, di mana koordinasi antar tim proyek, kebijakan manajemen dalam menentukan target waktu, dan sistem kompensasi memengaruhi persepsi karyawan terhadap beban kerja. Jika manajemen mampu mengatur pembagian tugas secara proporsional dan menetapkan prioritas yang jelas, produktivitas karyawan dapat meningkat. Namun, jika kebijakan tidak mempertimbangkan kapasitas individu dan kondisi kerja yang realistis, risiko kelelahan, stres, dan penurunan kinerja meningkat. (Nurlailiyah et al., 2025) menegaskan bahwa distribusi beban kerja yang tidak merata dapat menimbulkan konflik internal, mengurangi motivasi, dan meningkatkan kesalahan kerja, terutama dalam pekerjaan proyek konstruksi yang menuntut ketelitian tinggi.

Meskipun berbagai studi sebelumnya telah membahas hubungan antara beban kerja dan produktivitas, terdapat kesenjangan empiris yang penting untuk diisi. Sebagian besar penelitian di Indonesia masih berfokus pada sektor perbankan, manufaktur, atau pendidikan dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan tersebut cenderung mengabaikan pengalaman subjektif karyawan dan dinamika organisasi yang unik dalam sektor konstruksi. Selain itu, penelitian terdahulu belum banyak mengkaji secara mendalam bagaimana karyawan mengembangkan strategi coping untuk menghadapi beban kerja tinggi serta bagaimana dukungan organisasi berperan dalam proses adaptasi tersebut. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) karena berfokus pada eksplorasi strategi coping dan persepsi karyawan terhadap beban kerja di perusahaan konstruksi melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini berupaya memahami secara mendalam persepsi karyawan terhadap beban kerja dan produktivitas di PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram. Fokus penelitian mencakup pengalaman karyawan dalam menghadapi tugas, mekanisme coping, serta praktik manajerial yang memengaruhi distribusi dan intensitas pekerjaan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur mengenai manajemen beban kerja di sektor konstruksi, sekaligus menjadi dasar praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan SDM yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram serta mengidentifikasi strategi coping dan kebijakan manajerial yang dapat diterapkan untuk menjaga keseimbangan kerja secara efektif dan humanis. Penelitian ini juga bertujuan merumuskan strategi workload management yang relevan dengan konteks sektor konstruksi, melalui pendekatan kualitatif yang menggali pengalaman subjektif karyawan terhadap beban kerja, dukungan organisasi, dan dinamika sosial di lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis berupa rekomendasi kebijakan yang adaptif, efisien, serta berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, serta tekanan waktu yang dihadapi karyawan dalam periode tertentu. Beban kerja mencakup aspek kuantitatif seperti jumlah tugas dan jam kerja, serta aspek kualitatif seperti intensitas pekerjaan, ketelitian, dan tingkat kesulitan yang harus ditangani. (Aisyah & Handayani, 2023) menekankan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas, sedangkan beban kerja berlebihan berisiko menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Selain itu, beban kerja juga dipengaruhi oleh faktor organisasi, seperti distribusi tugas, dukungan atasan, dan ketersediaan sumber daya. Ketidakseimbangan beban kerja antar unit atau karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, konflik internal, serta mengurangi efektivitas tim secara keseluruhan. Studi ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja harus mempertimbangkan kapasitas individu dan kondisi organisasi agar produktivitas tetap optimal.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja merupakan ukuran efektivitas karyawan dalam menghasilkan *output* atau hasil kerja dibandingkan dengan input yang digunakan, termasuk tenaga, waktu, dan sumber daya. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas pekerjaan, tetapi juga

kualitas hasil yang dicapai, seperti ketepatan, akurasi, dan kepuasan klien. (Gadzali et al., 2024) menyatakan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, sistem manajerial, dan pengelolaan beban kerja yang tepat. Produktivitas kerja dianggap sebagai indikator utama keberhasilan organisasi, karena kinerja individu berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pengelolaan beban kerja yang baik dan dukungan organisasi yang memadai, karyawan mampu bekerja lebih efisien, menyelesaikan tugas sesuai standar, dan meningkatkan kualitas *output*, yang pada akhirnya berdampak positif pada performa organisasi secara keseluruhan.

Teori *Workload*

Teori *Workload* yang diperkenalkan oleh (Karasek, 1979) menekankan bahwa kinerja dan kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan kontrol yang dimiliki karyawan terhadap tugasnya. Beban kerja tinggi tanpa kontrol yang memadai akan menimbulkan stres, sedangkan beban kerja yang menantang dengan kontrol yang cukup dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Teori ini relevan dalam konteks organisasi modern, karena menekankan bahwa pengelolaan beban kerja tidak hanya terkait kuantitas tugas, tetapi juga kemampuan karyawan untuk mengatur, memprioritaskan, dan mengelola pekerjaan mereka. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki otonomi yang memadai agar mampu menyelesaikan tugas secara efektif tanpa mengalami tekanan berlebihan.

