

Pengaruh Workload terhadap Work Fatigue pada Karyawan Generasi Z di Industri Fashion: Peran Resiliensi sebagai Moderator

Putu Jollie Putri Ananda¹, Pras Rendy², Benny Bernadus³, Kartika Nuradina⁴

^{1,2,3,4} Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia

e-mail: putujollieputria@student.inaba.ac.id, pras.rendi@inaba.ac.id,
benny.bernadus@inaba.ac.id, kartika.nuradina@inaba.ac.id

Abstrak

Riset ini digagas guna menakar kadar sumbangan workload terhadap work fatigue pada kalangan pekerja Generasi Z, sekaligus menguji apakah resiliensi berperan sebagai pemoderasi dalam keterkaitan keduanya. Metode yang ditempuh bercorak kuantitatif dengan rancangan korelasional non-eksperimental. Partisipan riset mencakup keseluruhan 42 pekerja Generasi Z yang masih aktif di CV XYZ, sebuah pelaku usaha fashion berskala lokal berdomisili Bandung, dengan keseluruhan populasi langsung dijadikan sampel (total sampling). Pengumpulan data ditempuh melalui Raw NASA Task Load Index (workload), Swedish Occupational Fatigue Inventory (work fatigue), dan Connor-Davidson Resilience Scale (resiliensi), yang selanjutnya diproses memakai regresi linear sederhana beserta Moderated Regression Analysis (MRA) berlandaskan teknik mean-centering pada aplikasi IBM SPSS Statistics. Hasil analisis data menunjukkan bahwa workload memberikan kontribusi searah dan signifikan atas work fatigue ($\beta = 0,675$; $\text{sig} < 0,001$), dengan kemampuan menjelaskan 45,5% keragaman work fatigue. Sebaliknya, resiliensi tak menunjukkan sumbangan bermakna atas work fatigue ($\text{sig} = 0,073$), demikian pula perannya selaku pemoderasi ikatan workload-work fatigue yang tak terbukti secara statistik ($\Delta R^2 = 0,000$; $\text{sig F Change} = 0,914$). Hasil nihil ini diduga terkait sempitnya rentang skor resiliensi partisipan yang terpusat pada kategori tinggi (restriction of range), ditambah minimnya daya uji statistik lantaran jumlah sampel yang terbatas. Temuan ini berimplikasi praktis bagi perusahaan agar meninjau ulang pembagian beban kerja pada pekerja Generasi Z.

Kata Kunci: Workload, Work Fatigue, Resiliensi, Generasi Z, Moderated Regression Analysis

Abstract

This study was designed to gauge how much workload contributes to work fatigue among Generation Z workers, while also testing whether resilience acts as a moderator of that link. The method employed was quantitative, using a non-experimental correlational research design. The individuals involved comprised the whole population of 42 currently active Generation Z workers at CV XYZ, a locally operated fashion business based in Bandung, with the entire population directly serving as the sample (total sampling). Data collection relied on the Raw NASA Task Load Index (workload), the Swedish Occupational Fatigue Inventory (work fatigue), and the Connor-Davidson Resilience Scale (resilience), which were then processed using simple linear regression alongside Moderated Regression Analysis (MRA) grounded in a mean-centering technique via IBM SPSS Statistics. Statistical analysis revealed that workload made a significant positive contribution to work fatigue ($\beta = 0.675$; $\text{sig} < 0.001$), explaining 45.5% of the variance observed in work fatigue levels. Conversely, resilience showed no meaningful contribution to work fatigue ($\text{sig} = 0.073$), and likewise its role as a moderator of the workload-work fatigue link was not statistically supported ($\Delta R^2 = 0.000$; $\text{sig F Change} = 0.914$). These null findings are presumed linked to the

narrow range of participants' resilience scores, clustered in the high category (restriction of range), coupled with limited statistical power stemming from the constrained sample size. This study carries practical implications for companies to reconsider how workload is distributed among Generation Z workers.

