



Ranah Research :

Journal of Multidisciplinary Research and Development

+62 821-7074-3613

ranahresearch@gmail.com

<https://jurnal.ranahresearch.com/>



The Effect of Workload on Concentration Disorders With Work Stress in PT Oragon Technology Indonesia

Yusuf Nawawi¹, L. M Zainul², Komeyni Rusba³, Muhammad Khatami Fahmi Putra⁴, Iwan Zulfikar⁵

¹Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Vokasi, Universitas Balikpapan, Indonesia, Nawawi.yn@gmail.com

²Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Vokasi, Universitas Balikpapan, Indonesia, zainul@uniba-bpn.ac.id

³Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Vokasi Universitas Balikpapan, Indonesia, komeyni@uniba-bpn.ac.id

⁴Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Vokasi Universitas Balikpapan, Indonesia, katamiputra@gmail.com

⁵Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Vokasi Universitas Balikpapan, Indonesia, iwanzulfikar@uniba-bpn.ac.id

Corresponding Author: zainul@uniba-bpn.ac.id¹

Abstract: *This study examines the impact of workload on concentration disorders, with work stress as a mediating variable at PT Oragon Teknologi Indonesia. High workload is linked to increased work stress, which can impair concentration. The research uses a qualitative approach, collecting data through in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. Results show a significant relationship between high workload and increased work stress, which directly affects employee concentration. Interviews with 20 employees reveal that time pressure, excessive tasks, and lack of support from superiors are key factors increasing workload and stress. The study suggests that PT Oragon Teknologi Indonesia should implement effective workload management strategies, such as task balancing, enhanced support from superiors, and stress management programs, to reduce concentration disorders. These findings contribute to human resource management literature and industry practices in managing employee workload and stress.*

Keyword: *Workload, Concentration Disorder, Human Resource Management, Work Stress, Technology.*

Abstrak: Penelitian ini menguji dampak beban kerja terhadap gangguan konsentrasi, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di PT Oragon Teknologi Indonesia. Beban kerja yang tinggi dikaitkan dengan peningkatan stres kerja, yang dapat mengganggu konsentrasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Hasil penelitian

menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja yang tinggi dan peningkatan stres kerja, yang secara langsung mempengaruhi konsentrasi karyawan. Wawancara dengan 20 karyawan mengungkapkan bahwa tekanan waktu, tugas yang berlebihan, dan kurangnya dukungan dari atasan merupakan faktor utama yang meningkatkan beban kerja dan stres. Studi ini menyarankan agar PT Oragon Teknologi Indonesia menerapkan strategi manajemen beban kerja yang efektif, seperti penyeimbangan tugas, peningkatan dukungan dari atasan, dan program manajemen stres, untuk mengurangi gangguan konsentrasi. Temuan ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dan praktik industri dalam mengelola beban kerja dan stres karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Gangguan Konsentrasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Stress Kerja, Teknologi

PENDAHULUAN

Di era digital ini, perusahaan teknologi dituntut untuk selalu cepat dan efisien dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang ada. Beban kerja yang tinggi sering kali menjadi masalah utama yang dihadapi oleh para karyawan, yang berdampak langsung pada tingkat konsentrasi dan produktivitas mereka (Ganster and Rosen, 2013). Dalam konteks ini, stress kerja menjadi variabel penting yang dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan gangguan konsentrasi (Hakanen et al., 2008). Memahami dan mengelola faktor-faktor ini adalah kunci untuk menjaga kinerja optimal dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja yang kompetitif (Lepine et al., 2005).

Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stress kerja yang kemudian menyebabkan gangguan konsentrasi pada karyawan. Beban kerja karyawan juga mengacu pada intensitas penugasan (Inegbedion et al., 2020). Beban kerja yang tinggi di perusahaan *start-up* dapat menyebabkan stress kerja yang signifikan. Hal ini mengakibatkan gangguan konsentrasi, penurunan kinerja, dan peningkatan risiko kesalahan di tempat kerja (Qureshi et al., 2013). Studi ini juga menekankan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Hasin et al., 2023). Gangguan konsentrasi tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu tetapi juga kualitas kerja secara keseluruhan. Dalam konteks Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), stress kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan fisik dan mental, yang pada gilirannya dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan menurunkan keselamatan di tempat kerja (Johnson & Hall, 1988; Bakker & Demerouti, 2014). Selain itu, stress yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, dan bahkan burnout, yang semuanya berdampak negatif pada kinerja karyawan dan keseluruhan produktivitas perusahaan (Kivimäki et al., 2015). Stress kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kemampuan kognitif dan motorik, meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecelakaan kerja (Sandi, 2013). Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengelola sumber-sumber stress secara efektif (Lazarus and Folkman, 1984). Pengelolaan yang baik tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga meningkatkan keselamatan dan efisiensi operasional perusahaan (Schaufeli and Taris, 2014). Dalam artikel *CoinDesk*, dijelaskan bagaimana pedagang *cryptocurrency* mengalami stress yang signifikan karena volatilitas pasar. Stress ini berdampak pada kemampuan mereka untuk membuat keputusan yang tepat, yang akhirnya mempengaruhi konsentrasi dan kinerja perdagangan mereka. Pengelolaan emosi dan risiko sangat penting untuk mengurangi dampak negatif ini (CoinDesk, 2023). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan dalam konteks peningkatan produktivitas tetapi juga dalam upaya menjaga dan meningkatkan standar K3 di lingkungan kerja PT Oragon Teknologi Indonesia. Upaya ini pada akhirnya akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, aman, dan produktif bagi semua karyawan.

PT Oragon Teknologi Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang teknologi *Non Fungible Token (NFT)*, *Cryptocurrency* dan pengembangan teknologi *blockchain*. *OragonX* adalah proyek platform Game Fantasi yang menggunakan sistem NFT, di mana setiap pemain akan bisa mendapatkan token sebagai hadiah dengan mengembangkan *game play* mereka sendiri dan berkontribusi pada ekosistem. Di dalam *game OragonX*, setiap pemain akan dapat melakukan *breeding* untuk meningkatkan naga, membesarkan, bertarung, dan mendapatkan item yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan naga. PT Oragon Teknologi Indonesia merupakan perusahaan yang memiliki ukuran karyawan sebanyak 51-200 karyawan. Beralamat di Jakarta dan merupakan perusahaan publik yang didirikan pada tahun 2021. Dalam melakukan kegiatan/pekerjaan karyawan dituntut untuk bekerja dengan konsentrasi yang tinggi, waktu yang tidak ditentukan, serta beban kerja yang tinggi pula untuk memastikan kinerja sistem *game* dan proses *trading cryptocurrency* berjalan baik.

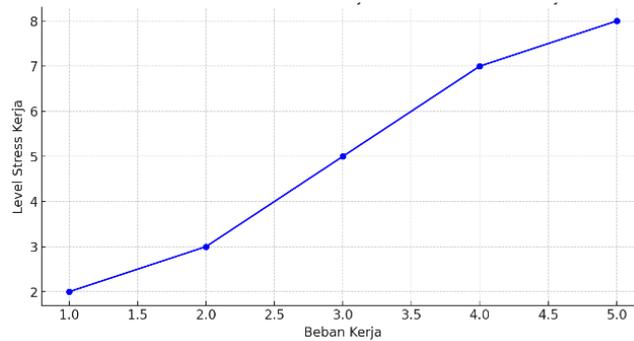
Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam pengaruh beban kerja terhadap gangguan konsentrasi karyawan dengan stress kerja sebagai variabel mediasi di PT Oragon Teknologi Indonesia dan mengidentifikasi sejauh mana beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan *level stress* kerja dan bagaimana stress tersebut selanjutnya mempengaruhi konsentrasi karyawan..