Teori *Self-Determination*

Teori *Self-Determination* yang dikembangkan oleh (Deci & Ryan, 1985) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik karyawan dipengaruhi oleh tiga kebutuhan psikologis dasar: kompetensi, otonomi, dan keterikatan sosial. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih mampu menghadapi beban kerja, menyelesaikan tugas dengan baik, dan meningkatkan produktivitas. Teori ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan melalui otonomi, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, dan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan sosial dapat membantu mengelola tekanan kerja. Dengan demikian, motivasi intrinsik menjadi faktor penting dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas, terutama dalam organisasi yang menekankan fleksibilitas dan kolaborasi tim.

Teori Manajemen SDM dan Strategi *Coping* Karyawan

Teori manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya pengelolaan karyawan melalui rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan untuk memaksimalkan produktivitas. (Dannheim et al., 2023) Penelitian mereka mengembangkan teori *coping* dengan menambahkan dimensi baru, seperti *avoidant coping* (menghindari masalah) dan *task-focused coping* (berfokus pada penyelesaian tugas), yang dapat diterapkan pada berbagai situasi stres.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena dianggap paling tepat untuk menggali secara mendalam pengalaman dan persepsi karyawan mengenai beban kerja serta dampaknya terhadap produktivitas. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami konteks dan makna subjektif yang muncul dari interaksi sosial di lingkungan kerja. Menurut (Nurlailiyah et al., 2025), penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memahami secara mendalam pengalaman, persepsi, serta strategi adaptasi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang kompleks dan dinamis. Melalui wawancara mendalam dan observasi, peneliti dapat mengeksplorasi bagaimana karyawan menilai beban kerja mereka, mekanisme *coping* yang digunakan, serta pengaruh dukungan organisasi terhadap

produktivitas. Dengan demikian, pendekatan kualitatif mampu menangkap nuansa dan konteks lokal yang sulit diukur melalui survei kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah studi kasus, dengan fokus pada PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram, perusahaan jasa konstruksi yang memiliki 38 karyawan. Pendekatan kualitatif menjadi relevan untuk menggali dinamika subjektif karyawan terhadap beban kerja.

Pendekatan studi kasus dipilih karena memungkinkan pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika beban kerja dan produktivitas dalam konteks spesifik (Jumiarti et al., 2023). Subjek penelitian terdiri dari enam karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan mempertimbangkan relevansi posisi, lama bekerja, dan tingkat keterlibatan dalam aktivitas operasional. Jumlah enam informan dianggap memadai dalam penelitian kualitatif karena fokus utamanya adalah pada kedalaman informasi, bukan pada jumlah partisipan. Menurut (Bekele & Ago, 2022), ukuran sampel dalam penelitian kualitatif bergantung pada tingkat saturasi data, yaitu ketika tidak ada informasi baru yang muncul dari wawancara tambahan. Senada dengan itu, (Bouncken et al., 2025) menjelaskan bahwa jumlah informan yang terbatas justru memungkinkan peneliti untuk menggali data lebih mendalam, memahami konteks, serta menafsirkan makna secara komprehensif. Dengan demikian, pemilihan enam informan dalam penelitian ini dianggap cukup untuk memperoleh variasi pengalaman dan pandangan yang relevan dengan fenomena beban kerja dan produktivitas di PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram.Subjek penelitian terdiri dari 6 karyawan yang dipilih secara purposive sampling, berdasarkan kriteria:

1. Sudah bekerja minimal 10 tahun;
2. Mewakili berbagai divisi, yakni Operasional, Marketing, Human Capital, dan Keuangan;
3. Bersedia dan aktif mengikuti wawancara atau observasi.

Pemilihan subjek penelitian dilakukan secara purposif untuk memperoleh data yang representatif dan mendalam dari perspektif manajerial, supervisi, maupun karyawan pelaksana. Pendekatan ini dinilai efektif untuk memahami konteks sosial dan pengalaman individu secara mendalam dalam penelitian kualitatif (Purnasari, 2021). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview), observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan menggunakan panduan semi-terstruktur, yaitu teknik pengumpulan data di mana peneliti menyiapkan daftar pertanyaan utama namun tetap memberikan ruang fleksibilitas untuk menggali jawaban lebih mendalam sesuai respons informan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang kaya dan kontekstual mengenai pengalaman serta persepsi partisipan (Purnasari, 2021). Panduan ini mencakup pertanyaan terkait persepsi beban kerja, pengaruh beban kerja terhadap produktivitas, strategi manajemen beban kerja, serta mekanisme *coping* yang diterapkan karyawan.