Keywords: Workload, Work Fatigue, Resilience, Generation Z, Moderated Regression Analysis

LATAR BELAKANG

Laju industri fashion berskala lokal di Indonesia yang kian gesit menuntut para pelaku usaha untuk terus berbenah, tak terkecuali CV XYZ, pelaku usaha fashion lokal berbasis Bandung yang mengelola dua brand sekaligus. Mayoritas tenaga kerja CV XYZ berasal dari kalangan Generasi Z (mencapai 65,6% dari keseluruhan pegawai), dengan tuntutan tugas yang mengharuskan mereka bekerja multitasking sembari mengurus lebih dari satu brand ataupun jobdesk (hybrid job). Data internal perusahaan mencatat rerata jam lembur pegawai mencapai 6,5 jam per bulan, dan angka tersebut melonjak drastis kala memasuki periode peak season. Isu beban kerja pada Generasi Z pun tidak hanya mengemuka di CV XYZ; budaya kerja yang menuntut produktivitas nonstop bahkan dikaitkan dengan naiknya stres kronis walau pekerja sudah diberi kelonggaran skema kerja fleksibel (Chen, Masukujaman, Mamun, Gao, & Makhbul, 2023).

Gejala semacam ini, dalam disiplin psikologi industri dan organisasi, umum disebut sebagai workload, yaitu cara seseorang mempersepsi besaran tugas yang wajib dirampungkan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan (Hart & Staveland, 1988). Lewat observasi awal serta obrolan informal bersama pegawai CV XYZ, tampak sejumlah gejala seperti kelelahan fisik, mudarnya gairah kerja, dan menurunnya konsentrasi selama periode peak season. Job Demands-Resources (JD-R) Theory memaparkan bahwa beban tugas yang berat tanpa diimbangi kecukupan sumber daya akan menguras energi seseorang sampai memunculkan proses health impairment, salah satunya work fatigue (Bakker & Demerouti, 2023). Work fatigue sendiri merujuk pada kondisi lelah akibat aktivitas kerja, tampak lewat menyusutnya energi fisik, menurunnya motivasi, munculnya kantuk, serta rasa tak nyaman secara fisik sesuai bekerja (Åhsberg, 1998). Beragam kajian terdahulu berulang kali membuktikan hubungan positif antara workload dan work fatigue, misalnya pada pekerja lini produksi (Rambe, Utami, & Arrazy, 2024), pada ranah kerja harian (Keller & Meier, 2023), maupun lewat jalur mediasi burnout pada aparatur pemerintah daerah (Rambe & Pareke, 2024). Spesifik pada Generasi Z, beban kerja yang berat juga terbukti terkait dengan burnout serta distress psikologis, apalagi di tengah budaya kerja yang mengutamakan produktivitas tinggi (Chen et al., 2023; Putri & Dudija, 2024).

Kendati demikian, taraf work fatigue yang dialami tak selalu setara antarpegawai kendati mereka menanggung beban workload yang serupa beratnya. Ketimpangan semacam ini mengisyaratkan hadirnya faktor psikologis lain yang turut berpengaruh, salah satunya resiliensi, yakni kesanggupan seseorang untuk bertahan, menyesuaikan diri, dan bangkit kembali saat menghadapi tekanan, rintangan, maupun perubahan (Connor & Davidson, 2003). Pada tataran organisasi, resiliensi menjadi modal bagi pegawai supaya kinerjanya tetap prima sekalipun tuntutan tugas kian membesar, sementara kesanggupan coping yang adaptif dipandang krusial dalam membekali Generasi Z menghadapi tekanan kerja di era digital (Pooroe & Hasanati, 2026).