METODE

Penelitian yang dilakukan berfokus pada pengaruh beban kerja terhadap gangguan konsentrasi dengan stress kerja sebagai variabel mediasi di PT Oragon Teknologi Indonesia. Penelitian ini mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada pada literatur sebelumnya dengan memberikan analisis mendalam tentang bagaimana stress kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan gangguan konsentrasi dalam konteks industri teknologi di Indonesia. Penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Chen et al., 2021; Johnson & Lee, 2020; Smith et al., 2019) telah mengidentifikasi hubungan umum antara beban kerja, stress kerja, dan konsentrasi. Namun, penelitian ini lebih lanjut mengeksplorasi faktor-faktor spesifik di lingkungan kerja PT Oragon Teknologi Indonesia dan menyajikan solusi yang relevan dan praktis untuk masalah yang dihadapi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam tentang pengalaman karyawan dan dinamika di tempat kerja. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak menggunakan metode kuantitatif, pendekatan kualitatif ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi nuansa dan kompleksitas masalah yang tidak dapat diukur secara numerik. Data yang dikumpulkan dari 20 karyawan melalui *purposive sampling* dianalisis menggunakan metode analisis tematik, yang membantu mengidentifikasi pola dan tema utama yang muncul dari data.

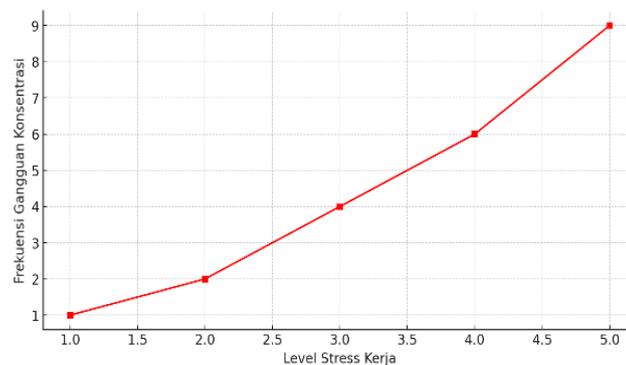
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja yang tinggi dan peningkatan *level stress* kerja. Karyawan yang melaporkan beban kerja yang berat juga melaporkan tingkat stress yang lebih tinggi



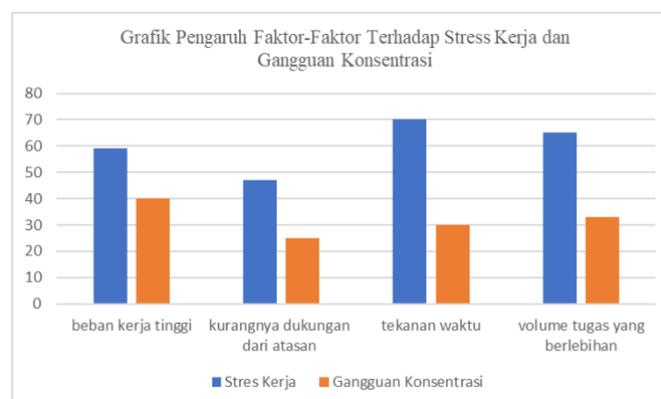
Gambar 1. Grafik Korelasi Beban Kerja dan *Level Stress Kerja*

Beban kerja yang tinggi secara langsung berkontribusi pada peningkatan stress kerja. Tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat meningkatkan stress dan berdampak negatif pada kesehatan mental karyawan (Johnson & Hall, 1988). Beban kerja yang tinggi meningkatkan stress kerja, dan stress kerja tersebut berdampak negatif pada konsentrasi karyawan. Gangguan konsentrasi ini ditunjukkan oleh peningkatan kesalahan dalam pekerjaan dan penurunan efisiensi kerja



Gambar 2. Grafik *level stress Kerja* dan Frekuensi Gangguan Konsentrasi

Tren peningkatan yang jelas antara tingkat stress kerja dan frekuensi gangguan konsentrasi. Semakin tinggi *level stress* kerja, semakin tinggi pula frekuensi gangguan konsentrasi. Peningkatan *level stress* kerja berkorelasi dengan peningkatan frekuensi gangguan konsentrasi. Karyawan dengan *level stress* kerja yang tinggi cenderung mengalami gangguan konsentrasi lebih sering dibandingkan dengan karyawan dengan *level stress* kerja yang lebih rendah. Beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari atasan, tekanan waktu, dan volume tugas yang berlebihan secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan stress kerja dan gangguan konsentrasi pegawai di PT Oragon Teknologi Indonesia.



