

**LITERATUR REVIEW : MENELAAH KAITAN ANTARA BEBAN MENTAL
KERJA PADA CAPAIAN KINERJA**

Intan nabila^{1}, irnia ningsih², shafira putri³, sofia ruhainal⁴, adil berliana⁵*

¹*universitas nusa putra, intan.nabila_mn22@nusaputra.ac.id*

¹*universitas nusa putra, irnia.ningsih_mn22@nusaputra.ac.id*

¹*universitas nusa putra, shafira.putri_mn22@nusaputra.ac.id*

¹*universitas nusa putra, sofia.ruhainal_mn22@nusaputra.ac.id*

¹*universitas nusa putra, adil.berliana_mn22@nusaputra.ac.id*

Abstract: Based on a review of previous literature, this study investigates the relationship between the mental load that workers experience and their performance at work. Job complexity, time pressure, and cognitive and emotional demands are some of the factors that cause mental stress that employees experience while carrying out their responsibilities. This is known as mental workload. Work output, both in quantity and quality, is used to measure employee performance. The study found that high mental load at work is positively correlated with poor employee performance.

Keywords: mental workload, performance, work stress, employee well-being, productivity.

Abstrak : Berdasarkan tinjauan literatur sebelumnya, penelitian ini menyelidiki hubungan antara beban mental yang dialami pekerja dan kinerja mereka di tempat kerja. Kompleksitas pekerjaan, tekanan waktu, dan tuntutan kognitif dan emosional adalah beberapa faktor yang menyebabkan tekanan mental yang dialami karyawan selama menjalankan tanggung jawab mereka. Ini dikenal sebagai beban mental kerja. Hasil kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas, digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Studi ini menemukan bahwa beban mental yang tinggi di tempat kerja berkorelasi positif dengan kinerja yang buruk karyawan.

Kata Kunci : beban mental kerja, kinerja, stres kerja, kesejahteraan karyawan, produktivitas.

PENDAHULUAN

Saat ini dinamika kerja saling berlomba lomba dalam menghadapi tantangan yang berubah rubah Seiring dengan perubahan tersebut, tuntutan karyawan meningkat. Tekanan psikologis dan dampaknya terhadap kinerja karyawan adalah komponen penting yang memerlukan perhatian khusus. Beban kerja mental adalah perbedaan antara kemampuan karyawan dan kebutuhan kerja mental. Sulit untuk mengukur pekerjaan mental dengan mengubah fungsi faal tubuh(Syawaludin et al., 2022).

Faktor-faktor seperti kompleksitas pekerjaan, tekanan waktu, tanggung jawab yang tinggi, dan tuntutan kognitif dan emosional yang tinggi adalah penyebab stres psikologis di tempat kerja. Tekanan pekerjaan yang sangat menekan akan menyebabkan ketidakefektifan dalam produktifitas karyawan, seperti menyebabkan seorang karyawan merasa tertekan dan tidak merasa nyaman dalam menjalankan tugas-tugasnya (Pratama & Rahman, 2022). sehingga karyawan dapat menurunkan kinerja, yang berdampak negatif pada perusahaan. Berbagai aspek pekerjaan dapat menyebabkan ketegangan mental ini, seperti pengambilan keputusan penting dan interaksi sosial yang intens dengan rekan kerja dan pelanggan.

Namun, kinerja karyawan, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. (Pratama & Rahman, 2022). Dalam manajemen SDM kontemporer, hubungan antara beban psikologis dan kinerja karyawan menjadi perhatian utama. Kinerja ini merupakan ukuran keberhasilan karyawan dan berdampak langsung pada produktivitas dan efektivitas seluruh organisasi.

Sangat penting untuk memahami kedua ide ini untuk membuat lingkungan kerja yang seimbang dan produktif. sebuah pendirian yang mampu menangani beban mental. Untuk memastikan penggunaan bakat manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia adalah kombinasi dari kemampuan kognitif dan fisik individu yang ditentukan oleh struktur organisasi formal. (Pratama & Rahman, 2022).

