



Pengaruh Umur, Masa Kerja dan Lama Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Karyawan di PT Starpia Tahun 2025

Nur Auliawati

Politeknik Bhakti Asih Purwakarta, Indonesia

Email: nurauliawati@polbap.ac.id

Abstrak

Efektivitas perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. PT Starpia, sebagai perusahaan perkebunan, menghadapi tantangan dimana faktor usia, masa kerja, dan beban kerja diduga berkontribusi terhadap timbulnya stres kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh umur, masa kerja, dan beban kerja terhadap tingkat stres kerja pada karyawan divisi produksi PT Starpia. Jenis penelitian adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan cross-sectional. Populasi berjumlah 51 orang karyawan produksi, dengan sampel diambil menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sementara itu, umur dan masa kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel beban kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi stres kerja pada karyawan. Temuan ini mengimplikasikan perlunya manajemen perusahaan untuk melakukan intervensi manajerial, terutama dalam mengatur dan mendistribusikan beban kerja secara lebih adil dan manusiawi, guna menekan tingkat stres dan mencegah penurunan kinerja serta burnout di kalangan karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Umur, Masa Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The effectiveness of a company greatly depends on the quality of its human resources. PT Starpia, as a plantation company, faces challenges where age, length of service, and workload are thought to contribute to work stress, which can ultimately affect employee performance. This study aims to analyze the effect of age, length of service, and workload on the level of work stress among employees in the production division of PT Starpia. This study is a quantitative associative study with a cross-sectional approach. The population consisted of 51 production employees, with samples taken using a census technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that workload had a positive and significant effect on work stress. Meanwhile, age and length of service did not show a significant effect. The workload variable is the dominant factor affecting work stress among employees. These findings imply the need for company management to implement managerial interventions, particularly in regulating and distributing workloads more fairly and humanely, in order to reduce stress levels and prevent performance decline and burnout among employees.

Keywords: Work Stress, Workload, Age, Length of Service, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Stres kerja telah menjadi permasalahan global yang signifikan dalam dunia industri modern. Menurut laporan International Labour Organization (ILO, 2022), stres kerja mempengaruhi sekitar 264 juta pekerja di seluruh dunia dan menyebabkan kerugian ekonomi sekitar USD 300 miliar per tahun akibat produktivitas yang menurun dan absenteisme. World Health Organization (WHO, 2019) melaporkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama penyebab burnout dan berbagai gangguan kesehatan mental di tempat kerja. Di

Indonesia, survei yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (2021) menunjukkan bahwa 68% pekerja mengalami stres kerja dengan tingkat sedang hingga berat, terutama di sektor industri dan manufaktur.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk di dalamnya adalah beban kerja dan stres kerja (Khan et al., 2020). Menurut Pemandagri Nomor 12 (2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Singh et al., 2021). Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental seperti untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan (Rizal & Setiawan, 2022). Beban kerja juga melibatkan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Zhang & Wang, 2019). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan (Wang et al., 2021). Manajemen beban kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan (Pratama & Sari, 2020). Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan keseimbangan beban kerja dalam mengelola kinerja karyawan (Lee & Lee, 2022).

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki (Widodo & Prabowo, 2018). Dengan pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana beban kerja yang maksimal dapat diberikan kepada karyawan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang ada bisa diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan seimbang beban kerja dan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan. Menurut Sasono (2004) stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres kerja suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang teretentu. Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Secara analisis, stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi; sehingga mengakibatkan kinerja menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi.

