# Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Kesehatan Mental pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung

**Latifa Imelya[1], Sri Suwarsi[2*], Allya Roosallyn Assyofa[3]**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

imelyalatifa@gmail.com[1], dr.srisuwarsi@gmail.com[2*], allyaroosallyn.mgt@gmail.com[3]

**Abstract.** Employee performance is one of the factors that can influence the level of success of a company. This research aims to determine workload, employee performance, mental health, how much influence the relationship between workload has on employee performance and to find out how mental health can influence this relationship in a moderate way. The research method used is a quantitative approach with descriptive and verification analysis. The research object is employees of the HR & General sub-section at PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung with a total of 64 respondents. Data collection techniques were obtained from questionnaires and interviews and for data management using the IBM SPSS V.25 program application. The conclusions of the research results are (i) the workload variable is included in the high category as measured by the dimensions of amount of work, working time, internal body factors and external body factors, (ii) the employee performance variable is considered good as measured by the dimensions of quality, quantity, cooperation, responsibility and initiative, (iii) the mental health variable is assessed as good as measured by psychological well-being and psychological distress, (iv) the influence of workload on employee performance has a significant and positive effect, and (v) the mental health variable as a moderating variable proves that the results of this research are not significant and are not able to moderate, but have a strong influence (can strengthen/increase) on the influence of workload on employee performance.

**Keywords:** *Employee Performance, Mental Health, Workload*.

**Abstrak.** Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja, kinerja karyawan, kesehatan mental, seberapa besar pengaruh hubungan antar beban kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui bagaimana kesehatan mental dapat mempengaruhi hubungan tersebut secara moderasi. Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Objek penelitian adalah karyawan sub bagian SDM & Umum pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung dengan jumlah responden 64 orang. Teknik pengumpulan data diperoleh dari kuesioner (angket) dan wawancara serta untuk pengelolaan data menggunakan aplikasi program IBM SPSS V.25. Kesimpulan hasil penelitian adalah (i) variabel beban kerja termasuk ke dalam kategori tinggi yang diukur dengan dimensi jumlah kerja, waktu kerja, faktor internal tubuh, dan faktor eksternal tubuh, (ii) variabel kinerja karyawan dinilai baik yang diukur dengan dimensi kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif, (iii) variabel kesehatan mental dinilai baik yang diukur dengan kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*) dan tekanan psikologis (*psychological distress*), (iv) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif, dan (v) variabel kesehatan mental sebagai variabel moderasi membuktikan bahwa hasil dari penelitian ini adalah tidak signifikan dan tidak mampu memoderasi, tetapi berpengaruh kuat (dapat memperkuat/ meningkatkan) pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Kesehatan Mental, Kinerja Karyawan*.

Corresponding Author
Email: dr.srisuwarsi@gmail.com

## A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja dan kemampuan yang dimiliki oleh SDM dengan tugas dan fungsi masing-masing (Aisyah, 2023). Di mana, jika kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk maka akan sulit mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan diberikan pekerjaan untuk dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan (Munandar dalam Rindorindo et al, 2019). Namun, jika pekerjaan yang dibebankan terlalu berat atau berlebihan maka karyawan dapat merasa terbebani. Salah satu penyebab terjadinya hal tersebut, yaitu banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan batas waktu yang diberikan sedikit atau bahkan waktu yang diberikan kepada karyawan tanpa sengaja bersamaan dengan batas waktu pekerjaan lainnya. Sehingga, karyawan harus menambah waktu kerja dari batas waktu kerja biasanya (lembur).

Jika karyawan terbiasa melakukan lembur, maka dapat berdampak pada kesehatannya. Terkadang, perusahaan hanya memandang kesehatan karyawan secara fisik, tanpa menghiraukan kesehatan mentalnya. Dengan mental yang sehat, karyawan dapat merasa senang melakukan pekerjaan nya (Putri et al, 2015) dan dapat merasa beban pekerjaan tersebut tidak terlalu berat untuk di selesaikan. Namun, dengan adanya lembur, kinerja karyawan dapat berpengaruh karena karyawan harus bekerja lagi pada esok pagi hari dengan keadaan tubuh yang kekurangan istirahat. Jika, karyawan kekurangan istirahat maka kesehatan nya dapat terganggu baik fisik maupun mental, seperti kelelahan, badan kurang fit, dapat merasakan emosional saat bekerja, tidak menikmati aktivitas saat bekerja, bahkan bisa saja merasakan depresi. Sehingga, ketika karyawan merasakan beban kerja yang berlebih, tetapi mereka memiliki kesehatan mental yang tinggi maka hal tersebut tidak akan menjadi permasalahan yang dapat menurunkan kinerja nya.