Menilik uraian di atas, beragam kajian terdahulu telah menegaskan hubungan positif antara workload dan work fatigue pada berbagai sektor pekerjaan (Rambe, Utami, & Arrazy, 2024; Keller & Meier, 2023; Rambe & Pareke, 2024). Di lain pihak, resiliensi pun telah banyak dikaji sebagai variabel yang meredam efek negatif tekanan kerja atas beragam luaran psikologis: resiliensi terbukti secara signifikan memoderasi efek negatif perundungan di tempat kerja atas

distres psikologis dan kualitas tidur pada pekerja IT di India (Anandhan, Sathyamoorthi, Deikus, & Vveinhardt, 2025), serta berkaitan erat dengan work fatigue pada kajian lintas negara terhadap tenaga kerja profesional selama masa pandemi (Younes et al., 2024). Akan tetapi, kajian yang secara khusus menempatkan resiliensi sebagai pemoderasi hubungan workload dan work fatigue, bukan sekadar sebagai prediktor langsung, atau sebagai moderator pada hubungan stres dengan luaran psikologis lain, masih tergolong langka, apalagi pada konteks pegawai Generasi Z di sektor fashion lokal Indonesia yang berkarakteristik kerja hybrid serta tuntutan multitasking tinggi. Kesenjangan riset (research gap) inilah yang melatari urgensi penelitian ini, guna memastikan ketepatan sasaran dalam menempatkan resiliensi sebagai variabel moderator pada konteks spesifik tersebut, bukan sekadar mereplikasi rancangan penelitian yang telah banyak dilakukan pada populasi atau konteks lain.

Kajian yang secara spesifik menempatkan resiliensi sebagai pemoderasi hubungan workload dengan work fatigue pada Generasi Z di sektor fashion lokal Indonesia terbilang masih langka ditemui, sehingga riset ini menghadirkan unsur kebaruan lewat penempatan resiliensi sebagai variabel moderator pada konteks tersebut. Bertolak dari pemaparan di atas, riset ini dirancang untuk menakar sumbangan workload atas work fatigue, sumbangan resiliensi atas work fatigue, sekaligus peran resiliensi selaku pemoderasi hubungan workload dengan work fatigue pada pegawai Generasi Z di CV XYZ.

Istilah Generasi Z umumnya merujuk pada kelompok yang lahir sekitar pertengahan 1990-an sampai awal 2010-an, dengan ciri khas sebagai digital natives yang tumbuh berdampingan dengan teknologi, cenderung menuntut fleksibilitas dan makna dalam bekerja, namun di sisi lain juga rentan mengalami tekanan psikologis akibat ekspektasi tinggi terhadap produktivitas dan pencapaian karier pada usia muda (Chen et al., 2023; Putri & Dudija, 2024). Karakteristik generasional semacam ini menjadikan kajian mengenai workload, work fatigue, dan resiliensi pada Generasi Z semakin relevan untuk ditelaah, khususnya pada sektor industri kreatif seperti fashion yang menuntut kecepatan adaptasi terhadap tren pasar serta volume pekerjaan yang cenderung fluktuatif dari waktu ke waktu.

TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Riset ini bertumpu pada Job Demands-Resources (JD-R) Theory, sebuah gagasan yang awalnya diperkenalkan Demerouti, Bakker, Nachreiner, serta Schaufeli tahun 2001 dan sejak itu terus diperbarui hingga kini (Bakker & Demerouti, 2023). Teori ini memilah karakteristik pekerjaan menjadi dua golongan besar, yakni job demands (tuntutan pekerjaan) dan job resources (sumber daya pekerjaan). Job demands merujuk pada segi fisik, psikis, sosial, maupun kelembagaan dari suatu pekerjaan yang menuntut upaya terus-menerus, sehingga berpeluang menimbulkan ongkos fisiologis maupun psikologis tertentu; sedangkan job resources mengacu pada dimensi yang menunjang individu mencapai sasaran kerja, meringankan tuntutan kerja beserta konsekuensinya, serta memacu pertumbuhan pribadi. Manakala job demands yang tinggi tak diimbangi job resources yang memadai, individu akan mengalami health impairment process yang berujung pada kelelahan dan kemunduran kesehatan, sebagaimana termanifestasi dalam wujud work fatigue.

