Gudang Jurnal Ilmu Kesehatan
Volume 5 ; Nomor 1 ; Februari 2027 ; Page 38-42
Doi : https://doi.org/10.59435/gjik.v5i1.2396
Website : https://gudangjurnal.com/index.php/gjik

E-ISSN : 3025-9908

Beban Kerja dan Kualitas Hidup pada Karyawan Sektor Perbankan

Annisa Fatieya R.D.T.A. Prakoso[1], Rika Lisiswanti[2], Linda Septiani[3], Fitria Saftarina[4]

[1, 2, 3, 4] Program Studi Pendidikan Dokter, Universitas Lampung
[1]annisafatieya@gmail.com, [2]rika_lisiswanti@fk.unila.ac.id, [3]linda.septiani@fk.unila.ac.id, [4]fitria.saftarina@fk.unila.ac.id

Abstrak

Beban kerja merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang dapat memengaruhi kesejahteraan pekerja. Pada sektor perbankan, tuntutan ketelitian, pengolahan informasi, pengambilan keputusan, serta penyelesaian pekerjaan dalam batas waktu tertentu dapat menimbulkan beban kerja mental. Apabila tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan sumber daya yang dimiliki pekerja, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan yang dapat memengaruhi kualitas hidup. Kualitas hidup merupakan penilaian subjektif individu terhadap kehidupannya dan mencakup domain fisik, psikologis, hubungan sosial, serta lingkungan. Tinjauan pustaka ini membahas konsep beban kerja dan kualitas hidup, mekanisme yang dapat menghubungkan keduanya, serta instrumen yang dapat digunakan untuk mengukurnya pada pekerja sektor perbankan. Literatur yang dirangkum menunjukkan bahwa beban kerja tinggi berkaitan dengan stres kerja dan dapat berhubungan dengan berbagai aspek kesejahteraan pekerja. Namun, bukti yang secara langsung menilai hubungan beban kerja dengan kualitas hidup secara multidimensi pada karyawan perbankan, khususnya unit kerja kredit bermasalah, masih terbatas. Pengukuran beban kerja menggunakan *NASA Task Load Index* (*NASA-TLX*) dan kualitas hidup menggunakan *WHOQOL-BREF* (*World Health Organization Quality of Life-BREF*) dapat membantu menilai kedua variabel secara terstruktur. Kajian lebih lanjut diperlukan untuk menguji hubungan tersebut pada populasi dan konteks kerja yang spesifik.

Kata Kunci : beban kerja, kualitas hidup, karyawan, perbankan

PENDAHULUAN

Kesehatan tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga kondisi mental dan sosial yang saling berhubungan (*World Health Organization* [*WHO*], 2022b, 2025). Kualitas hidup pekerja merupakan indikator kesejahteraan yang tidak terbatas pada ada atau tidaknya penyakit, tetapi juga mencakup fungsi fisik, kondisi psikologis, hubungan sosial, dan lingkungan hidup (Kalfoss dkk., 2021). Lingkungan kerja dapat menjadi sumber dukungan sekaligus sumber tekanan. Beban kerja berlebihan, jam kerja panjang, dan rendahnya kendali terhadap pekerjaan termasuk risiko psikososial yang dapat meningkatkan stres dan masalah kesehatan mental (*WHO*, 2022a, 2024; *WHO* & *International Labour Organization* [*ILO*], 2022). Paparan jam kerja panjang juga dikaitkan dengan beban penyakit jantung iskemik dan stroke pada tingkat populasi (Pega dkk., 2021).

Sektor perbankan memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, pemrosesan informasi, pengambilan keputusan, serta tanggung jawab terhadap data dan transaksi keuangan. Pada unit yang menangani kredit bermasalah, yaitu kredit dengan kualitas aset yang menurun menurut ketentuan regulator (Otoritas Jasa Keuangan [OJK], 2024), pekerjaan dapat melibatkan penelaahan dokumen, koordinasi, pemantauan penyelesaian kasus, dan keputusan dalam batas waktu tertentu. Tuntutan tersebut berpotensi meningkatkan beban kerja mental. Permasalahannya, belum jelas apakah beban kerja yang dirasakan karyawan unit kerja tersebut berhubungan dengan kualitas hidup mereka yang bersifat multidimensi. Sebagai solusi, kajian ini menyusun landasan konseptual dan metodologis agar hubungan kedua variabel dapat diteliti secara terstruktur, dengan *NASA Task Load Index* (*NASA-TLX*) untuk beban kerja (Hertzum, 2021) dan *WHOQOL-BREF* (*World Health Organization Quality of Life-BREF*) untuk kualitas hidup (Denny dkk., 2025; Kalfoss dkk., 2021).