Observasi dilakukan secara partisipatif, yaitu peneliti turut terlibat dalam kegiatan kerja sehari-hari untuk memahami aktivitas, interaksi, dan kondisi lingkungan karyawan secara langsung (Yusra et al., 2021). Observasi ini membantu mengidentifikasi pola kerja, distribusi tugas, serta potensi stres akibat beban kerja yang tidak tertangkap melalui wawancara saja. Selain itu, dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan bukti visual atau arsip tertulis yang mendukung data wawancara dan observasi, seperti laporan proyek, jadwal kerja, dan catatan rapat. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang meliputi transkripsi hasil Wawancara dilakukan mendalam dan data dianalisis lewat analisis tematik, termasuk langkah-langkah seperti transkripsi wawancara, kategorisasi tema berdasarkan kesamaan dan perbedaan, serta interpretasi makna dari tema-tema yang muncul, yang kemudian dirangkai dalam narasi deskriptif untuk menggambarkan

temuan penelitian (Luthfiandana et al., 2024). Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai subjek (manajemen, supervisor, dan karyawan) untuk memastikan konsistensi dan kebenaran data (Sarjono, 2024). Selain itu, dilakukan member checking, di mana hasil temuan divalidasi dengan partisipan untuk memastikan interpretasi peneliti sesuai dengan pengalaman mereka (Helmi et al., 2024) Kombinasi metode ini menjamin kualitas data, validitas, dan kredibilitas temuan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional 2 adalah perusahaan yang bergerak dibidang proyek pembangunan infrastruktur yang terletak di Jl. Adi Sucipto No. 77, Dayan Peken, Kecamatan Ampenan. Perusahaan tersebut memiliki 38 karyawan termasuk kepala cabang. Berikut merupakan struktur organisasinya;

Gambar 1. Struktur Organisasi PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional 2 Mataram

Berdasarkan struktur organisasi PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram, divisi perusahaan terdiri dari Operasional dan *Marketing*, yang mencakup pelaksana serta pengadministrasian operasional dan marketing. Sementara itu, bagian *Human Capital* & Keuangan meliputi *Account Payable*, *Account Receivable*, serta pengadministrasian *Human Capital* (HC) dan *General Affairs* (GA). Setiap bagian tersebut selanjutnya dibagi menjadi beberapa subbagian, antara lain operasional, operator, surveyor, petugas logistik, supervisor, dan subbagian lainnya, sesuai dengan fungsi masing-masing. Struktur organisasi yang kompleks ini menjadi dasar penting dalam menentukan distribusi tugas, alur kerja, dan tanggung jawab karyawan di berbagai level.

Penelitian ini melibatkan sejumlah informan yang dipilih secara purposif, dengan mempertimbangkan posisi, lama bekerja, dan keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional di cabang regional. Pemilihan informan dengan strategi purposive sampling dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai persepsi dan

pengalaman karyawan terkait beban kerja serta dampaknya terhadap produktivitas (Khasan et al., 2023). Informan dipilih dari berbagai divisi yang merepresentasikan struktur organisasi perusahaan, termasuk bagian administrasi, teknik proyek, keuangan, dan sumber daya manusia. Sebagian besar informan telah bekerja di perusahaan selama lebih dari sepuluh tahun, sehingga dianggap memiliki pemahaman mendalam mengenai sistem kerja, pembagian tugas, dan dinamika operasional di cabang. Lama masa kerja ini juga memungkinkan informan memberikan perspektif historis terkait kondisi kerja pada periode proyek padat maupun periode normal, serta memberikan perbandingan pengalaman antara proyek di lokasi berbeda (Suryani et al., 2023). Untuk menjaga kerahasiaan identitas informan dan kenyamanan selama wawancara, setiap informan diberikan kode, misalnya Informan A, B, C, dan seterusnya.

Informan A merupakan Kepala Bagian Human Capital & Supply Chain Management (HC & SCM) yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia serta aliran barang di perusahaan. Informan B adalah Kepala Bagian Keuangan yang menangani seluruh administrasi keuangan perusahaan. Informan C berasal dari bagian staf Mekanik, bertugas mengelola mesin produksi, suku cadang, dan peralatan operasional. Informan D mewakili bagian Surveyor yang bertugas melakukan pengukuran dan pengumpulan data lapangan. Informan E adalah Kepala Seksi Operasional dan Marketing yang bertanggung jawab atas kelancaran operasi harian dan pelaksanaan strategi pemasaran, sedangkan Informan F merupakan Operator Alat Berat yang menangani pengoperasian mesin dan alat berat di lapangan. Pendekatan ini sesuai dengan prinsip penelitian kualitatif yang menekankan pemilihan informan berbasis relevansi, pengalaman, dan representativitas untuk memperoleh data yang kaya dan akurat (Asrulla et al., 2023).

