



Original Article

Tinjauan Literatur Beban Kerja dan Kompetensi Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Denis Natalia Siburian^{1✉}, Gene Meshani², Adelia Melenia Munthe³, Galang Putra Yudha Pradana⁴, Arfian⁵

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Korespondensi Email: denisnataliasiburian@gmail.com[✉]

Abstrak:

This study aims to synthesize recent empirical evidence on the relationship between workload and employee competence within the human resource management perspective. Using a descriptive-analytical literature review, this paper analyzes peer-reviewed studies published between 2020 and 2025 that examine job demands, competence, and their implications for employee performance and well-being. The review focuses on conceptual patterns rather than statistical testing and does not involve primary samples, relying instead on documented organizational contexts across sectors. The findings indicate that workload is a critical antecedent of burnout and turnover intention, while employee competence functions as a key buffering resource. This study reinforces the Job Demands–Resources framework and highlights integrated workload management and competence development as strategic HR implications.

Keyword: workload, employee competence, job demands, human resource management

Pendahuluan

Beban kerja dan kompetensi merupakan elemen kunci dalam praktik manajemen sumber daya manusia karena keduanya memengaruhi efektivitas organisasi, performa individu, serta kondisi psikologis karyawan. Beban kerja meliputi berbagai tuntutan yang harus dipenuhi pekerja, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, termasuk aspek fisik, kognitif, emosional, hingga tekanan waktu. Penelitian yang dilakukan oleh (Suwandi dan Iyan, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif secara bersamaan terhadap komitmen karyawan dalam suatu unit kerja tertentu. Ketika tuntutan pekerjaan meningkat akibat digitalisasi, pola kerja di berbagai lokasi, atau sistem kerja hybrid, ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu dapat menjadi faktor risiko yang besar terhadap penurunan kinerja maupun kesejahteraan karyawan. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif dalam organisasi,

memiliki peran penting dalam situasi tersebut. Temuan dari penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa kompetensi sering berfungsi sebagai variabel yang memoderasi atau memperkuat hubungan antara beban kerja dengan berbagai hasil kerja yang diharapkan. Misalnya, penelitian (Maulany, 2024) menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja juga terbukti berkontribusi secara positif terhadap kinerja dalam lingkungan akademik. Hasil penelitian itu juga menegaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan kinerja. Dalam konteks organisasi modern yang menghadapi tekanan persaingan global, tuntutan fleksibilitas kerja, dan perubahan akibat transformasi digital, organisasi perlu memastikan bahwa kompetensi karyawan sejalan dengan tuntutan jabatan yang harus mereka penuhi.

Penelitian (Nurjanah, 2023) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu kerap menimbulkan dampak negatif berupa kelelahan kerja, kesalahan operasional, maupun penurunan motivasi. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif-analitis, artikel ini bertujuan mengulas secara sistematis literatur terbaru yang membahas konsep, indikator, dan temuan empiris terkait beban kerja serta kompetensi karyawan. Pembahasan difokuskan pada peran kompetensi sebagai penyeimbang yang membantu karyawan mengelola beban kerja secara lebih efektif, sekaligus pada bagaimana organisasi dapat menyusun strategi pengelolaan beban kerja dan pengembangan kompetensi yang saling mendukung. Kajian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi organisasi yang berupaya meningkatkan efektivitas kerja serta menjaga kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks.

Perkembangan organisasi modern menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja kerap muncul sebagai dampak dari perubahan proses bisnis, pencapaian target produktivitas, dan penerapan teknologi baru. Dalam kondisi demikian, kompetensi karyawan tidak hanya berperan sebagai modal individu, tetapi juga sebagai sumber daya strategis yang memengaruhi ketahanan psikologis serta kemampuan adaptasi mereka dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin tinggi. Temuan penelitian terbaru menunjukkan bahwa kompetensi dapat menurunkan tekanan beban kerja apabila organisasi menyediakan program pelatihan yang tersusun dengan baik.; misalnya, penelitian (Fitrianto, Subyantoro, dan Siswanti, 2024) menunjukkan bahwa kompetensi yang diperkuat melalui pelatihan berkelanjutan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja sekaligus menurunkan persepsi terhadap tekanan kerja. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa kompetensi berfungsi sebagai penyangga yang membantu karyawan menghadapi kompleksitas tugas dalam lingkungan kerja yang mengalami perubahan dengan cepat. Selain itu, sejumlah penelitian terbaru menekankan bahwa interaksi antara beban kerja dan kompetensi tidak bersifat linier, melainkan dipengaruhi oleh variabel kontekstual seperti budaya kerja, sistem dukungan organisasi, struktur jabatan, serta kualitas kepemimpinan. Studi Setyono & Safaria (2025) menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja tidak selalu berdampak negatif apabila karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan mendapatkan dukungan organisasi yang memadai, seperti supervisi efektif dan pembagian tugas yang proporsional. Sebaliknya, ketika kompetensi tidak berkembang seiring meningkatnya tuntutan kerja, beban kerja berpotensi menimbulkan *role*