Di luar JD-R Theory, riset ini turut merujuk pada Conservation of Resources (COR) Theory gagasan Hobfoll (1989) sebagai kerangka pendamping guna memahami peran resiliensi. COR Theory memaparkan bahwa individu tak henti berupaya memperoleh, mempertahankan, dan menjaga sumber daya yang dipunyainya, baik berwujud objek, kondisi, ciri personal, maupun energi, dan tekanan psikologis muncul kala sumber daya tersebut terancam lenyap, benar-benar lenyap, atau gagal bertambah kendati sudah diinvestasikan. Dalam kaitan ini, resiliensi bisa dimaknai sebagai salah satu sumber daya personal (personal resource) yang membantu individu menjaga sumber daya lain di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga memperlambat

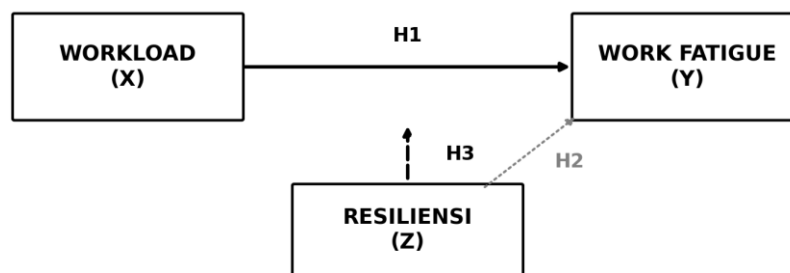
atau mencegah munculnya loss spiral yang bermuara pada kelelahan kerja. Perpaduan JD-R Theory dan COR Theory ini senada dengan pendekatan yang dipakai pada riset terdahulu mengenai peran resiliensi dalam meredam efek negatif tekanan kerja (Anandhan, Sathyamoorthi, Deikus, & Vveinhardt, 2025).

Dalam bingkai JD-R, workload tergolong salah satu wujud job demands yang paling mendasar, sebab mencerminkan besaran tugas yang mesti dirampungkan individu dalam rentang waktu tertentu (Hart & Staveland, 1988). Manakala workload yang ditanggung pegawai melampaui kapasitas sumber daya yang ada, energi fisik maupun psikologis individu akan terkuras sedikit demi sedikit, memicu health impairment process yang salah satu wujudnya adalah work fatigue (Bakker & Demerouti, 2023). Kajian terdahulu turut menguatkan hubungan tersebut, baik pada pekerja lini produksi (Rambe, Utami, & Arrazy, 2024), pada ranah kerja harian (Keller & Meier, 2023), maupun lewat jalur mediasi burnout pada aparatur pemerintah daerah (Rambe & Pareke, 2024). Bertolak dari uraian tersebut, riset ini merumuskan hipotesis pertama: H1: Workload berpengaruh positif terhadap work fatigue pada pegawai Generasi Z di CV XYZ.

Di lain sisi, JD-R Theory turut mengakui peran personal resources, yakni dimensi dalam diri individu yang membantu meredam efek negatif job demands atas kesehatan maupun kesejahteraan psikologis (Bakker & Demerouti, 2023). Salah satu personal resources yang bertalian adalah resiliensi, yakni kapasitas seseorang untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali saat menghadapi tekanan maupun perubahan (Connor & Davidson, 2003). Seseorang dengan resiliensi tinggi diduga lebih mampu merespons tuntutan pekerjaan secara adaptif, sehingga risiko mengalami work fatigue relatif lebih kecil dibandingkan individu berresiliensi rendah; asumsi ini turut ditopang oleh temuan bahwa work fatigue bertalian erat dengan taraf resiliensi individu, sebagaimana terlihat pada kajian lintas negara terhadap tenaga kerja profesional (Younes et al., 2024). Bertolak dari uraian tersebut, riset ini merumuskan hipotesis kedua: H2: Resiliensi berpengaruh negatif terhadap work fatigue pada pegawai Generasi Z di CV XYZ.