Sejumlah penelitian terkait dalam lima tahun terakhir telah dilakukan pada pekerja perbankan. Muis dkk. (2021) meneliti determinan stres kerja pada karyawan bank di Makassar dan melaporkan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Setiabudi dan Nurjanah (2022) pada pegawai *Bank Central Asia* Kantor Cabang Utama Depok menemukan bahwa beban kerja berkontribusi terhadap variasi stres kerja. Onsardi dan Riastami (2023) pada pegawai Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu menunjukkan hubungan beban kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja. Jenisa dan Ningtyas (2023) pada karyawan Bank Mandiri Cibinong *City Center* melaporkan tingkat beban kerja mental yang tinggi hingga sangat tinggi. Di tingkat internasional, Ndengu dan Leka (2022) pada 259 karyawan lima bank di Zimbabwe menemukan bahwa tuntutan kerja berhubungan negatif dengan kesejahteraan, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sumber daya kerja berhubungan positif dengan ketiganya. Adekeye dkk. (2024) pada 302 bankir di Ado-Ekiti, Nigeria, menggunakan *WHOQOL-BREF* dan melaporkan bahwa persepsi stres kerja berhubungan dengan domain hubungan sosial kualitas hidup.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Dari penelitian-penelitian tersebut terlihat beberapa kesenjangan (*gap*). Pertama, penelitian pada perbankan di Indonesia terutama menyoroti stres kerja, kinerja, kepuasan kerja, dan beban kerja mental, sedangkan kualitas hidup multidimensi belum menjadi luaran yang dikaji. Kedua, studi yang menggunakan *WHOQOL-BREF* pada pekerja bank menilai persepsi stres, bukan beban kerja, dan dilakukan di luar konteks Indonesia (Adekeye dkk., 2024). Ketiga, studi internasional pada karyawan bank menilai kesejahteraan kerja, bukan kualitas hidup yang mencakup domain fisik, psikologis, sosial, dan lingkungan (Ndengu & Leka, 2022). Keempat, dari literatur yang ditelaah dalam artikel ini, belum ditemukan kajian yang menempatkan karyawan unit kerja kredit bermasalah sebagai populasi utama.

Tujuan artikel ini adalah merangkum konsep beban kerja dan kualitas hidup, mekanisme yang dapat menghubungkan keduanya, serta instrumen pengukurannya pada pekerja sektor perbankan, sekaligus menegaskan kesenjangan penelitian pada karyawan unit kerja kredit bermasalah. Harapannya, tinjauan ini dapat menjadi dasar teoretis bagi penelitian analitik yang menilai hubungan beban kerja dan kualitas hidup pada populasi tersebut, serta bahan pertimbangan bagi upaya perlindungan kesehatan pekerja di sektor perbankan.

METODE

Artikel ini disusun sebagai tinjauan pustaka naratif. Literatur dicari pada basis data jurnal ilmiah, repositori daring, serta situs resmi organisasi kesehatan dan regulator dengan kata kunci yaitu beban kerja, kualitas hidup, karyawan, perbankan. Kriteria inklusi adalah publikasi tahun 2021 sampai 2026 dalam bahasa Indonesia atau Inggris yang membahas beban kerja, stres kerja, kualitas hidup, mekanisme biologis dan psikososial yang menghubungkannya, atau instrumen pengukurannya. Isi literatur disintesis secara tematik ke dalam lima topik: konsep beban kerja, beban kerja pada sektor perbankan, konsep dan dimensi kualitas hidup, mekanisme yang menghubungkan keduanya, serta pengukuran kedua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Beban Kerja

Beban kerja merupakan keseluruhan tuntutan fisik dan mental yang perlu dipenuhi individu dalam menjalankan tugasnya selama periode waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah tugas, tetapi juga oleh kompleksitas tugas, kebutuhan konsentrasi, tekanan waktu, usaha yang dikeluarkan, dan persepsi pekerja terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas (Prasetyo & Iridiastadi, 2025).