Dengan demikian, jelas bahwa orang adalah sumber daya yang berharga di tempat kerja, bersama dengan benda mati lainnya. Cara aset tidak berwujud (yaitu, barang, teknologi, dan fasilitas pendukung pekerjaan lainnya) dan aset hidup (yaitu, manusia) diperlakukan di tempat kerja harus berbeda secara mendasar. Selain fisik, manusia juga memiliki pikiran, mental, dan perasaan. Perlu ada perawatan khusus untuk mengelola pikiran, pikiran, dan mental karyawan di tempat kerja (Akbar, 2018). Dengan demikian, kita dapat mengeksplorasi lebih jauh bagaimana beban kerja psikologis dapat mempengaruhi berbagai aspek kinerja

karyawan, termasuk kreativitas, produktivitas, keterampilan pemecahan masalah, dan kualitas kerja.

Penelitian harus mempertimbangkan cara terbaik untuk mengelola stres mental untuk meningkatkan kinerja tanpa mengorbankan kesehatan karyawan. Perusahaan dapat membuat kebijakan dan praktik manajemen SDM yang lebih baik dengan memahami bagaimana kinerja karyawan dan beban pikiran mereka berkorelasi.

Pada akhirnya, ini berkontribusi untuk menjadikan tempat kerja sebagai lingkungan yang lebih berkelanjutan, produktif, dan sehat bagi pekerjanya. Di era perubahan digital dan globalisasi yang pesat ini, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang semakin signifikan dalam kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Dalam beberapa dekade terakhir, manajemen sumber daya manusia telah mengalami transformasi yang signifikan dari fungsi administratif konvensional menjadi mitra strategis yang berfokus pada meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif.

Banyak hal yang mendorong pergeseran paradigma ini; ini termasuk pergeseran demografi pekerja, kemajuan teknologi, dan tuntutan akan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan inklusif. Perusahaan terkemuka sekarang memahami bahwa sumber daya manusia bukan sekadar aset; itu adalah modal intelektual yang menentukan kemampuan mereka untuk menyesuaikan dan berkembang dalam

lingkungan bisnis yang selalu berubah. Fokus manajemen sumber daya manusia kontemporer adalah

Pendekatan holistik ini tidak hanya berkonsentrasi pada merekrut dan mempertahankan bakat terbaik, tidak hanya membangun lingkungan kerja di mana setiap karyawan dapat berkembang dan memberikan yang terbaik dari diri mereka. Praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks ini berkembang melampaui fungsi tradisional seperti penggajian dan manajemen kinerja. Saat ini, departemen sumber daya manusia terlibat dalam perencanaan strategis, pengembangan kepemimpinan, manajemen perubahan, dan bahkan mendorong transformasi digital perusahaan. Peluang baru muncul untuk memaksimalkan potensi manusia dan meningkatkan efisiensi operasional melalui penggunaan teknologi seperti analisis data SDM, kecerdasan buatan, dan pembelajaran jarak jauh.

Selain itu, topik seperti tanggung jawab sosial perusahaan, kesejahteraan karyawan, dan keberagaman dan inklusi telah menjadi komponen penting dari manajemen sumber daya manusia kontemporer. Organisasi harus membuat tempat kerja yang menghargai perbedaan, mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan, dan berkontribusi pada masyarakat secara keseluruhan. Selain meningkatkan reputasi perusahaan, metode ini meningkatkan loyalitas karyawan dan menarik bakat terbaik ke pasar kerja yang semakin

kompetitif. Oleh karena itu, memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM kontemporer sangat penting bagi bisnis untuk bertahan dan berkembang di masa-masa sulit ini. Tema ini semakin penting karena semakin banyak orang yang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia untuk kesuksesan jangka panjang suatu perusahaan. Perusahaan dapat membangun landasan yang kuat untuk inovasi, pertumbuhan berkelanjutan, dan keunggulan kompetitif di pasar global yang terus berkembang dengan menggunakan pendekatan strategis untuk manajemen talenta.