overload, konflik peran, dan penurunan motivasi (Nurjanah, 2023). Hal ini menegaskan bahwa pemahaman mengenai hubungan beban kerja dan kompetensi membutuhkan perspektif yang integratif, mengingat fenomena tersebut dipengaruhi oleh unsur individu sekaligus desain organisasi.

Metode

Kajian ini menerapkan metode literature review deskriptif analitis, yaitu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan, menilai, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai beban kerja dan kompetensi karyawan secara terstruktur. Pendekatan tersebut dipilih karena memungkinkan peneliti menelusuri perkembangan konsep, pola hubungan antar variabel dan temuan empiris dalam rentang lima tahun terakhir tanpa perlu melakukan pengumpulan data langsung di lapangan. Metode deskriptif analitis juga digunakan untuk memetakan kesenjangan penelitian, menilai konsistensi hasil studi, serta mengevaluasi kesesuaian teori dengan dinamika kerja kontemporer. Proses penelusuran literatur dilakukan melalui beberapa basis data ilmiah, yakni *Google Scholar*, *ResearchGate*, dan *Lens.org*. Kata kunci yang digunakan meliputi *workload*, *employee workload*, *employee competence*, *competency model*, *performance*, *job demands*, dan *work stress*. Kriteria inklusi mencakup artikel yang diterbitkan pada periode 2020–2025, membahas variabel beban kerja atau kompetensi, tersedia dalam akses penuh atau memiliki abstrak komprehensif, serta berasal dari jurnal bereputasi nasional maupun internasional. Artikel non-ilmiah, opini, laporan tanpa metode yang jelas, serta penelitian yang tidak mencantumkan variabel utama secara eksplisit dikeluarkan dari kajian.

Prosedur penelusuran ini mengikuti prinsip transparansi dan replikasi yang direkomendasikan oleh (Snyder, 2019) dalam tinjauan literatur sistematis. Setelah literatur terkumpul, dilakukan tahap analisis data menggunakan teknik coding tematik. Pada tahap ini, temuan penelitian dikelompokkan ke dalam beberapa tema utama, meliputi: 1) definisi variabel, 2) indikator beban kerja, 3) indikator kompetensi, 4) hubungan antarvariabel, 5) konteks organisasi. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi pola temuan yang berulang, hasil penelitian yang bersifat kontradiktif, serta celah penelitian (*research gap*) yang masih jarang dibahas dalam studi sebelumnya.

Selanjutnya, dilakukan proses perbandingan antar artikel untuk menilai tingkat konsistensi temuan serta kesesuaiannya dengan kondisi organisasi modern yang ditandai oleh percepatan perubahan teknologi dan peningkatan intensitas kerja. Analisis ini mengacu pada pendekatan sintesis naratif, yang umum digunakan dalam penelitian di bidang manajemen dan sumber daya manusia. Tahap akhir penelitian adalah sintesis hasil, yaitu mengintegrasikan seluruh temuan analisis guna membangun argumentasi yang koheren mengenai dinamika beban kerja dan kompetensi karyawan. Sintesis ini mencakup penilaian terhadap kekuatan bukti penelitian, kecenderungan hasil yang dominan, serta implikasi yang muncul bagi praktik manajemen sumber daya manusia di organisasi modern.