Beban kerja dapat dibedakan menjadi beban fisik dan beban mental. Beban fisik berkaitan dengan tuntutan aktivitas tubuh, sedangkan beban mental berkaitan dengan pemrosesan informasi, perhatian, ingatan, perhitungan, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Tuntutan waktu dan usaha yang tinggi dapat meningkatkan persepsi beban kerja, terutama apabila dukungan atau sumber daya kerja tidak memadai (Prasetyo & Iridiastadi, 2025; Yasmin dkk., 2023).

Beban kerja tidak selalu berdampak negatif. Tuntutan yang sesuai dengan kemampuan dan disertai sumber daya yang memadai dapat mendukung keterlibatan kerja. Sebaliknya, tuntutan yang berlebihan atau berlangsung terus-menerus tanpa kesempatan pemulihan dapat meningkatkan kelelahan dan stres. Dalam kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R), tuntutan pekerjaan membutuhkan usaha fisik maupun psikologis dan dapat menimbulkan biaya bagi pekerja apabila berlangsung secara berkelanjutan (Bakker dkk., 2023).

Beban Kerja pada Sektor Perbankan

Pekerjaan perbankan umumnya membutuhkan ketelitian dalam pengelolaan informasi, kepatuhan terhadap prosedur, komunikasi dengan pihak terkait, serta pengambilan keputusan berdasarkan data. Kesalahan dapat menimbulkan konsekuensi administratif, finansial, atau hukum, sehingga pekerja perlu mempertahankan konsentrasi dan akurasi. Pada unit kerja kredit bermasalah, kompleksitas kasus dan kebutuhan koordinasi diperkirakan dapat menambah tuntutan kognitif; hal ini merupakan argumen konseptual yang perlu diuji dengan pengukuran langsung. Pada bank di Zimbabwe, tuntutan kuantitatif, tempo kerja, dan konflik kerja-keluarga termasuk tuntutan yang dikaji dalam hubungannya dengan kesejahteraan (Ndengu & Leka, 2022).

Penelitian pada karyawan Bank Mandiri Cibinong *City Center* melaporkan tingkat beban kerja mental yang tinggi hingga sangat tinggi pada unit yang diteliti (Jenisa & Ningtyas, 2023). Penelitian di sektor lain, termasuk operator ruang kendali, pekerja laboratorium, dan pekerja pelayanan pelanggan, juga menemukan beban kerja mental yang tinggi pada pekerjaan dengan tuntutan konsentrasi dan waktu (Gunawan dkk., 2026; Octaviaji & Hidayati, 2024; Zahra & Prastawa, 2023). Temuan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja mental dapat muncul pada pekerjaan yang memerlukan pemantauan informasi, ketelitian, dan penyelesaian tugas dengan cepat. Namun, hasil dari sektor lain tidak dapat langsung digeneralisasikan kepada karyawan unit kredit bermasalah tanpa pengukuran khusus.

Konsep dan Dimensi Kualitas Hidup

Kualitas hidup dapat diartikan sebagai penilaian subjektif individu terhadap kondisi kehidupannya berdasarkan latar belakang budaya dan nilai yang dianut, serta kesesuaiannya dengan tujuan, ekspektasi, standar, dan hal-hal yang dianggap penting dalam hidupnya. Konsep ini bersifat subjektif dan multidimensi, sehingga dua orang dengan kondisi objektif serupa dapat memberikan penilaian yang berbeda (Adekeye dkk., 2024; Kalfoss dkk., 2021).