Di era globalisasi yang semakin kompetitif ini, perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan mereka. Tekanan psikologis yang dialami oleh karyawan merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja mereka. Di lingkungan kerja modern, di mana kompleksitas pekerjaan dan kemajuan teknologi meningkatkan tuntutan kognitif dan emosional, stres psikologis merupakan komponen penting. Tujuan komprehensif dari tinjauan literatur ini adalah untuk memastikan hubungan antara kinerja pekerja dan stres psikologis di tempat kerja. Tujuan utama tinjauan ini adalah untuk menentukan unsur-unsur yang memengaruhi stres psikologis di tempat kerja, memeriksa bagaimana hal itu memengaruhi produktivitas pekerja, dan menyarankan strategi praktis untuk menangani stres

psikologis di tempat kerja sehingga produktivitas dapat meningkat.

Tinjauan literatur ini mencakup berbagai aspek yang terkait dengan stres psikologis dan kinerja karyawan di tempat kerja. Ini mencakup hal-hal seperti konsep dan definisi stres psikologis di tempat kerja, cara untuk mengukurnya, faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan stres psikologis di tempat kerja, dan bagaimana dampaknya terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja.

Selain itu, tinjauan literatur ini membahas berbagai intervensi dan pendekatan manajemen yang telah digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi beban kerja mental. Pendekatan ini mencakup pendekatan organisasi seperti desain pekerjaan yang ergonomis, manajemen stres, dan program kesehatan karyawan, serta pendekatan individu seperti teknik manajemen waktu dan pelatihan ketahanan mental. Tujuan dari ulasan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman kita tentang hubungan kompleks yang terjadi antara beban.

METODE PENELITIAN

Proses pencarian jurnal yang digunakan dalam tinjauan literatur dibahas dalam bab ini. Tinjauan literatur adalah proses yang sistematis untuk menemukan, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian yang telah dilakukan tentang subjek tertentu. Tinjauan literatur biasanya mencakup penelitian tentang

hubungan antara beban mental kerja dan kinerja. Ini adalah bagian penting dari penelitian akademis karena memberikan dasar untuk penelitian baru dengan merangkum dan menganalisis data yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan, atau review literatur, yang merupakan ringkasan menyeluruh dari penelitian sebelumnya mengenai topik tertentu. Tinjauan literatur memiliki dua tujuan: memberi tahu pembaca tentang apa yang telah dipelajari sejauh ini dan memberikan ide untuk penelitian lebih lanjut atau topik penelitian. (Ananta & Dirdjo, 2021). Penelitian ini terdiri dari penelitian observasional, yang hanya terdiri dari pelacakan dan pengamatan gejala terkait penelitian. (Sulistyana & Suci, n.d.).

Selama proses ini, berbagai database akademik digunakan untuk melakukan pencarian menyeluruh untuk kata kunci yang relevan. Setelah memperoleh sumber-sumber yang relevan, peneliti membaca, menganalisis, dan mensintesis informasi untuk menemukan topik umum, tren, metodologi yang digunakan, dan temuan penting dari penelitian sebelumnya.

Singkatnya, peninjauan literatur adalah alat penting dalam penelitian akademik yang memungkinkan peneliti membuat temuan baru, menghindari plagiarisme, dan membuat kontribusi signifikan pada bidang studi mereka. Peninjauan literatur meliputi pertanyaan penelitian yang disesuaikan dengan kebutuhan, dan istilah pencarian seperti kesehatan mental, stres kerja, kinerja, dan

efektivitas. Tinjauan literatur ini menggunakan jurnal dari database Google Scholar.