Deskripsi Beban Kerja Karyawan

Kondisi beban kerja karyawan di PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram menunjukkan variasi yang signifikan antarbagian, tergantung pada jenis pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing posisi. Secara umum, intensitas pekerjaan tergolong tinggi, terutama pada periode proyek aktif, ketika tenggat waktu harus dipenuhi dan volume pekerjaan meningkat secara drastis. Karyawan lapangan, seperti mekanik dan operator, menghadapi beban kerja fisik yang berat karena harus bekerja di bawah tekanan waktu, kondisi cuaca yang tidak menentu, serta tuntutan untuk memastikan seluruh alat dan mesin beroperasi dengan baik tanpa gangguan. Mereka seringkali harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan pemeliharaan dan perbaikan mendesak agar kegiatan proyek tidak terhambat (Fitroh et al., 2025). Sementara itu, karyawan di bagian administrasi, keuangan, dan sumber daya manusia menghadapi beban kerja administratif yang cukup kompleks. Mereka dituntut untuk menyelesaikan laporan, rekap absensi, dan pelaporan biaya proyek secara akurat dalam waktu terbatas. Pada periode akhir bulan atau menjelang audit proyek, intensitas kerja meningkat signifikan karena banyaknya dokumen yang harus diverifikasi dan diserahkan ke kantor pusat. Hal ini sering menimbulkan tekanan psikologis, terutama ketika pekerjaan harus diselesaikan bersamaan dengan tanggung jawab rutin harian (Hariani & Frianto, 2024).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pembagian tugas belum sepenuhnya proporsional, sehingga terdapat individu yang menanggung beban lebih besar dibandingkan rekan lainnya. Keterbatasan jumlah tenaga kerja di cabang regional membuat beberapa karyawan harus menjalankan fungsi ganda, seperti menangani pekerjaan administrasi sekaligus operasional lapangan. Kondisi ini tidak hanya menambah durasi kerja, tetapi juga meningkatkan potensi kelelahan fisik dan mental (Aisyah & Handayani, 2023). Selain itu, sistem rotasi dan pengawasan yang belum optimal memengaruhi persepsi karyawan terhadap

beban kerja. Beberapa karyawan menyatakan bahwa target pekerjaan yang diberikan sering kali tidak mempertimbangkan kapasitas tenaga dan waktu yang tersedia, sehingga mereka harus menambah jam kerja atau membawa pekerjaan ke luar jam operasional. Meskipun kondisi ini menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab, dalam jangka panjang dapat menurunkan motivasi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan manajemen beban kerja yang lebih proporsional dan manusiawi (Fitroh et al., 2025).

Persepsi karyawan terhadap beban kerja di PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram umumnya menunjukkan intensitas kerja yang tinggi dan cenderung meningkat pada periode proyek padat. Hampir seluruh informan menyatakan bahwa volume pekerjaan yang mereka hadapi kerap melebihi kapasitas waktu kerja normal. Namun, persepsi mengenai berat atau ringannya beban kerja bervariasi tergantung pada posisi dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Kepala bagian Human Capital (HC) dan Human Capital Management (HCM) menilai bahwa beban kerja yang tinggi merupakan konsekuensi dari target perusahaan yang ketat serta keterbatasan jumlah personel di tingkat cabang. Meskipun sistem pembagian kerja sudah diatur, sering kali karyawan harus menangani lebih dari satu fungsi karena kebutuhan proyek yang dinamis.

"Di cabang ini, kami harus bisa fleksibel. Satu orang kadang memegang dua sampai tiga tanggung jawab sekaligus, terutama kalau ada proyek besar berjalan bersamaan. Kalau dari sisi SDM belum bisa ditambah, otomatis beban kerja jadi lebih tinggi." (Informan A – Kabag HC & HCM). Dari sisi administrasi keuangan, beban kerja dipersepsikan tinggi terutama pada saat pelaporan bulanan dan akhir proyek. Tekanan waktu dan tanggung jawab terhadap ketepatan laporan membuat staf keuangan sering harus lembur.

"Kalau akhir bulan itu pasti sibuk sekali, harus rekap biaya, laporan ke pusat, dan kadang revisi data. Kalau salah sedikit bisa panjang urusannya, jadi sering lembur." (Informan B – Staf Keuangan). Karyawan lapangan, seperti mekanik dan operator, menghadapi beban kerja yang lebih bersifat fisik dan teknis. Mereka harus memastikan seluruh alat berat dan mesin berfungsi optimal setiap hari, sering di bawah kondisi cuaca yang tidak menentu dan target waktu yang ketat. Persepsi mereka terhadap beban kerja cenderung negatif karena aktivitas yang menguras tenaga dan waktu istirahat terbatas.

"Kami di lapangan kerja dari pagi kadang sampai malam, apalagi kalau alat rusak. Tidak bisa tunggu besok karena proyek harus jalan terus." (Informan C – Mekanik).
"Operator itu harus siap kapan pun dipanggil, bahkan di hari libur kalau ada kebutuhan proyek mendesak. Kadang capek, tapi sudah biasa." (Informan F – Operator). Surveyor menghadapi beban kerja yang menekankan aspek mobilitas dan ketelitian. Mereka sering berpindah lokasi proyek dan harus bekerja di lapangan untuk memastikan ketepatan ukuran, waktu, serta laporan teknis yang menjadi dasar pelaksanaan pekerjaan.