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

WHOQOL-BREF mengukur kualitas hidup melalui empat domain. Domain fisik mencakup energi, kelelahan, tidur, mobilitas, dan kemampuan menjalankan aktivitas sehari-hari. Domain psikologis mencakup perasaan positif dan negatif, penilaian terhadap diri sendiri, citra tubuh, serta kemampuan berpikir dan berkonsentrasi. Domain hubungan sosial mencakup relasi interpersonal dan dukungan sosial. Domain lingkungan mencakup keamanan, kelayakan tempat tinggal, kondisi keuangan, akses informasi dan pelayanan kesehatan, serta kesempatan rekreasi. Keempat domain ini memungkinkan kualitas hidup dinilai lebih menyeluruh dibandingkan indikator kesehatan atau pekerjaan tunggal (Kalfoss dkk., 2021).

Kualitas hidup pekerja dapat dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan mental, status ekonomi, dukungan sosial, lingkungan tempat kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan sosial dan gaya hidup sehat berkaitan dengan kualitas hidup pada pekerja migran (Yang dkk., 2023), dan pada bankir di Nigeria persepsi stres kerja berhubungan dengan domain hubungan sosial (Adekeye dkk., 2024). Hubungan ini kompleks karena kualitas hidup juga dipengaruhi faktor di luar pekerjaan.

Mekanisme yang Menghubungkan Beban Kerja dengan Kualitas Hidup

Tingginya beban kerja berpotensi memicu stres apabila tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas atau sumber daya individu. Tubuh merespons stres melalui aktivasi sistem saraf otonom dan sumbu hipotalamus-hipofisis-adrenal (*hypothalamic-pituitary-adrenal axis*/HPA) yang berujung pada pelepasan kortisol. Respons ini merupakan bagian dari adaptasi terhadap tekanan, tetapi disregulasi akibat stres kronis dikaitkan dengan inflamasi, perubahan regulasi metabolik, dan gangguan psikologis (Knezevic dkk., 2023; Mbiydzenyuy & Qulu, 2024). Respons biologis bukan satu-satunya jalur; dukungan sosial, kendali terhadap pekerjaan, pola istirahat, dan kondisi organisasi turut berperan.

Pada aspek psikologis, tuntutan yang terus-menerus dapat meningkatkan rasa tertekan, kelelahan emosional, dan kesulitan pulih setelah bekerja (Bakker dkk., 2023). Pada aspek fisik, jam kerja panjang dikaitkan dengan risiko kardiovaskular pada tingkat populasi (Pega dkk., 2021). Mekanisme biologis sebaiknya dipahami sebagai penjelasan yang mungkin mendasari hubungan stres kerja dengan kesehatan, bukan sebagai bukti bahwa setiap pekerja dengan beban kerja tinggi pasti mengalami penyakit tertentu.

Dari sisi sosial dan lingkungan, beban kerja yang menyita waktu dan energi dapat membatasi keterlibatan dalam kegiatan keluarga maupun sosial. Pada karyawan bank, tuntutan kerja yang tinggi berhubungan dengan kesejahteraan yang lebih rendah, sedangkan sumber daya seperti pengaruh terhadap pekerjaan dan peluang pengembangan dapat memodifikasi hubungan tersebut (Ndengu & Leka, 2022). Kerangka JD-R menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan kualitas hidup dapat dipengaruhi interaksi antara tuntutan pekerjaan dan ketersediaan sumber daya pada tingkat individu dan organisasi (Bakker dkk., 2023; Yang dkk., 2023).

Pengukuran Beban Kerja dan Kualitas Hidup

NASA-TLX adalah metode penilaian subjektif beban kerja melalui enam subskala: tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan temporal, performa, usaha, dan frustrasi. Skor yang lebih tinggi menunjukkan persepsi beban kerja yang lebih tinggi. Tinjauan meta-analitik terhadap 556 studi menunjukkan bahwa skor *TLX* cenderung didorong naik oleh subskala tuntutan mental dan usaha, dan bahwa nilai *TLX* lebih tinggi pada studi di situasi kerja nyata dibandingkan laboratorium (Hertzum, 2021). Karena bersifat persepsi, interpretasi skor perlu mempertimbangkan karakteristik pekerjaan dan prosedur penilaian.