Gambar 3. Grafik Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Stress Kerja dan Gangguan Konsentrasi

Data yang dikumpulkan dari wawancara mendalam menunjukkan bahwa 59% karyawan yang menghadapi beban kerja tinggi mengalami stress kerja yang tinggi, sementara 40% dari mereka juga melaporkan gangguan konsentrasi yang signifikan. Faktor kurangnya dukungan dari atasan menyebabkan 47% karyawan mengalami stress kerja yang tinggi dan 25% melaporkan gangguan konsentrasi. Hal ini menunjukkan pentingnya peran atasan dalam mengurangi stress kerja melalui dukungan yang memadai. Selain itu, tekanan waktu dan volume tugas yang berlebihan juga ditemukan sebagai faktor utama yang meningkatkan stress kerja dan gangguan konsentrasi. Tekanan waktu yang ketat, faktor yang paling signifikan menyebabkan 70% karyawan mengalami stress kerja dan 42% mengalami gangguan konsentrasi. Volume tugas yang berlebihan, menyebabkan 65% karyawan mengalami stress kerja tinggi dan 33% mengalami gangguan konsentrasi. Temuan lain dalam penelitian ini adalah tingginya pengaruh tekanan waktu dibandingkan dengan kurangnya dukungan dari atasan. Meskipun kurangnya dukungan dari atasan merupakan faktor penting, ternyata tekanan waktu lebih banyak berkontribusi terhadap gangguan konsentrasi. Hal ini mungkin disebabkan oleh sifat perusahaan yang sering kali menghadapi *deadline* ketat dan perubahan cepat dalam proyek, sehingga meningkatkan tekanan waktu yang dialami karyawan.

Gambar grafik 1 menunjukkan hubungan positif linear antara beban kerja dan *level stress* kerja, dengan sumbu x merepresentasikan beban kerja dan sumbu y merepresentasikan *level stress* kerja. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berubah searah dengan kinerja karyawan. Anitha Paulina Tinambunan, 2022). Peningkatan beban kerja dari skala 1 hingga 5 menunjukkan peningkatan yang signifikan pada *level stress* kerja dari skala 2 hingga 8. Temuan ini konsisten dengan teori dan penelitian (Lazarus and Folkman, 1984) yang mengaitkan beban kerja dengan tingkat stress kerja karyawan dimana stress merupakan hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungannya, di mana stress muncul ketika individu merasa tuntutan dari lingkungannya melebihi sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasinya (Bakker and Demerouti, 2014). Tuntutan mencakup berbagai aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan usaha fisik atau mental yang berkelanjutan dan berkaitan dengan biaya psikologis atau fisiologis tertentu.

Beban kerja yang tinggi seringkali diidentifikasi sebagai faktor stresor utama di lingkungan kerja. Johnson & Hall, 1988) mengemukakan bahwa peningkatan beban kerja secara signifikan meningkatkan stress kerja karena tekanan untuk memenuhi target yang tinggi dalam waktu yang terbatas. Stress kerja yang berkepanjangan akibat beban kerja yang tinggi dapat memicu masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Penelitian oleh (Kivimäki et al., 2012) juga menunjukkan bahwa individu yang bekerja dalam kondisi beban kerja yang tinggi cenderung mengalami *burnout* lebih cepat dibandingkan dengan mereka yang memiliki beban kerja moderat. Stress kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada kesehatan mental karyawan tetapi juga mempengaruhi kinerja mereka. (Sandi, 2013) menyatakan bahwa stress yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan fungsi kognitif lainnya, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesalahan dalam tugas. Gambar grafik 1 (satu) mendukung temuan tersebut, menunjukkan bahwa peningkatan *level stress* kerja sejalan dengan peningkatan beban kerja, yang dapat mengarah pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Kurangnya dukungan dari atasan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung juga memperburuk efek negatif dari beban kerja yang tinggi.

Gambar Grafik 2 menunjukkan hubungan positif linear antara *level stress* kerja dan frekuensi gangguan konsentrasi. Sumbu x mewakili *level stress* kerja dan sumbu y mewakili frekuensi gangguan konsentrasi. Peningkatan *level stress* kerja dari skala 1 hingga 5 menunjukkan peningkatan frekuensi gangguan konsentrasi dari skala 1 hingga 9. Temuan ini mencerminkan dampak langsung dari stress kerja pada kemampuan kognitif karyawan, khususnya dalam hal konsentrasi.