Selain berperan langsung, personal resources dalam bingkai JD-R juga diasumsikan sanggup memoderasi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara job demands dengan luaran kerja yang merugikan, termasuk work fatigue (Bakker & Demerouti, 2023). Dengan kata lain, pada taraf resiliensi yang tinggi, pengaruh workload atas work fatigue diasumsikan kian melemah dibandingkan pada taraf resiliensi yang rendah (efek buffering). Asumsi ini sejalan dengan temuan bahwa resiliensi secara empiris terbukti memoderasi efek negatif tekanan kerja atas distress psikologis dan kualitas tidur pekerja IT (Anandhan, Sathyamoorthi, Deikus, & Vveinhardt, 2025). Bertolak dari uraian tersebut, riset ini merumuskan hipotesis ketiga: H3: Resiliensi memoderasi pengaruh workload terhadap work fatigue pada pegawai Generasi Z di CV XYZ, sehingga pegawai berresiliensi tinggi menunjukkan work fatigue yang lebih rendah dibandingkan pegawai berresiliensi rendah, kendati menanggung besaran workload yang setara.

Secara garis besar, JD-R Theory berperan merangkai ketiga hipotesis tersebut dalam satu bingkai pemikiran yang runtut: workload selaku job demands diasumsikan menaikkan work fatigue (H1), resiliensi selaku personal resources diasumsikan menurunkan work fatigue secara langsung (H2), sekaligus memoderasi kadar hubungan antara workload dan work fatigue (H3), sehingga menghasilkan model penelitian yang menempatkan resiliensi sebagai variabel moderator dalam hubungan antara workload dan work fatigue, sebagaimana tergambar pada Gambar 1.



METODE

Riset ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif yang bercorak non-eksperimental berbentuk desain korelasional. Populasi sasaran kajian mencakup keseluruhan pegawai Generasi Z di CV XYZ yang totalnya berjumlah 42 orang. Penentuan sampel memakai skema non-probability sampling berjenis sampling jenuh, di mana keseluruhan anggota populasi ikut serta menjadi sampel penelitian ($n = 42$) mengingat besaran populasinya yang tergolong kecil (Sugiyono, 2022). Pemilihan seluruh populasi selaku sampel, bukan hanya sebagian, dilandasi pertimbangan bahwa CV XYZ ialah usaha berskala lokal dengan jumlah pegawai Generasi Z yang terbatas, sehingga populasi sebanyak 42 orang tersebut sekaligus mewakili keseluruhan unit analisis yang relevan dengan kriteria penelitian (yaitu pegawai Generasi Z yang mengurus lebih dari satu brand/jobdesk). Sugiyono (2022) menganjurkan teknik sampling jenuh manakala besaran populasi tergolong kecil, yakni kurang dari 100, sebab teknik ini memungkinkan generalisasi hasil penelitian langsung pada populasi yang dikaji tanpa risiko kekeliruan sampling (sampling error). Adapun kriteria inklusi yang ditetapkan mencakup: (1) masih berstatus pegawai aktif kala penelitian berlangsung, serta (2) mengurus lebih dari satu brand dan/atau lebih dari satu jobdesk (hybrid job).