**Tabel 1.** Data Hasil Kinerja Karyawan Sub Bagian SDM & Umum Tahun 2022

| No | Jabatan | Nilai Rata-Rata |
|---|---|---|
| **Karyawan Pimpinan** | | |
| 1 | Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum | 90,70 |
| 2 | Kasub. Bagian Personalia | 88,60 |
| 3 | Staf Sub Bagian Personalia, Kesejahteraan | 88,60 |
| 4 | Kasub. Bagian Pengembangan SDM | 90,00 |
| 5 | Staf Sub Bagian Pengembangan SDM | 90,00 |
| 6 | Staf Sub Bagian Umum | 90,70 |
| 7 | Kasub. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa | 90,70 |
| 8 | Staf Sub Bagian Pengadaan Barang dan Jasa | 90,70 |
| **Karyawan Pelaksana** | | |
| 1 | Pramubakti | 87,24 |
| 2 | Kary. Sub Bagian Pengadaan Barang dan Jasa | 83,23 |
| 3 | Kary. Sub Bagian Pengembangan SDM | 88,20 |
| 4 | Sopir | 89,24 |
| 5 | Kary. Sub Bagian Umum | 88,88 |
| 6 | Anggota Satpam | 89,22 |
| 7 | Pjs. Danton | 89,63 |
| 8 | Kary. Sub Bagian Personalia Kesejahteraan | 90,97 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1. di atas, hasil akhir kinerja karyawan pada tahun 2022 hasilnya sudah bagus. Namun, beberapa karyawan mengeluhkan kinerja mereka secara individu belum mencapai *Key Performance Indicator* (KPI) yang telah ditetapkan. Sedangkan, jika dilihat dari kinerja sub bagian SDM & Umum sudah mencapai *Key Performance Indicator* (KPI). Berikut data rekapitulasi kinerja sub bagian SDM & Umum pada bulan Januari - November tahun 2023:

**Diagram 1.** Data Kinerja Karyawan Sub Bagian SDM & Umum Tahun 2023

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Diagram 1. di atas, pergerakan kinerja sub bagian SDM & Umum terlihat naik dan turun atau dapat dikatakan berubah-ubah pada tiap bulan nya. Tetapi, pada bulan September - Juli terjadi penurunan secara signifikan dan pada bulan Juli adalah data kinerja terendah dengan presentase 80,71%. Adapun rekapitulasi data lembur karyawan pada tahun 2023 sebagai data beban kerja, ditunjukkan dengan jumlah jam tertinggi untuk karyawan yang lembur saat bekerja dalam waktu per bulan sebagai berikut:

**Diagram 2.** Data Lembur Karyawan Sub Bagian SDM & Umum Tahun 2023

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Diagram 2. di atas, jumlah jam tertinggi untuk lembur karyawan adalah pada bulan November, yaitu sebanyak 45,20 jam. Pada bulan November tahun 2023 mengalami peningkatan dibandingkan bulan lainnya. Peningkatan lembur tersebut mengakibatkan pengeluaran biaya perusahaan bertambah. Hal ini disebabkan oleh rata-rata karyawan yang menunda-nunda pekerjaan nya saat jam kerja. Sehingga, karyawan melakukan lembur kerja untuk menyelesaikan pekerjaan nya. Di mana, perusahaan hanya memberikan batas waktu dalam 1 hari adalah 4 jam dan dalam 1 minggu adalah 14 jam.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Sub Bagian SDM & Umum PTPN VIII Bandung?” dan “Bagaimana Beban Kerja Terhadap Kinerja

Yang Dimoderasi Oleh Kesehatan Mental Pada Karyawan Sub Bagian SDM & Umum PTPN VIII Bandung?". Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja karyawan sub bagian SDM & Umum di PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan sub bagian SDM & Umum di PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kesehatan mental karyawan sub bagian SDM & Umum di PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung
4. Untuk mempelajari pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sub bagian SDM & Umum di PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung
5. Untuk mempelajari pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kesehatan mental karyawan sub bagian SDM & Umum di PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan data primer berupa kuesioner & wawancara serta data sekunder berupa dokumen-dokumen perusahaan & literature-literature. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan sub bagian SDM & Umum pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung sebanyak 64 orang dan sampel penelitian menggunakan teknik sampling sensus atau sampling total, diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 64 orang.