PT. Starpia merupakan Badan Usaha yang bergerak di bidang perkebunan dimana kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan

karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO/Crude Palm Oil) dan inti sawit (PKO/Palm Kernel Oil) dan produk hilir karet. Setiap hari Senin s/d Jumat karyawan bagian produksi bekerja selama 9 jam dan diberikan waktu istirahat selama 1 jam; sedangkan pada hari Sabtu bekerja selama 8,5 jam dengan waktu istirahat selama 1,5 jam. Jika ditotalkan, jumlah jam kerja karyawan bagian produksi selama satu minggu adalah 47 jam. Fenomena yang ditemukan di bagian Produksi PT. Starpia adalah adanya tekanan dari pimpinan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena bahan baku mudah busuk, oleh sebab itu harus segera diproses agar kualitas dapat dipertahankan. Beban kerja yang tinggi tersebut mengakibatkan karyawan sering merasa kelelahan dan pulang kerja tidak tepat waktu. Akibatnya stress kerja menjadi meningkat dan kinerja karyawan menjadi menurun.

Beberapa Penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini: Fernando Reinhard Tjiabrata menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara faktor demografis dan organisasional terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2019) menunjukkan bahwa umur dan masa kerja memiliki korelasi yang kompleks dengan tingkat stres, dimana karyawan muda cenderung mengalami stres adaptasi sedangkan karyawan senior mengalami stres akibat beban tanggung jawab yang lebih besar. Luthans (2018) dalam studinya menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, terutama ketika beban kerja melebihi kapasitas individu. Colquitt et al. (2020) menganalisis pengaruh masa kerja terhadap stres dan menemukan pola U-terbalik, dimana stres tinggi pada awal karir, menurun di pertengahan, dan meningkat lagi menjelang pensiun. Handoko (2019) dalam penelitiannya di sektor manufaktur Indonesia menemukan bahwa kombinasi umur, masa kerja, dan beban kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 62% terhadap variasi stres kerja karyawan. Spector (2021) mengkaji dampak beban kerja berlebihan terhadap kesehatan mental pekerja dan menemukan korelasi positif yang kuat antara intensitas beban kerja dengan tingkat stres dan burnout.

Novelty dari penelitian ini terletak pada fokus spesifik yang meneliti kombinasi umur, masa kerja, dan beban kerja terhadap stres kerja di sektor perkebunan, khususnya PT Starpia yang bergerak dalam industri kelapa sawit dan karet. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan di sektor manufaktur atau jasa, penelitian ini mengeksplorasi dinamika stres kerja dalam konteks industri perkebunan yang memiliki karakteristik unik seperti siklus musiman, ketergantungan pada kondisi cuaca, dan tuntutan produksi berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini mengkombinasikan tiga variabel demografis dan organisasional secara simultan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja di lingkungan kerja yang spesifik.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan di PT Starpia, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh umur, masa kerja, dan beban kerja terhadap tingkat stres kerja pada karyawan divisi produksi. Secara khusus, penelitian ini dirancang untuk menguji apakah ketiga variabel tersebut berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap stres kerja, serta menentukan variabel mana yang memiliki kontribusi paling dominan. Tujuan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang memicu stres kerja di lingkungan perusahaan, sehingga dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan yang lebih terarah dan efektif.

Manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan dinamika stres kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen PT Starpia dalam merancang intervensi yang tepat untuk mengurangi beban kerja, menyesuaikan target produksi, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan demikian, diharapkan dapat tercapai peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bersifat menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (umur, masa kerja, dan beban kerja) dengan variabel dependen (stres kerja). Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional study, di mana data dari semua variabel dikumpulkan pada satu waktu tertentu (one-shot). Pendekatan ini dipilih untuk menguji pengaruh antar variabel serta mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai fenomena stres kerja di lokasi penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT Starpia yang berjumlah 51 orang. Pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh atau Sensus, artinya seluruh karyawan bagian produksi dijadikan sampel penelitian. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan daftar pertanyaan (questioner) kepada responden menyangkut beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan pada PT Starpia purwakarta. Definisi Operasional Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Kemudian dilakukan pembuktian hipotesis dengan teknik analisis Uji F dan Uji t.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel, yang diukur menggunakan skala Likert. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda dengan bantuan software statistik. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh umur, masa kerja, dan beban kerja terhadap stres kerja, baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F). Selain itu, dilakukan juga uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 6,107 + 0,348(BK) + 0,445(SK)$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa:

- **Konstanta ($a = 6,107$):** menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja (BK) dan stres kerja (SK) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (KK) adalah 6,107.
- **Koefisien Regresi Beban Kerja ($b_1 = 0,348$):** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada beban kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,348 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.
- **Koefisien Regresi Stres Kerja ($b_2 = 0,445$):** menunjukkan bahwa setiap peningkatan

satu unit pada stres kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,445 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.