Peneliti dapat mengakses www.scholar.google.com untuk melakukan penelitian. "Kinerja", "beban mental kerja", dan "produktivitas" adalah kata kunci yang digunakan untuk judul review literatur yang menyelidiki bagaimana kinerja karyawan berkorelasi dengan beban mental kerja. Selama pencarian awal, sekitar 3.450 hasil ditemukan. Untuk menyederhanakan hasil, peneliti menggunakan filter waktu untuk publikasi dalam lima tahun terakhir, yang menghasilkan sekitar 1.620 temuan.

Peneliti menggunakan kriteria untuk memasukkan jurnal: jurnal harus ditulis dalam bahasa Indonesia, dapat diakses dalam format teks lengkap, dan relevan dengan subjek penelitian. Peneliti memilih sepuluh jurnal terbaik untuk dievaluasi lebih lanjut setelah mengikuti kriteria ini dan memeriksa relevansi abstraknya. Tinjauan literatur ini menggunakan pertanyaan penelitian PICOT: P (populasi) menunjukkan pekerja yang bekerja di berbagai industri. I (intervensi/eksposur) menunjukkan beban mental kerja. C (perbandingan): beban kerja biasa atau tidak ada. O (hasil): kinerja atau produktivitas. T (waktu): jumlah waktu yang telah berlalu dalam lima tahun terakhir. Untuk memberikan pandangan yang luas tentang masalah ini, jurnal yang dipilih mencakup penelitian dari berbagai bidang pekerjaan. Peneliti

menemukan tema-tema utama, metodologi yang digunakan, hasil-hasil penting, dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian sebelumnya selama proses analisis. Ini membantu menggabungkan temuan dan menentukan bagaimana penelitian di bidang ini akan dilakukan di masa depan. Jurnal harus relevan dengan topik penelitian, diterbitkan dalam 5 tahun terakhir, dan memiliki teks lengkap. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pola, tren, dan efek dari praktik manajemen SDM dan kebijakan ketenagakerjaan. Ini dilakukan dengan melakukan analisis menyeluruh dan sistematis hubungan antara beban mental kerja dan pencapaian kinerja.

PEMBAHASAN

Pemahaman menyeluruh tentang variabel yang memengaruhi kinerja karyawan sangat penting di tempat kerja yang lebih rumit dan kejam saat ini. Penelitian baru-baru ini sering berfokus pada hubungan antara kinerja karyawan dan beban mental kerja. Jurnal yang membahas topik ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana tekanan mental yang dialami oleh karyawan dapat berdampak besar pada seberapa produktif dan efektif mereka di tempat kerja. Beban mental kerja adalah jumlah sumber daya mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Ini terdiri dari berbagai elemen, termasuk kompleksitas tugas, tekanan waktu, tanggung jawab, dan kebutuhan kognitif lainnya. Beban mental kerja cenderung meningkat di

berbagai industri seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan dalam struktur organisasi. Akibatnya, pengetahuan tentang dampaknya terhadap kinerja semakin penting. Berbagai pendekatan, seperti kuesioner subjektif, pengukuran fisiologis, atau analisis tugas, biasanya digunakan untuk mengevaluasi beban mental kerja yang dibahas dalam jurnal ini. Metode-metode ini dimaksudkan untuk mengkuantifikasi tingkat stres psikologis yang dialami pekerja saat mereka bekerja. Sebaliknya, kinerja karyawan biasanya diukur dengan menggunakan metrik seperti pencapaian target, efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja.

Temuan penelitian yang diterbitkan dalam jurnal ini menunjukkan hubungan yang kompleks antara beban mental kerja dan kinerja. Karena mendorong karyawan untuk menjadi lebih fokus dan efisien, peningkatan beban mental kerja dapat pada titik tertentu meningkatkan kinerja. Namun, ketika beban mental melampaui batas tertentu, kinerja cenderung menurun secara signifikan. Kurva U terbalik, yang menunjukkan kinerja terbaik pada tingkat beban mental, sering digunakan untuk menggambarkan fenomena ini.