Data dikumpulkan menggunakan tiga instrumen psikologis yang sudah diadaptasi ke Bahasa Indonesia, yaitu Raw NASA Task Load Index (Hart & Staveland, 1988) sebagai alat ukur Workload, Swedish Occupational Fatigue Inventory (Åhsberg, 1998) sebagai alat ukur Work Fatigue, serta Connor-Davidson Resilience Scale (Connor & Davidson, 2003) sebagai alat ukur Resiliensi; keseluruhan butir pernyataan memakai skala Likert rentang 1 sampai 5. Pengujian validitas ditempuh memakai teknik korelasi Pearson Product Moment yang membandingkan skor tiap butir dengan skor totalnya, dengan patokan suatu butir dinyatakan valid bila r hitungannya melampaui r tabel ($n = 42$, $df = 40$, $\alpha = 0,05$; r tabel = 0,304). Rancangan instrumen semula memuat 6 butir Workload dan 25 butir Resiliensi. Dari pengujian validitas, ditemukan tiga butir yang tak memenuhi syarat valid, yakni butir Workload nomor 1/Mental Demand ($r = 0,112$), butir Resiliensi nomor 1/Personal Competence ($r = 0,215$), serta butir Resiliensi nomor 10/Trust in Instincts ($r = 0,212$); ketiganya pun disisihkan dari instrumen. Alhasil, instrumen final yang dipakai memuat 5 butir Workload, 20 butir Work Fatigue, dan 23 butir Resiliensi.

Keseluruhan butir instrumen dikategorikan valid sebab angka r hitungannya, mulai dari 0,355 sampai 0,788, berada di atas r tabel (0,304). Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil baik, tercermin dari skor Cronbach's Alpha masing-masing 0,678 (Workload), 0,893 (Work Fatigue), dan 0,920 (Resiliensi), yang semuanya melampaui ambang 0,60 yang disyaratkan (Sugiyono, 2022). Dengan demikian ketiga instrumen layak dipakai pada tahap analisis selanjutnya.

Pengumpulan data ditempuh secara daring melalui kuesioner tertutup (closed-ended questionnaire) yang disebarluaskan memakai Google Form kepada keseluruhan pegawai Generasi Z CV XYZ pada rentang tanggal 16 sampai 18 Juli 2026. Sebelum disebarluaskan, ketiga instrumen yang berbahasa asli Inggris terlebih dulu melewati prosedur adaptasi lintas

budaya (cross-cultural adaptation), mencakup forward translation oleh dua penerjemah independen, sintesis hasil terjemahan, back-translation ke bahasa asli instrumen, expert judgment oleh dosen pembimbing dan/atau praktisi psikologi industri dan organisasi, serta uji keterbacaan (readability test) kepada beberapa calon responden sebelum kuesioner disebarkan secara penuh, guna memastikan kecocokan bahasa dan konteks budaya kerja Indonesia.

Pengolahan data dikerjakan lewat aplikasi IBM SPSS Statistics versi 29 melalui deretan tahap berikut: (1) penyajian statistik deskriptif, (2) pemeriksaan asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, (3) penerapan regresi linear sederhana ($Y = a + bX + e$) guna menjawab H1 (keterkaitan Workload dengan Work Fatigue) dan H2 (keterkaitan Resiliensi dengan Work Fatigue), serta (4) penerapan Moderated Regression Analysis (MRA) guna menjawab H3. Pengujian atas H3 ditempuh lewat skema hierarchical regression dua tahap, dengan variabel Workload dan Resiliensi yang lebih dulu di-centering (mean-centering) demi menekan potensi multikolinearitas: Tahap pertama ($Y = a + b1X + b2Z + e$) dan tahap kedua ($Y = a + b1X + b2Z + b3(X*Z) + e$). Efek moderasi dipandang terbukti manakala R Square Change pada tahap kedua bermakna secara statistik serta koefisien $b3$ signifikan pada ambang batas di bawah 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total 42 pegawai Generasi Z CV XYZ ikut ambil bagian sebagai partisipan riset ini (total sampling), terdiri atas 21 pria (50,0%) dan 21 wanita (50,0%), dengan rentang usia 24-26 tahun mendominasi (42,9%), diikuti rentang 21-23 tahun (31,0%), 27-29 tahun (14,3%), dan 18-20 tahun (11,9%). Gambaran ini menandakan bahwa partisipan riset didominasi pegawai Generasi Z pada usia produktif awal karier, yang secara karakteristik tugas mengurus lebih dari satu brand dan/atau jobdesk (hybrid job) di CV XYZ.