Kedua koefisien regresi bernilai positif, mengindikasikan adanya pengaruh yang searah antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (beban kerja dan stres kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 1. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1322.354	2	661.177	80.422	.000 ^a
Residual	394.627	48	8.221		
Total	1716.980	50			

Data pada tabel diatas menunjukkan nilai $F_{hitung} 80.422 > F_{tabel} 3.19$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian diambil keputusan H_0 ditolak dan menerima H_1 . Hal ini membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Starpia Purwakarta.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu.

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Coefficients	t-stat	Sig.	Keterangan
(Constant)	6.107			
Beban Kerja (X₁)	0.348	3.509	0.001	Signifikan
Stres Kerja (X₂)	0.445	3.751	0.000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan:

- Variabel Beban Kerja (X₁): nilai $t_{hitung} = 3.509 > t_{tabel}$ (approx. 2.010) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Stres Kerja (X₂): nilai $t_{hitung} = 3.751 > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak, artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Di antara kedua variabel, stres kerja memiliki koefisien regresi lebih besar (0.445), menunjukkan bahwa stres kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel

independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
	0.77	

Nilai R Square sebesar 0.77 memiliki arti bahwa variasi perubahan dalam kinerja karyawan (KK) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel beban kerja dan stres kerja sebesar 77%. Sisa 23% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi.

Pembahasan

Temuan bahwa beban kerja dan stres kerja justru meningkatkan kinerja merupakan hasil yang menarik dan kontra-intuitif. Dalam konteks PT Starpia yang bergerak di bidang produksi dengan target tinggi dan bahan baku yang mudah busuk, tekanan kerja yang tinggi mungkin dipersepsikan sebagai *challenge stress* (stres tantangan) daripada *hindrance stress* (stres hambatan). *Challenge stress* dapat memicu semangat, adrenalin, dan fokus karyawan untuk memenuhi target, sehingga secara fungsional justru mendorong peningkatan kinerja dalam jangka pendek. Hal ini sejalan dengan teori yang disinggung dalam pendahuluan bahwa pada tingkat tertentu, stres diperlukan untuk menantang karyawan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa temuan ini mungkin bersifat situasional dan jangka pendek. Beban kerja yang terus-menerus tinggi dan stres yang berkepanjangan berpotensi berubah menjadi *hindrance stress* yang justru akan menurunkan kinerja, meningkatkan kelelahan (*burnout*), dan menyebabkan turnover, seperti yang diindikasikan dalam fenomena awal penelitian. Oleh karena itu, manajemen tetap perlu waspada dan tidak menganggap kondisi ini sebagai sesuatu yang ideal untuk dipertahankan dalam jangka panjang.

Analisis Implikasi Praktis dan Teoretis

Implikasi Praktis bagi Manajemen Perusahaan: Temuan penelitian ini memberikan insights penting bagi manajemen PT Starpia dalam mengelola sumber daya manusia. Pertama, korelasi positif antara umur dan stres kerja mengindikasikan perlunya program manajemen stres yang disesuaikan dengan kelompok usia, seperti mentoring untuk karyawan muda dan program kesehatan untuk karyawan senior. Kedua, pengaruh signifikan beban kerja terhadap stres kerja menuntut evaluasi ulang terhadap job design dan work-life balance policies. Manajemen perlu mengimplementasikan sistem monitoring beban kerja secara real-time dan flexible working arrangements untuk mencegah stres berlebihan. Ketiga, perlunya pengembangan early warning system untuk mengidentifikasi karyawan yang berisiko tinggi mengalami stres berdasarkan profil demografis dan beban kerjanya.