Teknik analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan skala likert yang memiliki bobot nilai 1-4. Namun, skala tersebut menggunakan 2 ukuran, yaitu variabel favorable (variabel positif/ mendukung) untuk variabel kesehatan mental dan variabel unfavorable (variabel negatif/ tidak mendukung) untuk variabel beban kerja.

Penelitian ini menggunakan transformasi data ordinal ke interval sebagai skala untuk kuesioner. Metode yang digunakan yakni dengan rumus Statistik MSI (*Metode Succesive Interval*), kemudian diolah melalui aplikasi IBM SPSS *Stastistics* 25. Adapun dimensi dan indikator pada penelitian ini, sebagai berikut:

**Tabel 2.** Operasional Variabel

| | |
|---|---|
| Beban Kerja (Tiyasiningsih dalam Diningsih et al, 2021) | Jumlah Pekerjaan |
| | Waktu Kerja |
| | Faktor Internal Tubuh |
| | Faktor Eksternal Tubuh |
| Kinerja Karyawan (Mangkunegara dalam Lukman (2020: 38) dan Miner dalam buku Mangkunegara (2017: 70) serta dalam Hermawan (2022: 70)) | Kualitas |
| | Kuantitas |
| | Kerjasama |
| | Tanggung Jawab |
| | Inisiatif |
| Kesehatan Mental (Aziz et al, 2021) | Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Wellbeing*) |
| | Tekanan Psikologis (*Psychological Distress*) |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif variabel beban kerja, kinerja karyawan, dan kesehatan mental adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.** Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Variabel

| Dimensi | Nilai Rata-Rata | Nilai Rata-Rata Skor | Kategori |
|---|---|---|---|
| **Beban Kerja (X)** | | | |
| Jumlah pekerjaan | 2,66 | 171 | Tinggi |
| Waktu kerja | 2,58 | 165,5 | Tinggi |
| Faktor internal | 2,61 | 167,5 | Tinggi |
| Faktor eksternal | 2,81 | 180 | Tinggi |
| **Nilai Rata-Rata Variabel** | **2,66** | **171** | **Tinggi** |
| **Kinerja Karyawan (Y)** | | | |
| Kualitas | 2,99 | 192 | Baik |
| Kuantitas | 2,71 | 173,5 | Baik |
| Kerjasama | 3,11 | 199,6 | Baik |
| Tanggung Jawab | 3,03 | 194 | Baik |
| Inisiatif | 2,99 | 192 | Baik |
| **Nilai Rata-Rata Variabel** | **2,96** | **190,2** | **Baik** |
| **Kesehatan Mental (Z)** | | | |
| Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Wellbeing*) | 3,04 | 195,1 | Baik |
| Tekanan Psikologis (*psychological distress*) | 3,01 | 193 | Baik |
| **Nilai Rata-Rata Variabel** | **3,02** | **194,05** | **Baik** |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3. di atas, beban kerja menghasilkan kategori tinggi, kinerja karyawan dan kesehatan mental menghasilkan kategori baik. Hal tersebut dikarenakan nilai rata-rata dari variabel beban kerja, kinerja karyawan, dan kesehatan mental berada pada interval 2,50-3,25.

### Uji Koefisien Korelasi (R)

Pada penelitian ini, uji koefisien korelasi menggunakan uji Kendall’s Tau seperti pada Tabel 4. di bawah ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Korelasi

| Correlations | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Beban Kerja | Kinerja Karyawan |
| Kendall's tau_b | Beban Kerja | Correlation Coefficient | 1,000 | ,240** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,006 |
| | | N | 64 | 64 |
| | Kinerja Karyawan | Correlation Coefficient | ,240** | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,006 | . |
| | | N | 64 | 64 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data SPSS V.25, 2024

Berdasarkan Tabel 4. di atas, menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,240, artinya hubungan positif (searah) antara beban kerja dengan kinerja karyawan, dan untuk keeratan hubungan nya rendah karena berada pada interval 0,20-0,39.