"Kerja kami harus cepat tapi juga akurat. Kalau salah ukur, semua pekerjaan bisa mundur. Jadi walau jam kerja normal, tekanannya cukup besar karena tanggung jawabnya berat." (Informan D – Surveyor). Bagi karyawan bagian operasional proyek, beban kerja bersifat koordinatif dan manajerial. Mereka harus memastikan seluruh proses berjalan sesuai jadwal dan spesifikasi, sekaligus menangani kendala lapangan seperti keterlambatan bahan atau cuaca buruk.

"Kami harus pantau progres setiap hari, komunikasi dengan tim teknik, administrasi, dan vendor. Kalau satu bagian terlambat, semuanya ikut terdampak. Jadi meski bukan kerja fisik, tekanannya tetap tinggi." (Informan E – Kasie Operasional). Secara keseluruhan, persepsi karyawan terhadap beban kerja di PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram menunjukkan beban kerja yang tinggi baik dari aspek kuantitatif (jumlah pekerjaan dan jam kerja) maupun kualitatif (tingkat kesulitan dan tanggung jawab). Kondisi

ini menimbulkan beberapa dampak, seperti kelelahan fisik, tekanan psikologis, penurunan konsentrasi, dan berkurangnya motivasi kerja, terutama ketika pekerjaan tidak diimbangi dengan penghargaan atau dukungan organisasi. Namun demikian, sebagian karyawan tetap menunjukkan komitmen tinggi terhadap perusahaan karena adanya rasa tanggung jawab profesional dan ikatan sosial antar rekan kerja (Irfana et al., 2024).

Sebagian besar karyawan di bagian operasional dan mekanik menerapkan ***problem-focused coping***, yaitu strategi yang berorientasi pada penyelesaian masalah secara langsung. Mereka cenderung melakukan perencanaan kerja, membagi waktu lebih efisien, serta melakukan koordinasi intensif dengan rekan satu tim untuk mencegah keterlambatan proyek. Sementara itu, karyawan di bagian administrasi dan keuangan lebih banyak menggunakan ***emotion-focused coping***, seperti menenangkan diri, berdoa, mendengarkan musik, atau mengambil waktu istirahat singkat di sela pekerjaan. Menariknya, sebagian karyawan juga menunjukkan kecenderungan menggunakan ***strategi coping preventif***, seperti menjaga kesehatan fisik dan mental agar lebih siap menghadapi tekanan pekerjaan. Dari sisi manajerial, hasil wawancara dengan kepala bagian Human Capital Management (HCM) menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya mendukung strategi *coping* karyawan dengan menciptakan sistem komunikasi terbuka dan forum diskusi informal antarpegawai. Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa strategi *coping* di PT Tunas Jaya Sanur bersifat **multidimensional**, bergantung pada karakter individu dan konteks pekerjaan. Kombinasi antara *problem-focused* dan *emotion-focused coping* menjadi mekanisme utama dalam menjaga keseimbangan psikologis dan produktivitas kerja. Dukungan sosial, komunikasi terbuka, serta kepedulian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan menjadi faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja yang resilien terhadap tekanan beban kerja tinggi. (Dinarsih et al., 2025).