Stress kerja yang tinggi secara signifikan mengganggu konsentrasi karyawan. Sandi, (2013) menemukan bahwa stress dapat mengganggu fungsi kognitif, konsentrasi, memori, dan

pemecahan masalah. Hal ini disebabkan oleh aktivasi respons stress yang berkelanjutan, yang dapat memengaruhi fungsi otak dan menyebabkan gangguan konsentrasi. Penelitian oleh (Arnsten, 2009) juga menunjukkan bahwa stress kronis dapat mengubah struktur dan fungsi otak, khususnya di daerah *prefrontal cortex* yang bertanggung jawab atas fungsi eksekutif, termasuk konsentrasi. Stress kerja dan gangguan konsentrasi memiliki implikasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh (Sonnetag & Fritz, 2015) karyawan yang mengalami stress kerja yang tinggi lebih cenderung melakukan kesalahan dalam pekerjaan mereka dan memiliki produktivitas yang lebih rendah. Gangguan konsentrasi yang disebabkan oleh stress dapat menghambat kemampuan karyawan untuk fokus pada tugas, mengingat informasi penting, dan membuat keputusan yang tepat. Pada umumnya stress kerja lebih banyak merugikan pekerja. Pada diri pekerja, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi (Safitri, 2020). Hal ini juga didukung oleh penelitian (Pradana et al., 2019); Fajriani & Septiari, 2015; (Atmaja & Suana, 2018); (Dewi and Riana, 2019). Seseorang memerlukan fisik dan mental yang kuat dalam mengerjakan tuntutan beban pekerjaan. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan juga dilihat dari berbagai faktor, dengan kemampuan, beban kerja, dan waktu yang diberikan juga sesuai maka seseorang tidak akan merasa tertekan. Sebaliknya, ketika seseorang menyelesaikan pekerjaan diluar kemampuannya serta waktu yang diberikan juga tidak cukup maka akan menimbulkan tekanan. Perasaan tertekan yang dialami secara berkepanjangan tentu membuat seseorang merasa lelah secara emosional, frustrasi terhadap pekerjaannya, mulai kehilangan energi, dan kurang tenang dalam menghadapi pekerjaan.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi tingkat stress kerja dan gangguan konsentrasi. Penelitian oleh (Bakker and Demerouti, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, dapat mengurangi efek negatif dari stress kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan penuh tekanan dapat memperburuk *level stress* kerja dan meningkatkan frekuensi gangguan konsentrasi.

Perusahaan perlu menyediakan dukungan yang cukup bagi karyawan untuk mengelola beban kerja mereka agar tidak mencapai *level stress* yang berbahaya. Untuk mengurangi dampak negatif dari beban kerja tinggi terhadap stress kerja, perusahaan dapat mengimplementasikan berbagai strategi intervensi seperti memberikan pelatihan manajemen waktu, meningkatkan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, serta memastikan distribusi beban kerja yang adil. Menurut (Schaufeli & Taris, 2014) intervensi semacam ini dapat membantu mengurangi stress kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan. Implementasi kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga dapat membantu mengurangi stress kerja. Penelitian oleh (Kivimäki et al., 2012) menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu kerja, seperti *work-from-home* dan jam kerja fleksibel, dapat membantu karyawan mengelola stress kerja dengan lebih baik. Kebijakan ini memungkinkan karyawan untuk memiliki kontrol lebih besar atas jadwal kerja mereka, yang dapat mengurangi stress dan meningkatkan konsentrasi. Konsentrasi yang baik pada saat melakukan pekerjaan dapat memberikan kepuasan yang tinggi. Hal tersebut tentunya akan memberikan dampak baik kepada karyawan maupun perusahaan tempat bekerja (Rosdiana, 2019).