Hasil Penelitian

Pada bagian ini disajikan hasil kajian literatur terhadap sepuluh artikel ilmiah yang membahas konsep *job demands* dan implikasinya dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Artikel-artikel yang dianalisis dipilih berdasarkan relevansi topik, keterkaitan dengan kerangka *Job Demands Resources*, serta temuan empiris mengenai

beban kerja, burnout, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Untuk memberikan gambaran yang sistematis dan komparatif, hasil identifikasi setiap artikel disajikan dalam bentuk tabel yang memuat judul penelitian, penulis dan tahun publikasi, tujuan penelitian, serta temuan utama. Penyajian ini bertujuan memudahkan penelusuran pola temuan dan menjadi dasar bagi pembahasan lebih lanjut mengenai peran *job demands* dan *job resources* dalam dinamika kerja organisasi modern.

Table 1. Identifikasi 10 Artikel *Job Demands*

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Hasil/ Temuan Utama
1	The Effect of Job Demands on Burnout with Job Resources as a Moderator among External Auditors	(Danudoro et al., 2021)	Mengetahui pengaruh job demands terhadap burnout dengan job resources sebagai moderator pada auditor eksternal.	Hasil menunjukkan bahwa job demands berkontribusi signifikan terhadap peningkatan burnout pada auditor. Job resources terbukti berperan sebagai faktor penyangga (buffer) yang dapat menurunkan dampak negatif tuntutan kerja tinggi.
2	Peranan Job Demands Terhadap Burnout pada Karyawan Sales	(Lee & Sari, 2024)	Menguji peranan job demands terhadap burnout pada karyawan sales di PT X.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa job demands berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout sebesar 47,1%, menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin tinggi tingkat kelelahan emosional. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja agar tidak berdampak pada penurunan performa dan kesehatan mental.
3	Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later	(Bakker et al., 2023)	Mengulas ulang JD-R theory sekitar satu dekade setelah ulasan 2014, dengan tujuan mendiskusikan konsep burnout dan work engagement, meninjau bukti	Artikel ini menegaskan empat inovasi utama dalam JD-R: person × situation approach, multilevel JD-R, proactive JD-R, dan work-home resources model. Secara keseluruhan, temuan

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Hasil/ Temuan Utama
			empiris terbaru tentang antecedents–consequences, serta memaparkan inovasi teoretis baru dalam JD-R.	memperkuat posisi JD-R sebagai model dominan untuk menjelaskan burnout dan engagement dalam konteks kerja modern.
4	Job Demands–Resources Theory in Times of Crises: New Propositions	(Demerouti & Bakker, 2023)	Mengembangkan perluasan teori JD-R untuk memahami bagaimana job demands & resources berubah dalam konteks krisis besar.	Menemukan bahwa demands & resources kini berasal dari berbagai level (individu, keluarga, tim, organisasi). Mengusulkan empat inovasi JD-R: <i>person × situation</i> , <i>multilevel JD-R</i> , <i>proactive JD-R</i> , dan <i>work–home resources model</i> .
5	Associations between job demand-control-support and high burnout risk among physicians in Sweden: a cross-sectional study.	(Christiansen et al., 2024)	Menilai bagaimana kombinasi job demands, decision latitude (kontrol), dan social support mempengaruhi risiko burnout pada dokter di Swedia.	Job demands tinggi + decision latitude rendah → risiko burnout sangat tinggi. Social support menurunkan risiko. Model Job Demand–Control–Support terbukti memprediksi burnout secara kuat pada tenaga kesehatan modern.
6	Linking objective and subjective job demands and resources in the JD-R model: A multilevel design	(Yiqiong Li, Michelle R. Tuckey, Arnold Bakker, Peter Y. Chen & Maureen F. Dollard, 2022)	Mengkaji kaitan antara karakteristik pekerjaan objektif dan persepsi job demands/resources serta efeknya terhadap hasil kerja.	Persepsi job demands/resources memediasi pengaruh karakteristik objektif terhadap hasil kerja; paparan emosional & bahaya fisik objektif → kelelahan/masalah kesehatan; kompleksitas objektif → engagement melalui skill discretion
7	Pengaruh Job Demands, Job Resources, dan Job Involvement terhadap Job Satisfaction	(Fuadi, 2024)	Menganalisis pengaruh job demands, job resources, dan job involvement terhadap job satisfaction pegawai Disarpura	Job demands, job resources, dan job involvement berpengaruh positif & signifikan terhadap job satisfaction. Ketiganya menjelaskan 84,4% variasi kepuasan kerja.