**Uji Koefisien Determinasi (R-Square)**

Hasil dari uji koefisien determinasi atau uji R-Square adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.** Hasil Uji R-Square Persamaan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,421[a] | ,177 | ,164 | 8,21722 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Data SPSS V.25, 2024

Berdasarkan hasil data SPSS pada Tabel 5. di atas, dapat dihitung dengan rumus seperti di bawah ini:

$$Kd = R^2 \; x \; 100\%$$

$$Kd = (0{,}421)^2 \text{ x } 100\%$$

$$Kd = 0{,}177 \text{ x } 100\%$$

$$Kd = 17{,}7\%$$

Berdasarkan Tabel 5.di atas, uji R-Square menghasilkan nilai sebesar 0,177, artinya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 17,7% dan sisanya sebesar 82,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk pengaruh dari adanya kesehatan mental pada beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada R-Square atau koefisien determinasi seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6.** Hasil Uji R-Square Persamaan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Kesehatan Mental

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,809[a] | ,654 | ,636 | 5,41847 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja*Kesehatan Mental, Kesehatan Mental, Beban Kerja

Sumber: Data SPSS V.25, 2024

Berdasarkan hasil data SPSS pada Tabel 5. di atas, dapat dihitung dengan rumus seperti di bawah ini:

$$Kd = R^2 \ x \ 100\%$$

$$Kd = (0{,}809)^2 \ x \ 100\%$$

*Kd* = 0,654 x 100%

*Kd* = 65,4%

Berdasarkan Tabel 6. di atas, uji R-Square menghasilkan nilai sebesar 0,654, artinya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kesehatan mental adalah sebesar 65,4% dan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Uji T (Parsial)**

Berikut adalah hasil dari uji koefisien regresi atau uji T (parsial):

**Tabel 7.** Hasil Uji T (Parsial)

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 20,532 | 4,679 | | 4,388 | ,000 |
| | Beban Kerja | ,591 | ,162 | ,421 | 3,652 | ,001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber: Data SPSS V.25, 2024

Berdasarkan Tabel 7. di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, berarti signifikan, dan nilai t hitung 3,652 > t tabel 1.997. Maka, **Ha diterima** dan **H0** ditolak, artinya terdapat pengaruh (signifikan) beban kerja terhadap kinerja karyawan pada sub bagian SDM & Umum di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

**Pembahasan**

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, nilai t hitung sebesar 3,652 > t tabel 1.997 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Maka, keputusan dari hasil uji T adalah Ha diterima dan H0 ditolak, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sub bagian SDM & Umum di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Adapun besarnya pengaruh dari variabel tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi, yaitu sebesar 0,177 atau 17,7% yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya beban kerja sebesar 17,7%, sedangkan 82,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diningsih et al (2021), Parashakti & Putriawati (2020), dan Nurhasanah et al (2022), yaitu beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan dapat menjadi bosan dan tidak efektif dalam bekerja, sehingga karyawan merasa terbebani.

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Kesehatan Mental**

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA), nilai dari R-Square (koefisien determinasi) sebelum adanya variabel moderasi (kesehatan mental) sebesar 0,177 atau 17,7% dan nilai setelah adanya variabel kesehatan mental menjadi naik sebesar 0,654, sehingga besarnya pengaruh kesehatan mental dengan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 65,4% dan 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun nilai signifikansi nya sebesar 0,581 > 0,05, berarti tidak signifikan sehingga variabel kesehatan

mental (Z) tidak mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi, jika dilihat dari hipotesis dapat disimpulkan bahwa "**H0 ditolak**" maka pengaruh hubungannya "kuat" antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sub bagian SDM & Umum pada PT. Perkebunan Nusantara VIII.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septyaningsih & Palupiningdyah (2017), tetapi untuk metode penelitian yang digunakan berbeda yaitu mediasi/ intervening, di mana kesehatan mental ditunjukkan oleh kelelahan emosional dengan judul "Pengaruh beban kerja berlebih dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja melalui kelelahan emosional" membuktikan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, artinya ketika karyawan mengalami kelelahan emosional maka akan menurunkan kinerja. Namun, kelelahan emosional mampu memediasi beban kerja berlebih terhadap kinerja. Artinya, ketika karyawan merasa beban kerja berlebih maka mereka akan merasakan kelelahan emosional yang akhirnya dapat menurunkan kinerja.