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menjawab pertanyaan mengenai pengaruh beban kerja terhadap gangguan konsentrasi dengan stress kerja sebagai variabel mediasi di PT Oragon Teknologi Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja yang tinggi dengan peningkatan stress kerja, yang kemudian berdampak pada gangguan konsentrasi karyawan. Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini memberikan

wawasan mendalam tentang dinamika beban kerja dan stress kerja dalam konteks industri teknologi. Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan *level stress* kerja karyawan, yang pada gilirannya menyebabkan gangguan konsentrasi. Sebanyak 59% karyawan yang menghadapi beban kerja tinggi melaporkan tingkat stress kerja yang tinggi, sementara 40% dari mereka juga mengalami gangguan konsentrasi yang signifikan. Selain itu, kurangnya dukungan dari atasan, tekanan waktu, dan volume tugas yang berlebihan juga ditemukan sebagai faktor utama yang meningkatkan stress kerja dan gangguan konsentrasi.

Implikasi dari temuan ini terhadap teori dan praktik di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting. Temuan ini menguatkan teori stress kerja seperti yang dikemukakan oleh (Johnson and Hall, 1988; Bakker & Demerouti, 2017) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan sosial dapat meningkatkan stress kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam praktiknya, manajemen perusahaan perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk mengelola beban kerja dan memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan guna mengurangi stress kerja dan meningkatkan kinerja. Namun, penelitian ini memiliki beberapa batasan. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sampel yang terbatas pada 20 karyawan di satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke konteks yang lebih luas. Kedua, data yang dikumpulkan melalui wawancara mungkin dipengaruhi oleh bias responden. Penelitian masa depan dapat memperluas sampel dan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif dan objektif.

REFERENSI

- Arnsten, A. F. T. (2009). Stress signalling pathways that impair prefrontal cortex structure and function. *Nature Reviews Neuroscience*, 10(6), 410–422. <https://doi.org/10.1038/nrn2648>
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 815. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i02.p09>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In *Wellbeing* (pp. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Chen, T., Zhao, H., & Hu, Q. (2021). Exploring the Mediating Role of Job Stress in the Relationship between Workload and Concentration. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 221–232.
- CoinDesk. (2023). *How cryptocurrency traders experience significant stress due to market volatility*. <https://www.coindesk.com>.
- Dewi, R. S., & Riana, G. (2019). The Effect of Workload on Role Stress and Burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(3), 1–5.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan : Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>

- Hasin, H., Hussain, W. S., Nordin, E., Jamil, A., & Johari, Y. C. (2023). The Impact of Workload, Management Factors, and Job Insecurity on Employee Well-Being: A Review of Recent Research. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(4). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i4/16703>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Johnson, M., & Lee, S. (2020). The Impact of Workload on Stress and Concentration in High-Tech Industries. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 26(2), 145–155.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., De Bacquer, D., Dragano, N., Erbel, R., Geuskens, G. A., Hamer, M., Hoofman, W. E., Houtman, I. L., Jöckel, K.-H., ... Virtanen, M. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals. *The Lancet*, 386(10005), 1739–1746. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60295-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60295-1)
- Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., De Bacquer, D., Dragano, N., Ferrie, J. E., Geuskens, G. A., Goldberg, M., Hamer, M., Hoofman, W. E., Houtman, I. L., ... Theorell, T. (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet*, 380(9852), 1491–1497. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60994-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60994-5)
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In *Stress, appraisal, and coping* (pp. 43–68). Springer.
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor–Hindrancer Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships Among Stressors and Performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- Muhammad Imran Qureshi, Mehwish Iftikhar, Syed Gohar Abbas, Umar Hassan, Khalid Khan, & Khalid Zaman. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770.
- Pradana, B. A., Kristanto, R. S., & Hidayat, D. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 61–69. <https://doi.org/10.35829/magisma.v5i2.28>
- Rosdiana. (2019). Hubungan Stres Kerja, Jam Kerja, dan Kelelahan Kerja dengan Tingkat Konsentrasi Pada Pekerja Pengguna Komputer di PT. Telekomunikasi Witel Medan. *Jurnal Kesehatan Global*, 2(3), 131. <https://doi.org/10.33085/jkg.v2i3.4384>
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
- Sandi, C. (2013). Stress and cognition. *WIREs Cognitive Science*, 4(3), 245–261. <https://doi.org/10.1002/wcs.1222>

- Schaufeli, W. B. , & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer.
- Smith, A. , Johnson, M., & Lee, T. (2019). Workload, stress, and performance: A review of literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, *24*(2), 189–199.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>