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Hasil/ Temuan Utama
			Magelang.	
8	The Influence of Job Demand on Employee Performance with Job Burnout and Job Satisfaction as Mediating Variables	(Zaeni & Susilowati, 2025)	Menguji pengaruh job demands terhadap employee performance yang dimediasi burnout dan job satisfaction pada pegawai PT Pertamina Patra Niaga.	Job demands tidak berpengaruh pada performance maupun job satisfaction, tetapi berpengaruh positif pada burnout. Burnout & job satisfaction tidak memediasi hubungan job demands → performance.
9	Job Demands to Turnover Intention: A Systematic Literature Review	(Aisyah Febri Liyanti, 2024)	Meninjau hubungan job demands terhadap turnover intention dari 13 artikel Scopus.	Job demands tinggi memicu burnout, kelelahan fisik-psikis, dan berujung pada turnover intention yang meningkat.
10	Job Demands and Job Resources of Academics in Higher Education	(Naidoo-chetty & Plessis, 2021)	Mengidentifikasi job demands dan job resources akademisi perguruan tinggi menggunakan wawancara kualitatif.	Job demands akademisi mencakup quantitative, qualitative, organizational demands; job resources mencakup organizational & personal resources. Demands tinggi meningkatkan strain & disengagement.

Hasil telaah terhadap sepuluh artikel menunjukkan bahwa beban kerja (*job demands*) secara konsisten muncul sebagai faktor krusial yang memengaruhi berbagai aspek psikologis dan kinerja karyawan. Hampir seluruh penelitian yang dianalisis menegaskan bahwa peningkatan *job demands* berhubungan dengan meningkatnya risiko *burnout*, khususnya kelelahan emosional, yang selanjutnya berdampak pada penurunan motivasi kerja serta meningkatnya kecenderungan *turnover intention*. Penelitian (Danudoro ,2021) menegaskan bahwa *job demands* berkontribusi signifikan terhadap *burnout*, meskipun pengaruh tersebut dapat ditekan melalui keberadaan *job resources* yang memadai. Temuan serupa ditunjukkan oleh penelitian Lee dan Sari (2024) yang menunjukkan bahwa *job demands* memberikan pengaruh sebesar 47,1% terhadap *burnout*. Hasil ini mengindikasikan bahwa tuntutan kerja yang tinggi merupakan prediktor utama kelelahan mental karyawan. Secara teoretis, temuan empiris tersebut memperkuat kerangka *Job Demands–Resources (JD-R)* yang menjelaskan bahwa *job demands* beroperasi melalui jalur kelelahan (*health impairment process*) yang memicu *burnout* dan berbagai bentuk *strain* lainnya. Namun demikian, sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa job demands tidak selalu berdampak negatif. Efeknya sangat dipengaruhi oleh kondisi kontekstual serta tingkat dukungan organisasi yang tersedia. Misalnya, penelitian Fuadi (2024) menemukan bahwa *job demands* justru berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* ketika dimoderasi oleh *job*

resources dan *job involvement* yang kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, tingginya tuntutan kerja dapat berfungsi sebagai *challenge demands* yang mendorong rasa pencapaian (*achievement*) dan meningkatkan motivasi kerja, terutama apabila karyawan memiliki kompetensi, dukungan organisasi, serta motivasi intrinsik yang memadai. Hasil tersebut sejalan dengan kajian *JD-R ten years later* oleh (Demerouti dan Bakker, 2023) yang menegaskan bahwa hubungan antara *demands* dan *outcomes* tidak bersifat linear, melainkan dipengaruhi oleh interaksi antara kondisi personal, situasional, dan dukungan sistemik.