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, beban kerja karyawan di PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram menunjukkan variasi yang signifikan antardivisi, baik dari sisi kuantitatif maupun kualitatif. Karyawan lapangan seperti mekanik dan operator menghadapi beban kerja fisik yang tinggi dengan tuntutan penyelesaian tugas sesuai target waktu proyek dan kondisi lapangan yang tidak menentu. Sementara itu, karyawan bagian administrasi, keuangan, dan Human Capital menghadapi beban kerja administratif yang kompleks, terutama pada periode pelaporan akhir bulan atau menjelang audit proyek. Kondisi ini konsisten dengan teori *workload*, yang menyatakan bahwa beban kerja terdiri dari jumlah tugas, intensitas, kompleksitas, dan tekanan waktu yang harus ditangani oleh individu dalam jangka waktu tertentu (Bilqis et al., 2025). Beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, seperti yang terlihat pada persepsi karyawan di cabang Mataram (Irfana et al., 2024). Dari perspektif teori *self-determination* (SDT), beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi motivasi intrinsik karyawan. SDT menekankan bahwa karyawan akan termotivasi secara optimal apabila kebutuhan psikologis dasar—yaitu otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial—terpenuhi (Deci & Ryan, 1985). Temuan penelitian menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasakan keterbatasan otonomi karena target proyek dan beban administratif yang tinggi, sehingga menimbulkan tekanan psikologis dan penurunan kepuasan kerja. Di sisi lain, karyawan yang memperoleh dukungan sosial dari rekan kerja atau supervisor, serta memiliki kesempatan untuk menentukan prioritas pekerjaan, cenderung mampu mempertahankan motivasi dan produktivitas meski menghadapi beban kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap beban kerja bukan hanya dipengaruhi oleh volume tugas, tetapi juga oleh sejauh mana kebutuhan psikologis mereka dipenuhi di lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, teori manajemen SDM dapat dijadikan kerangka untuk merancang strategi pengelolaan beban kerja agar produktivitas tetap optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan. Prinsip manajemen SDM menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan (Permata et al., 2025). Dalam konteks PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram, beberapa langkah strategis yang dapat diterapkan meliputi: pertama, penyusunan jadwal kerja dan distribusi tugas yang proporsional berdasarkan kemampuan dan pengalaman karyawan; kedua, program rotasi pekerjaan untuk mengurangi risiko kelelahan fisik dan mental; ketiga, pemberian pelatihan dan pengembangan kompetensi agar karyawan merasa lebih kompeten dan mampu menangani beban kerja; keempat, pemberian penghargaan dan insentif bagi karyawan yang mampu mencapai target tanpa mengorbankan kualitas; dan terakhir, pembentukan mekanisme komunikasi dan supervisi yang efektif, sehingga karyawan dapat menyampaikan kendala dan menerima dukungan secara tepat waktu (Aisyah & Handayani, 2023). Lebih lanjut, pembahasan ini menekankan keterkaitan antara ketiga teori. Teori *workload* menjelaskan sumber tekanan dan dampaknya terhadap produktivitas, teori *self-determination* menjelaskan bagaimana persepsi karyawan terhadap kontrol, kompetensi, dan hubungan sosial memoderasi efek beban kerja, dan teori manajemen SDM memberikan panduan praktis untuk merancang intervensi yang efektif. Kombinasi ketiganya memungkinkan perusahaan tidak hanya memahami problem beban kerja, tetapi juga mengembangkan solusi berbasis manajerial yang manusiawi dan kontekstual. Misalnya, melalui pengaturan beban kerja yang proporsional dan sistem insentif yang adil, karyawan dapat merasakan peningkatan otonomi dan kompetensi, sehingga motivasi intrinsik tetap terjaga walaupun volume pekerjaan tinggi. Strategi ini sejalan dengan prinsip *coping* yang menyatakan bahwa efektivitas strategi karyawan sangat bergantung pada kemampuan mereka menyeimbangkan atara penyelesaian tugas dan pengelolaan stress psikologis sehingga produktivitas tetap terjaga tanpa mengalami bornout yang berlebihan (Riznanda & Kusumadewi, 2023).

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja bersifat subjektif dan bervariasi antarposisi, sehingga strategi manajemen SDM harus adaptif dan fleksibel. Penerapan praktik manajerial yang statis dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara beban kerja dan kapasitas individu, yang berpotensi menimbulkan burnout dan menurunkan produktivitas (Bilqis et al., 2025). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja sebaiknya dilakukan secara dinamis, dengan mempertimbangkan kapasitas, kompetensi, dan preferensi karyawan, sekaligus memastikan target operasional tetap tercapai. Hal ini mendukung literatur yang menekankan bahwa kombinasi pendekatan struktural (manajemen SDM) dan psikologis (motivasi dan kebutuhan karyawan) lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan kerja secara bersamaan (Ramadhan et al., 2024). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja tidak dapat dipandang semata-mata dari jumlah tugas, tetapi harus dipahami dalam konteks psikologis, kapasitas individu, dan sistem manajerial yang mendukung. Pendekatan integratif yang menggabungkan pemahaman teoritis mengenai *workload*, motivasi intrinsik, dan praktik manajemen SDM terbukti relevan untuk meningkatkan produktivitas sambil menjaga kesejahteraan karyawan. PT Tunas Jaya Sanur, misalnya, dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk merancang kebijakan *workload* management, rotasi tugas, dan program pengembangan SDM, sehingga produktivitas karyawan meningkat tanpa meningkatkan risiko kelelahan atau burnout, sekaligus meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja (Ramaliah et al., 2024).