WHOQOL-BREF merupakan instrumen ringkas berisi 26 butir untuk menilai kualitas hidup pada empat domain dan telah divalidasi di berbagai populasi (Kalfoss dkk., 2021). Namun, studi awal pada pekerja informal perempuan di Indonesia dengan sampel kecil menunjukkan kecocokan struktur yang kurang baik meskipun konsistensi internal tinggi, sehingga kesesuaian konteks populasi perlu diperhatikan (Denny dkk., 2025). Skor domain perlu dihitung dan ditafsirkan sesuai pedoman instrumen. *NASA-TLX* dan *WHOQOL-BREF* mengukur konstruk berbeda, sehingga penggunaan keduanya memberi gambaran persepsi beban kerja dan kualitas hidup tanpa saling menggantikan.

Dalam penelitian pada karyawan, penggunaan kuesioner perlu disertai penjelasan yang memadai, persetujuan partisipasi, dan perlindungan kerahasiaan. Desain potong lintang dapat menggambarkan hubungan antarvariabel, tetapi tidak cukup untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat (Adekeye dkk., 2024). Usia, kondisi kesehatan, masa kerja, status keluarga, dukungan sosial, dan jam kerja perlu dipertimbangkan sebagai faktor perancu dalam analisis.

Sintesis Literatur dan Kesenjangan Penelitian

Literatur menunjukkan beberapa jalur yang masuk akal untuk menjelaskan hubungan beban kerja dan kualitas hidup. Pertama, beban kerja tinggi dapat meningkatkan stres dan kelelahan yang berpotensi memengaruhi domain psikologis dan fisik. Kedua, tuntutan waktu dan energi dapat mengurangi kesempatan pemulihan dan partisipasi sosial. Ketiga, sumber daya pekerjaan dapat memodifikasi dampak beban kerja terhadap kesejahteraan (Adekeye dkk., 2024; Bakker dkk., 2023; Muis dkk., 2021; Ndengu & Leka, 2022; Onsardi & Riastami, 2023; Setiabudi & Nurjanah, 2022).

Kesenjangan yang relevan adalah terbatasnya kajian yang secara langsung menilai hubungan skor beban kerja dengan kualitas hidup multidimensi pada karyawan unit kerja kredit bermasalah di sektor perbankan. Penelitian pada populasi tersebut diperlukan untuk mengetahui apakah beban kerja yang dirasakan berhubungan dengan kualitas hidup, domain mana yang paling berkaitan, serta faktor pekerjaan dan karakteristik individu apa yang perlu dipertimbangkan. Tinjauan

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

ini tidak menyimpulkan adanya hubungan kausal atau besar hubungan pada populasi tersebut karena hal itu memerlukan data empiris langsung.

KESIMPULAN

Beban kerja dan kualitas hidup merupakan dua aspek penting dalam kajian kesehatan pekerja. Dalam industri perbankan, beban mental dapat timbul akibat tuntutan ketelitian, pemrosesan informasi, pengambilan keputusan, dan batas waktu. Tuntutan kerja yang tinggi berpotensi berhubungan dengan stres, kelelahan, dan berkurangnya kesempatan pemulihan yang dapat memengaruhi domain kualitas hidup, namun hubungan tersebut dipengaruhi sumber daya pekerjaan, dukungan sosial, kondisi individu, dan lingkungan organisasi. *NASA-TLX* dan *WHOQOL-BREF* dapat digunakan untuk mengukur kedua variabel secara terstruktur. Bukti langsung pada karyawan unit kerja kredit bermasalah masih terbatas, sehingga penelitian empiris pada populasi tersebut diperlukan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penyusunan artikel ini. Apresiasi juga disampaikan kepada para dosen pembimbing atas arahan, masukan, dan bimbingan yang telah diberikan. Penulis berharap artikel ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan bagi pembaca dan perkembangan ilmu pengetahuan di bidang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Adekeye, A. P., Elegbede, A. O., & Tunde-Ayinmode, M. F. (2024). Perceived work stress and quality of life among bankers in Southwest Nigeria. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine, 28*(1), 77–82. https://doi.org/10.4103/ijoem.ijoem_30_23

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

Denny, H. M., Rohmah, N., Setyowati, D. L., Astuti, I. F., & Fatimah. (2025). Validation of the Indonesian WHOQOL-BREF among informal workers: A confirmatory factor analysis of contextual fit. *Prosiding FIC 2025*. EAI. https://doi.org/10.4108/eai.30-7-2025.2360985

Gunawan, S., Hakim, H., & Andrie, A. (2026). Analisis beban kerja mental menggunakan metode National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX) pada operator Central Control Room 3 PT PLN Indonesia Power UBP Barru. *Journal of Industrial Engineering and Management, 7*(1), 226–232.