Selain itu, jurnal ini menyelidiki berbagai variabel yang memiliki kemampuan untuk mengatur hubungan antara beban mental kerja dan kinerja. Misalnya, sifat individu seperti ketahanan stres, pengalaman kerja, dan gaya coping

dapat memengaruhi bagaimana seseorang merespons beban mental yang tinggi. Demikian pula, elemen organisasi seperti dukungan sosial, otonomi kerja, dan ketersediaan sumber daya juga dapat memengaruhi dampak beban mental terhadap kinerja. Hasilnya sangat relevan dengan manajemen sumber daya manusia dan desain pekerjaan. Perusahaan harus mempertimbangkan cara mengurangi stres di tempat kerja jika mereka ingin meningkatkan kinerja tanpa membebani karyawan. Ini mungkin termasuk menggunakan metode seperti rotasi tugas, pelatihan manajemen stres, atau menggunakan teknologi yang dapat mengurangi beban kognitif.

Jurnal ini juga membahas tentang pentingnya menyeimbangkan kemampuan karyawan dan tantangan pekerjaan. Kinerja optimal sering dikaitkan dengan konsep "flow", atau kondisi di mana seseorang sepenuhnya terserap dalam pekerjaannya. Menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan dapat mencapai kondisi flow ini dapat menjadi strategi yang berguna untuk meningkatkan kinerja sambil menjaga beban mental pada tingkat yang sehat. Jurnal juga membahas dampak jangka panjang dari beban mental kerja yang tinggi. Dalam jangka pendek, karyawan dapat mempertahankan kinerja tinggi di bawah tekanan mental, tetapi dalam jangka panjang, mereka dapat menjadi lelah, lelah, dan kehilangan banyak kinerja. Oleh karena itu, manajemen beban mental kerja harus

dianggap sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kesehatan karyawan dalam jangka panjang.

Selain itu, masalah etis terkait dengan manajemen beban mental yang disebabkan oleh pekerjaan dibahas dalam jurnal ini. Bagaimana sebuah perusahaan dapat menyeimbangkan kebutuhan produktivitas dengan kebahagiaan karyawannya? Apakah ada batasan moral untuk mengoptimalkan kinerja dengan mengendalikan beban mental? Di era di mana teknologi memungkinkan pemantauan dan optimisasi kinerja yang lebih intensif, pertanyaan-pertanyaan ini menjadi semakin penting. Jadi, jurnal yang membahas hubungan antara beban mental dan kinerja membantu kita memahami dinamika tempat kerja modern. Hasilnya tidak hanya relevan bagi akademisi dan para peneliti; mereka juga relevan bagi praktisi manajemen, perancang pekerjaan, dan pembuat kebijakan. Pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini memungkinkan perusahaan untuk membuat rencana yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja sambil mempertahankan kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan mereka. Pada akhirnya, keseimbangan antara optimalisasi dan kinerja

Table 1. Table literatur review.

JUDUL	PENULIS	METODE	HASIL
KERJA KERAS MENTAL PEKERJA KERETA API DIANALISIS OLEH PT. BANGUN INDONESIA SOLUTI	Fazlur Nur Rahman, Aiza Yudha Pratama.	Metode NASA-TLX dipakai dalam pembahasan ini agar dapat mengkalkulasikan beban kerja mental dalam enam kriteria : kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, kebutuhan diri sendiri, kerusakan, dan usaha.	Hasil dari jurnal ini mengindikasikan bahwa karyawan di departemen Distribusi Kereta PT. Solusi Bangun Indonesia mengalami beban kerja mental yang cukup tinggi, terutama bagi operator forklift yang bekerja di malam hari. Skor tertinggi untuk beban kerja mental mencapai 76,7. Faktor lingkungan seperti suhu, kebisingan, dan debu menjadi penyebab utama tingginya beban mental tersebut. Penelitian ini menekankan pentingnya evaluasi tempat kerja untuk mengurangi beban mental dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah Diskusi Kelompok Terfokus dengan karyawan di perusahaan menunjukkan bahwa suhu yang tinggi, tingkat kebisingan, dan