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Karyawan lapangan seperti mekanik dan operator menghadapi beban kerja fisik tinggi dengan tekanan waktu besar, sedangkan karyawan administrasi, keuangan, dan Human Capital menghadapi beban administratif kompleks terutama saat periode pelaporan atau proyek padat.
2. Perbedaan karakteristik pekerjaan membuat persepsi karyawan terhadap beban kerja dipengaruhi oleh faktor individual seperti kapasitas kerja, pengalaman, serta kondisi fisik dan mental.
3. Kapasitas individu, jumlah tenaga kerja yang tersedia, distribusi tugas, sistem supervisi, serta dukungan sosial dan manajerial terbukti menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan.
4. Kapasitas individu, jumlah tenaga kerja yang tersedia, distribusi tugas, sistem supervisi, serta dukungan sosial dan manajerial terbukti menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan.
5. Jika beban kerja diatur dengan seimbang dan disertai dukungan psikologis, sosial, serta penerapan strategi manajemen SDM yang tepat, maka motivasi, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
6. Hasil penelitian ini mendukung teori beban kerja (*workload theory*), teori motivasi *self-determination* (Ryan & Deci, 2021), dan teori manajemen SDM (Armstrong & Taylor, 2023) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan kerja, otonomi, serta dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Pengelolaan Beban Kerja yang Proporsional Perusahaan disarankan menyusun distribusi tugas yang lebih proporsional, menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas dan kompetensi masing-masing karyawan. Hal ini dapat mengurangi risiko kelelahan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Penerapan Rotasi dan Fleksibilitas Kerja diterapkannya sistem rotasi pekerjaan dan fleksibilitas jam kerja dapat membantu karyawan mengelola beban kerja fisik dan administratif secara seimbang, sekaligus meningkatkan kompetensi melalui pengalaman lintas tugas.

Penguatan Dukungan Psikologis dan Sosial Manajemen perlu memperkuat dukungan psikologis dan sosial melalui coaching, mentoring, atau tim pendamping untuk memastikan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterikatan sosial karyawan terpenuhi sesuai prinsip-prinsip motivasi terkini.

Program pengembangan SDM, penghargaan kinerja pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta sistem penghargaan yang adil, dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan efektivitas kerja. Program ini harus terintegrasi dengan strategi manajemen SDM agar sesuai dengan karakteristik tugas dan kebutuhan organisasi.

Peningkatan Sistem Supervisi dan Komunikasi Sistem pengawasan dan komunikasi antarbagian perlu diperkuat agar karyawan dapat menyampaikan kendala dan menerima bimbingan secara tepat waktu. Hal ini akan meminimalkan ketidakseimbangan beban kerja dan meningkatkan koordinasi antarunit kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, R. N., & Handayani, S. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja pada Perawat Akibat Beban Kerja yang Tinggi : Literatur Review. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *9*(2), 191–200. https://doi.org/10.35329/jkesmas.v9i2.4733

Asrulla, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(3), 26320–26332. https://www.researchgate.net/profile/AsrullaAsrulla/publication/386875018_

Bekele, W. B., & Ago, F. Y. (2022). Sample Size for Interview in Qualitative Research in Social Sciences: A Guide to Novice Researchers. *Research in Educational Policy and Management*,*4*(2), 42–50. https://repamjournal.org/index.php/REPAM/article/view/51/30

Bilqis, S. A. S., Jaksa, S., & Hasanah, I. (2025). Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit. *Inovasi Kesehatan Global*, *2*(2), 210–223. https://doi.org/10.62383/ikg.v2i2.1675

Bouncken, R. B., Czakon, W., & Schmitt, F. (2025). Purposeful sampling and saturation in qualitative research methodologies: recommendations and review. *Review of Managerial Science*. https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-025-00881-2

Aisyah, R. N., & Handayani, S. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja pada Perawat Akibat Beban Kerja yang Tinggi : Literatur Review. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *9*(2), 191–200. https://doi.org/10.35329/jkesmas.v9i2.4733

Asrulla, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(3), 26320–26332. https://www.researchgate.net/profile/AsrullaAsrulla/publication/386875018_

Bilqis, S. A. S., Jaksa, S., & Hasanah, I. (2025). Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit. *Inovasi Kesehatan Global*, *2*(2), 210–223. https://doi.org/10.62383/ikg.v2i2.1675

Dannheim, I., Buyken, A. E., & Kroke, A. (2023). Work-related stressors and coping behaviors among leaders in small and medium-sized IT and technological services enterprises. *BMC Public Health*, *23*, 1–13. https://doi.org/10.1186/s12889-023-15581-3

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*.Springer.https://s1.welibpublic.org/hs6/libgenrs_nonfiction/936000/9b337a5ca1effd5f355a53669fb00327~/1760893261.b8Pd2dDvBgfMqqHSiWQrHg/Intrinsic

Dinarsih, M. D., Setyoningsih, P. M., Putra, M. F. T., Sugiarti, L. R., & Suhariadi, F. (2025). Employee Coping Strategies in Dealing with Workplace Conflict. *Journal of Educational Management Research*, *4*(1), 127–137. https://doi.org/10.61987/jemr.v4i1.812

Fitroh, W. A. M., Zikrinawati, K., & Nurfitri, A. D. (2025). Studi Kualitatif Tentang Beban Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Indonesian People Power. *INABA Journal of Psychology*, *3*(2), 53–57. https://journals.inaba.ac.id/index.php/ijop/article/view/418

Gadzali, S. S., Suparman, A., Soebiyantoro, A., & Faridah, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Stitching Line 11 Plant A PT. TKG Taekwang Indonesia Kabupaten Subang. *The World of Business Administration Journal (WBAJ)*, *6*(2), 84–91. http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis

Gunawan, A., Evelyne, K., Irman M, A., Setiawan, H., Barleany, D. R., & Ulfah, M. (2023). Analisis Beban Kerja untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) pada PT So Good Food. *Jurnal InTent*, *6*(1), 80–92. https://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/intent/article/download/2652/1395

Hariani, A. R., & Frianto, A. (2024). The Influence of Work Life Balance and Work Stress on Work Productivity of Employess at Pegadaian Sub-Branch Dinoyotangsi Surabaya.