Dalam kaitannya dengan *job resources*, seluruh artikel yang ditelaah menunjukkan bahwa sumber daya kerja berperan sebagai faktor pelindung (*buffering effect*) yang mampu mereduksi dampak negatif *job demands*. Keberadaan *job resources* membantu karyawan mempertahankan motivasi, mengelola tekanan kerja, serta menjaga kinerja meskipun berada dalam situasi kerja yang menuntut. Penelitian (Christiansen, 2024) menunjukkan bahwa kombinasi *job demands* yang tinggi dan *decision latitude* yang rendah menghasilkan risiko *burnout* paling besar, sementara *social support* terbukti efektif dalam menekan risiko tersebut. Selain itu, (Naidoo-Chetty dan Plessis, 2021) menegaskan bahwa akademisi dengan *organizational resources* dan *personal resources* yang kuat cenderung memiliki tingkat *engagement* yang lebih tinggi meskipun menghadapi *job demands* yang kompleks. Konsistensi temuan ini menegaskan bahwa *job resources* tidak hanya memoderasi beban kerja, tetapi juga berfungsi sebagai pendorong *engagement* dan kesejahteraan karyawan. Sementara itu, interaksi antara *job demands*, *job resources*, dan kompetensi individu juga menjadi perhatian penting dalam sejumlah penelitian. Studi (Du, 2024) menguraikan bahwa *job demands* memicu *burnout* yang selanjutnya meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, penelitian (Fuadi, 2024) menunjukkan bahwa keberadaan *job resources* dan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat mengubah arah pengaruh tersebut menuju hasil yang lebih positif, seperti peningkatan *job satisfaction*. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi, keterlibatan kerja, serta kapasitas individu berperan sebagai faktor penentu dalam menilai apakah tuntutan kerja akan menghasilkan kelelahan atau justru memacu kinerja. Dengan demikian, kompetensi dapat dipahami sebagai penyeimbang internal yang memitigasi potensi dampak negatif *job demands*.

Selain itu, beberapa artikel menawarkan perspektif baru mengenai bagaimana *job demands* dan *job resources* berkembang dalam konteks modern. Penelitian (Demerouti dan Bakker, 2023) mengemukakan bahwa *demands* dan *resources* kini bersumber dari multi level (individu, keluarga, tim, organisasi) terutama dalam konteks krisis. Pendekatan multilevel ini memperkaya literatur karena mengakui bahwa tekanan kerja pada era modern tidak lagi hanya berasal dari tugas pekerjaan semata, tetapi juga dari faktor sosial dan kondisi lingkungan kerja yang lebih luas. Perspektif tersebut selaras dengan karakteristik organisasi digital saat ini yang ditandai oleh sistem kerja hybrid, tingginya kebutuhan koordinasi lintas tim, dan meningkatnya kompleksitas operasional. Secara keseluruhan, hasil telaah terhadap sepuluh artikel menunjukkan pola umum bahwa *job demands* berperan sebagai *stressor* utama yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan, khususnya melalui munculnya *burnout*. Sebaliknya, *job resources* dan kompetensi individu berfungsi sebagai faktor positif yang mampu meningkatkan motivasi, *engagement*, serta menurunkan risiko kelelahan kerja. Berbagai outcome kerja, seperti kinerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, sangat bergantung pada interaksi yang kompleks antara tuntutan kerja, sumber daya, dan karakteristik individu. Oleh karena itu, pembahasan ini menegaskan bahwa upaya

manajemen sumber daya manusia tidak cukup dilakukan hanya dengan menurunkan beban kerja, tetapi perlu diiringi dengan penguatan kompetensi karyawan, pengembangan sumber daya kerja, serta penyediaan sistem dukungan organisasi yang memadai. Kajian ini sekaligus menegaskan kembali relevansi model JD-R dan memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, kapasitas karyawan, dan dukungan yang tersedia.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap sejumlah artikel ilmiah yang relevan, dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja (*job demands*) merupakan aspek penting dalam dinamika kerja karyawan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, produktivitas, serta kesejahteraan kerja. Tuntutan kerja muncul dalam berbagai bentuk, antara lain beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, kompleksitas tugas, serta tuntutan emosional yang dihadapi karyawan dalam menjalankan perannya di organisasi. Apabila tuntutan kerja tersebut tidak dikelola secara tepat, kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil kajian juga menunjukkan bahwa dampak tuntutan kerja tidak bersifat tunggal, melainkan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan. Dalam kondisi tertentu, tuntutan kerja yang bersifat menantang dapat mendorong peningkatan fokus, kedisiplinan, dan keterlibatan kerja karyawan. Namun demikian, ketika tuntutan kerja melebihi kapasitas individu dan tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai, risiko penurunan kinerja serta gangguan kesejahteraan kerja menjadi semakin besar. Temuan ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja perlu dipahami sebagai fenomena yang dinamis dan kontekstual.

Selain itu, kajian literatur ini menegaskan pentingnya peran sumber daya kerja (*job resources*) dalam membantu karyawan menghadapi tuntutan kerja. Keberadaan sumber daya kerja, seperti dukungan atasan, hubungan kerja yang harmonis, kejelasan peran, serta kesempatan pengembangan diri, terbukti mampu membantu karyawan mengelola tuntutan kerja secara lebih adaptif. Karyawan yang memiliki akses terhadap sumber daya kerja cenderung mampu mempertahankan kinerja dan sikap kerja positif meskipun berada dalam kondisi tuntutan kerja yang tinggi.