			kondisi tempat kerja yang berdebu memiliki pengaruh signifikan terhadap pegawai, yang dapat menurunkan produktivitas akibat beban mental yang mereka hadapi.(Pratama & Rahman, 2022).
Dampak stres, beban kerja, dan motivasi terkait pekerjaan terhadap produktivitas personel PT. MITRA Ogan Plantation	Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki.	Penelitian kuantitatif digunakan dalam jurnal ini. Teknik pengambilan sampel accidental digunakan, dan data dianalisis dengan uji regresi linear berganda. Artinya, sampel penelitian adalah orang-orang yang bertemu dengan peneliti dan memberikan jawaban mereka pada angket penelitian (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022).	Dengan demikian, stres kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, sementara motivasi yang tinggi dapat menghasilkan performa yang meningkat. karena terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja. Menurut penelitian ini, manajemen perusahaan harus secara efektif mengelola stres dan beban kerja untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 BALI TIMUR	Ni kadek dea sutarini, I putu dharmanu Yudharta, I dewa ayu putri wirantari.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data angka dan program statistik. Metode ini juga didasarkan pada filosofi positivisme.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat efek negatif yang signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Peningkatan beban kerja sebesar 1% dapat menurunkan kinerja karyawan hingga 18,5%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,509, yang berarti bahwa beban kerja berkontribusi terhadap 50,9% dari variasi kinerja karyawan. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Nadian antonia christly, sholihatih amalia.	Jurnal ini menggunakan metode kuantitatif dengan strategi pengambilan sampel saturasi, dan setiap anggota populasi diambil sampel. Baik data sekunder dari buku dan dokumen perusahaan maupun data primer dari	Faktor-faktor seperti ambiguitas peran dan beban kerja yang tidak proporsional jujur, serta tingkat stres yang tinggi berkorelasi dengan kinerja yang buruk. Karyawan produksi PT Catur Kartika Jaya mengalami tingkat

		survei dan wawancara digunakan.	stres kerja yang tinggi. Dua faktor utama penyebab tingkat stres kerja yang tinggi adalah peran yang ambigu dan kurangnya peluang.
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN KARENA MOTIVASI KERJA	Fransiskus ady, djoko wijoyo.	Penelitian ini menggunakan sampel acak proporsional stratifikasi. Selain itu, untuk mengevaluasi bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja pekerja, digunakan analisis regresi berganda. Untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan, penelitian ini juga menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen.	Jurnal ini menemukan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja pekerja dilihat dari hal hal seperti pencapaian, pengakuan, kondisi kerja, dan gaji dapat bertanggung jawab atas 32,4% kinerja karyawan. Perilaku karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan(Condition et al., 2013).
TINJAUAN LITERATUR TENTANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: PENGARUH BEBAN KERJA	Nikodemus ola klobor, henny A.Manafe, stanis man, jou sewa adrianus.	Riset ini ditulis menggunakan metode kualitatif dan kajian literatur. Penelitian ini menganalisis teori dan korelasi dari	Disiplin kerja, yang menjadi indikator kesuksesan manajerial dan kinerja tim secara keseluruhan, juga dipengaruhi oleh budaya kerja yang baik.

DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI		setiap variabel dengan menggunakan buku atau jurnal serta sumber seperti Mendeley, Scholar Google, dan lainnya.	karyawan yang disiplin lebih mampu mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja bukan hanya hasil dari budaya kerja yang baik dan beban kerja yang seimbang, tetapi juga elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
PENGARUH BEBAN KERJA MENTAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Barokah dwi lestari, apriyanti, dkk.	Publikasi ini menggunakan pengujian regresi linier berganda dalam penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel total dan teknik asosiatif kausal digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Hingga tiga puluh tenaga kerja dari BPJS Ketenagakerjaan Madiun menjadi sampel untuk penyelidikan ini. Kuesioner diberikan kepada responden untuk mengumpulkan	<p>Artikel ini mengungkapkan bahwa stres dan beban kerja berdampak pada kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Secara ringkas, penelitian ini menyimpulkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. 2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi beban kerja dan stres kerja. <p>Kedua faktor ini secara bersama-sama</p>

		<p>data.</p>	<p>menjelaskan 46,3% variasi kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen stres dan beban kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.</p>
HUBUNGAN BEBAN MENTAL KERJA TERHADAP BURNOUT	Linda permatasari, wahyuningsih safitri, dewi suryandari	<p>Jurnal ini memanfaatkan pendekatan penelitian kuantitatif yang dikenal sebagai pendekatan cross-sectional.</p> <p>Sampling jenuh digunakan, terdiri dari 25 individu. Data dikumpulkan melalui kuesioner beban kerja mental, dan uji statistik korelasi Spearman digunakan untuk menganalisis univariat dan bivariat.</p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa dengan nilai korelasi Dari penelitian yang dilakukan oleh(Ananta & Dirdjo, 2021). mengatakan bahwa perawat laki-laki empat kali lebih berisiko mengalami burnout dibandingkan dengan perempuan karena, laki-laki cukup sulit terbuka dengan orang lain ketika menghadapi tekanan atau persoalan yang tengah dihadapi dibandingkan dengan perempuan.</p>

			Hasil ini sejalan dengan penelitian.(Ruang et al., 2023) bahwa laki-laki memiliki tingkat depersonalisasi yang lebih tinggi. Laki-laki cenderung dibesarkan dengan nilai kemandirian sehingga diharapkan bisa bersikap tegar, tegas, lugas, dan tidak emosional sehingga lebih tenang dalam menghadapi burnout (Indilusiantari & Meliana, 2015).
DAMPAK KOMPENSASI, MOTVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KIENRJA KARYAWAN D PERUSAHAAN : REVIEW LITERATUR	Sutrisno, hendriyanti, muhamad asir, muhamad yusuf.	Jurnal ini menggunakan metode kualitatif, yaitu studi literatur atau penelitian Perpustakaan.	Jurnal ini menyimpulkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi, di mana kompensasi finansial dan non-finansial memiliki peran yang sama penting. 2. Motivasi kerja dari pimpinan berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja karyawan. 3. Ada korelasi positif antara peningkatan

			<p>kinerja karyawan dan kebahagiaan kerja.</p> <p>Studi ini menekankan hubungan antara beberapa elemen yang memengaruhi kinerja karyawan dan pentingnya strategi HRM yang efisien untuk mencapai tujuan organisasi.</p> <p>.</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

KESIMPULAN

Secara keseluruhan variabel beban mental kerja dan kinerja, beban mental kerja ialah perbedaan dari tuntutan pekerjaan yang bersifat kognitif, emosional, dan mental dengan kemampuan mental karyawan. Jika tekanan mental ini melebihi kemampuan karyawan, stres dapat menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini disebabkan oleh tekanan, yang mengurangi efisiensi dan produktivitas karyawan. Penelitian yang diterbitkan dalam jurnal ini menyatakan bahwa stres mental yang berlebihan menyebabkan ketegangan, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pekerjaan dan produktivitas. Setelah beberapa waktu, orang dapat lelah karena beban mental yang berat.