International Journal of Social, Economic, and Business, *1*(2), 48–54. https://doi.org/10.18280/ijseb.xxxxxx

Helmi, S., Anggela, N., & Trisninawati. (2024). Penerapan Pemasaran Digital pada UMKM Kemplang di Desa Pemulihan Ulu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *8*(1). https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/3745

Irfana, T. B., Purnama, R. W., & Diana, T. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Efikasi Diri pada Karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi. *Global Leadership Organizational Research in Management*, *2*(2), 99–113. https://doi.org/10.59841/glory.v2i2.1031

Jumiarti, Suratmi, T., & Rahardjo, T. B. W. (2023). Beban Kerja Caregiver dalam Mendampingi Lansia dengan Demensia di Sasana Tresna Werdha RIA Pembangunan Jakarta Tahun 2022. *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS) e-ISSN*, *7*(1), 45–53. http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, *24*(2), 285–308. https://www.movingforwardnetwork.com/wpcontent/uploads/2023/04/Karasek_JobDemands-Job-Decision-Latitude-and-Mental-Strain-Implications-for-Job-Redesign_1979.pdf

Khasan, M., Widjanarko, M., Wismar'ein, D., & Prastyo, E. B. (2023). Studi Fenomenologi: Mitigasi Bencana Berbasis Kearifan Lokal Desa Colo. *Jurnal Psikohumanika*, *15*(1), 33–50. http://ejurnal.setiabudi.ac.id/ojs/index.php/psikohumanika

Loilatu, H., Triyono, H., Raharjo, K. A., & Setiawan, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *4*(7), 737–741. https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4231

Luthfiandana, R., Santioso, L. L., Febrian, W. D., Soehaditama, J. P., & Sani, I. (2024). Qualitative Research Concepts: Phenomenology, Grounded Theory, Ethnography, Case Study, Narrative. *Siber Journal of Advanced Multidiciplinary (SJAM)*, *2*(1), 26–36. https://research.e-siber.org/SJAM/article/view/91/65

Nuraini, I. (2025). *Hubungan Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Rumah Makan Banyuwangi*. https://www.academia.edu/download/123202424/Jurnal_1_.pdf

Nurlailiyah, Suharto, A., & Sari, M. I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, *4*(2), 293–302. https://jurnal.unived.ac.id/index.php/jambd/article/view/8438

Permata, S., Mardatillah, N., Diningrat, S. J., & Mulyadi. (2025). Dampak Manajemen SDM dalam Meningkatkan Performa Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, *5*(2), 919–925. https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/view/1427

Purnasari, N. (2021). *Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method)*. Guepedia. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=TrZKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=Purnasari,+N.+(2021)&ots=Ei7WN_Ir2n&sig=T-LHbxewnQE5ePbMWD0O_JLr5LQ

Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, *5*(1), 8–16. https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/view/72

Ramadhan, H. N., Irfana, T. B., Supriyanto, Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). Pengaruh Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Work Life Balance. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *3*(2), 197–211. https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3491

Ramaliah, Hamid, A., & Bsyith, A. (2024). Pengaruh Produktivitas Kerja, Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, *3*(2), 447–464.https://ejournal.lapad.id/index.php/jebmak/article/view/658

Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(03), 792–804. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/download/54695/43540

Sarjono, W. (2024). Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMK NEGERI 1 LEMPUING Kabupaten Oki Tahun Pelajaran 2023/2024. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, *3*(4), 82–86. https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal

Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). Konsep Populasi dan Sampling serta Pemilihan Partisipan Ditinjau dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 24–36. http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan

Ulhaq, M. D., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *12*(12), 1–16. https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5685

Variha, A., Sumarni, & Setiawan, W. J. (2025). The Effect of Workload on Employee Performance with Flexibility in Working Hours as an Intervening Variable at PT. Telkom Indonesia Witel Jambi. *Asian Journal of Management Analytics*, *4*(2), 627–644. https://journal.formosapublisher.org/index.php/ajma/article/download/14292/13593/56865

Yuliani, A. (2022). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT. Daehan Global Sukabumi*. Universitas Nusa Putra Sukabumi. https://repository.nusaputra.ac.id/id/eprint/451/1/ADISTY%20YULIANI%20MNJ22.pdf

Yusra, Z., Zulkarnain, R., & Sofino. (2021). Pengelolaan LKP pada Masa Pendmik Covid-19. *Journal Lifelog Learning*, *4*(1), 15–22. https://ejournal.unib.ac.id/index.php/jpls/article/view/14873.