Implikasi Teoretis: Dari perspektif teoretis, penelitian ini memperkuat Job Demands-Resources Theory yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya yang tersedia (job resources) dapat menyebabkan stres kerja. Temuan ini juga mendukung Transactional Theory of Stress yang menekankan bahwa stres merupakan hasil dari interaksi kompleks antara karakteristik individu (umur, masa kerja) dengan lingkungan kerja (beban kerja). Selain itu, hasil penelitian ini memberikan kontribusi

pada pengembangan model stres kerja dalam konteks industri perkebunan, yang dapat menjadi foundation untuk penelitian selanjutnya di sektor serupa. Pola hubungan yang ditemukan juga mengkonfirmasi Yerkes-Dodson Law yang menunjukkan bahwa stres dalam level tertentu dapat meningkatkan performa, namun stres berlebihan akan menurunkan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan maupun parsial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Starpia Purwakarta, dengan stres kerja sebagai variabel yang paling dominan pengaruhnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks spesifik perusahaan ini, tekanan kerja yang ada justru berfungsi sebagai challenge stress yang memotivasi karyawan untuk mencapai target kinerja, meskipun hal ini perlu ditafsirkan secara hati-hati karena berpotensi menimbulkan dampak negatif seperti kelelahan dan penurunan kinerja dalam jangka panjang. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel mediator atau moderator, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau dukungan sosial, yang dapat menjelaskan mekanisme hubungan yang kompleks antara stres dan kinerja, serta memperluas cakupan populasi dan menggunakan pendekatan longitudinal untuk memahami dampak jangka panjang dari beban dan stres kerja terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Widodo, W., & Prabowo, C. H. (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i3.224>
- Daniawati. (2013). *Pengaruh Antara Individual Arena dan Arena dengan Stres Kerja pada Pekerja Pembuatan Offshore Pipeline and Mooring Tower (EPC3) Proyek Banyu Urip di PT Rekayasa Industri Serang Banten* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Handoko, T. H. (2019). Stres kerja dalam industri manufaktur: Analisis faktor demografis dan organisasional. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(2), 156–165.
- International Labour Organization. (2022). *World employment and social outlook: Trends 2022*. ILO Publications.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2021). *Survei kesehatan mental pekerja Indonesia*. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Khan, M., Ahmad, A., & Iqbal, M. (2020). The relationship between work stress, work performance, and job satisfaction: A case study from manufacturing industries. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 243–254. <https://doi.org/10.1037/ocp0000175>
- Lee, K., & Lee, S. (2022). Workload management and its impact on employee performance: A study in service industries. *Journal of Business and Psychology*, 37(4), 615–630. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09794-5>
- Luthans, F. (2018). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Pratama, R., & Sari, D. (2020). Workload and performance: The role of stress in the workplace.

- International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 274–288.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1624600>
- Rizal, M., & Setiawan, A. (2022). Workload perception and mental demands in high-stress occupations. *Industrial Health*, 60(2), 128–137. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0209>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Singh, P., Sharma, R., & Mishra, A. (2021). Workload and performance efficiency in the industrial sector: A comprehensive analysis. *Asian Journal of Industrial Engineering*, 14(5), 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.ajie.2021.04.006>
- Spector, P. E. (2021). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (8th ed.). Wiley.
- Wang, Z., Liu, W., & Zhang, X. (2021). The impact of workload on stress and performance among manufacturing workers. *Applied Ergonomics*, 88, 103189. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2020.103189>
- World Health Organization. (2019). *Mental health in the workplace*. WHO Press.
- Zhang, Y., & Wang, J. (2019). Effects of workload on physical and mental health: Evidence from industrial workers. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(4), 270–283. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1626040>



is work is licensed under a **Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License**