Secara keseluruhan, hasil kajian ini menegaskan bahwa pengelolaan tuntutan kerja dan penyediaan sumber daya kerja yang memadai merupakan bagian integral dari praktik manajemen sumber daya manusia. Organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan yang diberikan kepada karyawan dan dukungan yang tersedia di lingkungan kerja. Pendekatan yang seimbang diharapkan dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga mendukung keberlanjutan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, pengelolaan kerja yang efektif dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, organisasi disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan tuntutan kerja karyawan agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan kerja. Penyesuaian beban kerja, pemberian dukungan kerja yang memadai, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat membantu karyawan bekerja secara lebih efektif dan berkelanjutan. Selain itu, kajian selanjutnya disarankan untuk menelaah isu serupa pada sektor dan

karakteristik organisasi yang berbeda guna memperluas pemahaman terkait pengelolaan sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). *Job Demands – Resources Theory : Ten Years Later*. 25–53.
- Christiansen, F., Gynning, B. E., Lashari, A., Zuberbühler, J. P., Johansson, G., & Brulin, E. (2024). *Associations between job demand-control- support and high burnout risk among physicians in Sweden : a cross-sectional study*. 6.
- Dan, P., Diy, P., Fitrianto, S., Subyantoro, A., & Siswanti, Y. (2024). *The Effect of Training and Competence on Performance with Workload as an Intervening Variable in Employees of Badan*. 2(02).
- Danudoro, K., Zamralita, Z., & Lie, D. (2021). *The Effect of Job Demands on Burnout with Job Resources as A Moderator Among External Auditors*. 570(Icebsh), 1138–1143.
- Du, M., Tao, L., Liu, M., & Liu, J. (2024). Trajectories of health conditions and their associations with the risk of cognitive impairment among older adults: insights from a national prospective cohort study. *BMC Medicine*, 22(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12916-024-03245-x>
- Fuadi, M. I. (2024). *Pengaruh Job Demands , Job Resources , Dan Job Involvement Terhadap Job Satisfaction*. 2(2).
- Lee, V., & Sari, M. P. (2024). *PERANAN JOB DEMANDS TERHADAP BURNOUT PADA KARYAWAN sales , dengan fokus pada dampak potensial seperti kelelahan , penurunan kinerja , perubahan* Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan bentuk *predictive correlation* . di PT . X dengan penelitian *non-eksperimen* karena tidak ada perlakuan yang diberikan kepada. 8(2), 252–261.
- Li, Y., Tuckey, M. R., Bakker, A., Chen, P. Y., Maureen, F., Li, Y., Tuckey, M. R., Bakker, A., Chen, P. Y., Maureen, F., Li, Y., Tuckey, M. R., & Bakker, A. (2022). Linking objective and subjective job demands and resources in the JD-R model: A multilevel design Linking objective and subjective job demands and resources. *Work & Stress*, 1–28. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2028319>
- Maulany, H., Lewaherilla, N. C., & Leuhery, F. (2024). *Analysis of the Effect of Competency and Workload on Performance Mediated by Work Motivation in Pattimura University Academic Employees*. 13(03), 498–510.
- Naidoo-chetty, M., & Plessis, M. (2021). *Job Demands and Job Resources of Academics in Higher Education*. 12(June), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631171>
- Nurjanah, S., Tjalla, A., Febriantina, S., Fujianti, A., Fauzan, A., Sanjaya, B., & Suprayogi, W. (2023). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 14(2), 1–11.
- Setyono, T. S., & Safaria, S. (2025). *Effect of Workload and Competency on Employee Performance of PT PNM ULamm with Job Satisfaction as an Intervening Variable*. 4(3), 577–598.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(March), 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Suwandi, Y. W., & Iyan, A. (2023). *Hubungan Antara Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Karyawan*. 11(2), 832–845. <https://doi.org/10.33019/society.v11i2.574>
- Zaeni, A., & Susilowati, C. (2025). *The Influence of Job Demand on Employee Performance with Job Burnout and Job Satisfaction as the Mediating Variables (A Study on Employees of the Western Java Region of PT Pertamina Patra Niaga Supply & Distribution)*. 4(2), 441–464.