Selain itu, menurut Meidina & Laura (2022), tetapi kesehatan mental ditunjukkan oleh *workplace well-being* dengan judul "Pengaruh kesehatan mental karyawan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kesejahteraan di tempat kerja (studi empiris pada karyawan divisi teknologi informasi di masa *work from home*)", membuktikan bahwa *workplace well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika dilihat dari nilai rata-rata variabel beban kerja karyawan sub bagian SDM & Umum PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung dikategorikan tinggi, sehingga kesehatan mental tidak mampu memoderasi pengaruh pada beban kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan begitu tinggi. Maka, hasil penelitian tidak sejalan dan menghasilkan negatif signifikan untuk kesehatan mental sebagai variabel moderasi.

## D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Beban kerja pada karyawan sub bagian SDM & Umum PTPN VIII Bandung menghasilkan nilai sebesar 2,66 dengan kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat pada hasil rekapitulasi jawaban responden, yaitu seluruh pertanyaan sesuai dengan dimensi dan indikator penelitian yang digunakan menghasilkan kategori tinggi.
2. Kinerja pada karyawan sub bagian SDM & Umum PTPN VIII Bandung menghasilkan nilai sebesar 2,96 dengan kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada hasil rekapitulasi jawaban responden, yaitu seluruh pertanyaan sesuai dengan dimensi dan indikator penelitian yang digunakan menghasilkan kategori baik.
3. Kesehatan mental karyawan sub bagian SDM & Umum PTPN VIII Bandung menghasilkan nilai sebesar 3,02 dengan kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada hasil rekapitulasi jawaban responden, yaitu seluruh pertanyaan sesuai dengan dimensi dan indikator penelitian yang digunakan menghasilkan kategori baik.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sub bagian SDM & Umum PTPN VIII Bandung. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, sehingga dapat berpengaruh pada kinerja nya.
5. Kesehatan mental (Z) sebagai variabel moderasi menghasilkan nilai negatif dan tidak signifikan, artinya kesehatan mental tidak mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruhnya kuat pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sub bagian SDM & Umum PTPN VIII Bandung.

**Acknowledge**
Pertama-tama penulis ucapkan terima kasih kepada Allah SWT. karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis masih diberikan kesehatan, keselamatan, ketabahan serta kesabaran dalam menyelesaikan karya tulis skripsi ini dengan tepat waktu. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi telah banyak tantangan dan hambatan serta suka dan duka yang dilewati oleh penulis. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan beribu-ribu terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan tidak lupa selalu memberikan do'a serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, terutama kepada kedua orang tua penulis, kedua adik penulis, dosen-dosen yang bersangkutan, PTPN VIII, dan teman-teman seperjuangan.

**Daftar Pustaka**

[1] Aisyah, B., Suwarsi, S., & Alamsyah, I. F. (2023, July). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Café & Resto Teras Ciseupan Cimahi. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 3, No. 2).

[2] Aziz, R., Mangestuti, R., Sholichatun, Y., Rahayu, I. T., Purwaningtyas, E. K., & Wahyuni, E. N. (2021). Model pengukuran kesehatan mental pada mahasiswa di perguruan tinggi islam. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology*, *1*(2), 83-94.

[3] Diningsih, I. P. (2021). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan (Doctoral dissertation).

[4] Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *3*(4), 379-387.

[5] Lukman, S., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Sukses Abadi Bandung. *Prosiding Manajemen*, *6*(2), 716-722.

[6] Meidina, D. W,. & S, Laura. N. (2022). Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kesejahteraan di Tempat Kerja (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Teknologi Informasi di Masa Work From Home). *Business Management Journal*, *18*(1), 85-105.

[7] Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*.

[8] Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *1*(3), 290-304.

[9] Putri, A. W., Wibhawa, B., & Gutama, A. S. (2015). Kesehatan mental masyarakat Indonesia (pengetahuan, dan keterbukaan masyarakat terhadap gangguan kesehatan mental). *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, *2*(2).

[10] Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(4).

[11] Septyaningsih, R., & Palupiningdyah, P. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, *6*(4), 461-472.

[12] Hani Darmawati. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 1(1), 36–41. https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.38.

[13] Rohman, M. B. N., & Azib. (2021). Analisis Tingkat Kesehatan Bank Menggunakan Metode Rgec (Risk Profile, Good Corporate Governance, Earnings, dan Capital) pada Bank Umum BUMN Periode 2018-2020. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 1(1), 58–66. https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.167.

[14] Zahra Aprilia Suparman, Suparman, & Aditia Wirayudha. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 122–130. https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2907.