Hertzum, M. (2021). Reference values and subscale patterns for the task load index (TLX): A meta-analytic review. *Ergonomics, 64*(7), 869–878. https://doi.org/10.1080/00140139.2021.1876927

Jenisa, T. R., & Ningtyas, D. R. (2023). Hubungan usia dan masa kerja terhadap beban kerja mental pada karyawan Bank Mandiri (studi kasus Bank Mandiri Cibinong City Center). *Jurnal INVASI Industri dan Inovasi*, 148–159.

Kalfoss, M. H., Reidunsdatter, R. J., Klöckner, C. A., & Nilsen, M. (2021). Validation of the WHOQOL-Bref: Psychometric properties and normative data for the Norwegian general population. *Health and Quality of Life Outcomes, 19*, Article 13. https://doi.org/10.1186/s12955-020-01656-x

Knezevic, E., Nenic, K., Milanovic, V., & Knezevic, N. N. (2023). The role of cortisol in chronic stress, neurodegenerative diseases, and psychological disorders. *Cells, 12*(23), Article 2726. https://doi.org/10.3390/cells12232726

Mbiydzenyuy, N. E., & Qulu, L.-A. (2024). Stress, hypothalamic-pituitary-adrenal axis, hypothalamic-pituitary-gonadal axis, and aggression. *Metabolic Brain Disease, 39*(8), 1613–1636.

Muis, M., Wahyu, A., Mallapiang, F., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Rezkiah, N. (2021). The determinant of work stress on bank employees in Makassar, Indonesia. *Gaceta Sanitaria, 35*, 428–431.

Ndengu, T., & Leka, S. (2022). Work-related well-being in the Zimbabwean banking sector: A job demands-resources perspective. *Safety and Health at Work, 13*(2), 220–226. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.03.007

Octaviaji, M. R., & Hidayati, R. (2024). Analisis beban kerja mental karyawan di laboratorium PT ABC menggunakan metode NASA-TLX. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen, 5*(1).

Onsardi, & Riastami, I. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 96–105.

Otoritas Jasa Keuangan. (2024). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Kualitas Aset Bank Perekonomian Rakyat*. Otoritas Jasa Keuangan.

Pega, F., Náfrádi, B., Momen, N. C., Ujita, Y., Streicher, K. N., Prüss-Üstün, A. M., Descatha, A., Driscoll, T., Fischer, F. M., Godderis, L., Kiiver, H. M., Li, J., Magnusson Hanson, L. L., Rugulies, R., Sørensen, K., & Woodruff, T. J. (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International, 154*, Article 106595. https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Prasetyo, R. A. B., & Iridiastadi, H. (2025). Mental workload: Definition and measurement review. *International Journal of Technology, 16*(5), 1854–1876.

Setiabudi, A., & Nurjanah, R. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 81–90.

World Health Organization. (2022a). *Guidelines on mental health at work*. World Health Organization.

World Health Organization. (2022b). *World mental health report: Transforming mental health for all*. World Health Organization.

World Health Organization. (2024, September 2). *Mental health at work* [Fact sheet]. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

World Health Organization. (2025, October 8). *Mental health* [Fact sheet]. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response

World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. World Health Organization and International Labour Organization.

Yang, Y., Zhao, S., Lin, L., Qian, J., Zhang, H., & Cai, F. (2023). Social support and quality of life in migrant workers: Focusing on the mediating effect of healthy lifestyle. *Frontiers in Public Health*.

Yasmin, A., Karim, A. A., & Rizalmi, S. R. (2023). Analisis beban kerja mental dengan metode NASA-TLX di PT Pertamina Hulu Sanga Sanga. *Journal of Industrial Innovation and Safety Engineering, 1*(1), 33–42.

Zahra, A. H., & Prastawa, H. (2023). Pengukuran beban kerja mental menggunakan metode NASA-Task Load Index pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Semarang Tengah. *Industrial Engineering Online Journal, 12*(3).

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.