Kelelahan ini memiliki dampak pada kesehatan mental dan dikaitkan dengan banyak tanggung jawab, keterbatasan waktu, dan stres emosional dan kognitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA. 3(2), 1–17.
- Ananta, P. G., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit: suatu literature review. *Borneo Student Research*, 2(2), 929.
<https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/download/1565/784>
- Condition, W., Pendahuluan, I., & Maksipreneur, J. (2013). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. II(2), 101–112.
- Pratama, A. Y., & Rahman, F. N. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Pekerja Train Distribution PT. Solusi Bangun Indonesia. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(I), 7–14. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1ii.11>
- Ruang, D. I., Rumah, I. G. D., & Uns, S. (2023). 1 , 2 , 3. 6(1), 81–92.
- Sulistyana, I., & Suci, M. (n.d.). *MENTAL DENGAN STRES KERJA CORRELATION OF INDIVIDUAL FACTORS AND MENTAL WORKLOAD*.
- Syawaludin, A., Satoto, H. F., Studi, P., Industri, T., Teknik, F., Pumpungan, M., Load, C., & Kerja, B. (2022). *E -ISSN : 2746-0835 Volume 3 No 4 (2022) JUSTI (Jurnal Sistem Dan Teknik Industri) ANALISIS BEBAN KERJA FISIK DAN MENTAL PADA PEKERJA UD . NURAJI E -ISSN : 2746-0835 Volume 3 No 4 (2022) JUSTI (Jurnal Sistem Dan Teknik Industri)*. 3(4), 503–513.
- Akbar, S. (2018). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA. 3(2), 1–17.
- Ananta, P. G., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit: suatu literature review. *Borneo Student Research*, 2(2), 929.
<https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/download/1565/784>
- Condition, W., Pendahuluan, I., & Maksipreneur, J. (2013). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. II(2), 101–112.
- Pratama, A. Y., & Rahman, F. N. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Pekerja Train Distribution PT. Solusi Bangun Indonesia. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(I), 7–14. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1ii.11>
- Ruang, D. I., Rumah, I. G. D., & Uns, S. (2023). 1 , 2 , 3. 6(1), 81–92.
- Sulistyana, I., & Suci, M. (n.d.). *MENTAL DENGAN STRES KERJA CORRELATION OF INDIVIDUAL FACTORS AND MENTAL WORKLOAD*.
- Syawaludin, A., Satoto, H. F., Studi, P., Industri, T., Teknik, F., Pumpungan, M., Load, C., & Kerja, B. (2022). *E -ISSN : 2746-0835 Volume 3 No 4 (2022) JUSTI (Jurnal Sistem Dan Teknik Industri) ANALISIS BEBAN KERJA FISIK DAN MENTAL PADA PEKERJA UD . NURAJI E -ISSN : 2746-0835 Volume 3 No 4 (2022) JUSTI (Jurnal Sistem Dan Teknik Industri)*. 3(4), 503–513.
- Akbar, S. (2018). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA. 3(2), 1–17.
- Ananta, P. G., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit: suatu literature review. *Borneo Student Research*, 2(2), 929.
<https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/download/1565/784>
- Condition, W., Pendahuluan, I., & Maksipreneur, J. (2013). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. II(2), 101–112.
- Pratama, A. Y., & Rahman, F. N. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Pekerja Train Distribution PT. Solusi Bangun Indonesia. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(I), 7–14. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1ii.11>
- Ruang, D. I., Rumah, I. G. D., & Uns, S. (2023). 1 , 2 , 3. 6(1), 81–92.
- Sulistyana, I., & Suci, M. (n.d.). *MENTAL DENGAN STRES KERJA CORRELATION OF INDIVIDUAL FACTORS AND MENTAL WORKLOAD*.
- Syawaludin, A., Satoto, H. F., Studi, P., Industri, T., Teknik, F., Pumpungan, M., Load, C., & Kerja, B. (2022). *E -ISSN : 2746-0835 Volume 3 No 4 (2022) JUSTI (Jurnal Sistem Dan Teknik Industri) ANALISIS BEBAN KERJA FISIK DAN MENTAL PADA PEKERJA UD . NURAJI E -ISSN : 2746-0835 Volume 3 No 4 (2022) JUSTI (Jurnal Sistem Dan Teknik Industri)*. 3(4), 503–513.