Sebelum pengujian hipotesis dilangsungkan, instrumen riset terlebih dulu diuji validitas dan reliabilitasnya memakai data dari 42 partisipan tersebut. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa dari rancangan awal sebanyak 6 butir Workload dan 25 butir Resiliensi, tiga butir dinyatakan tak valid dan disisihkan (butir Workload nomor 1, butir Resiliensi nomor 1, dan butir Resiliensi nomor 10), sehingga instrumen final yang dipakai terdiri atas 5 butir Workload, 20 butir Work Fatigue, dan 23 butir Resiliensi. Keseluruhan butir pada instrumen final tersebut dinyatakan valid, dengan nilai r hitung berkisar antara 0,355 hingga 0,788, semuanya di atas r tabel (0,304). Instrumen ini juga dinyatakan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha berturut-turut sebesar 0,678 untuk Workload, 0,893 untuk Work Fatigue, dan 0,920 untuk Resiliensi, di mana ketiganya berada di atas ambang batas 0,60 (Sugiyono, 2022), sehingga instrumen dinyatakan layak dipakai pada tahap analisis berikutnya.

Merujuk pada statistik deskriptif, rerata skor Workload berada di angka 17,52 ($SD = 3,46$), Work Fatigue di angka 56,21 ($SD = 12,33$), dan Resiliensi di angka 92,60 ($SD = 10,90$). Berdasarkan pengelompokan tiga kategori, mayoritas partisipan tergolong pada Workload level sedang (64,3%), Work Fatigue level sedang (64,3%), serta Resiliensi level tinggi (78,6%). Uji normalitas residual model ditempuh lewat uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel, dengan perolehan angka uji sebesar 0,089 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Lantaran nilai tersebut melebihi 0,05, residual bisa disimpulkan menyebar normal sehingga syarat statistik parametrik terpenuhi. Tabel 1 menyajikan hasil cek multikolinearitas dan heteroskedastisitas: Tolerance tiap variabel melampaui 0,10, VIF tidak sampai 10, dan sig uji Glejser di atas 0,05, sehingga model regresi ini bisa dikatakan bersih dari kedua gejala tersebut.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	VIF	Sig. Glejser
Workload Centered	0.511	1.957	0.574
Resiliensi Centered	0.572	1.749	0.885
Interaksi Workload x Resiliensi	0.858	1.165	-

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

Tabel 2 merangkum hasil regresi linear sederhana untuk pengujian H1 dan H2, sekaligus hasil Moderated Regression Analysis (MRA) untuk pengujian H3.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Hipotesis	R Square	Koefisien (B)	Sig.	R ² Change	Keputusan
H1: Workload → Work Fatigue	0.455	2.404	< 0.001	-	Diterima
H2: Resiliensi → Work Fatigue	0.078	0.316	0.073	-	Ditolak
H3: Resiliensi memoderasi X → Y	0.500	0.004	0.914	0.000 (sig = 0.914)	Ditolak

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

Pengujian H1 memperlihatkan Workload memberi dampak searah dan bermakna atas Work Fatigue, koefisien regresi B = 2,404, signifikansi sig < 0,001, jauh melampaui ambang 0,05, sehingga H1 diterima. Nilai R Square 0,455 mengindikasikan Workload mampu menjelaskan 45,5% variasi Work Fatigue pada pegawai Generasi Z CV XYZ, kontribusi yang tergolong cukup besar bagi kajian perilaku organisasi. Secara faktual, temuan ini senada dengan kondisi di lapangan, di mana rerata jam lembur pegawai CV XYZ mencapai 6,5 jam per bulan dan naik drastis pada periode peak season, selaras dengan karakteristik pekerjaan hybrid yang menuntut pegawai mengurus lebih dari satu brand/jobdesk secara bersamaan. Temuan ini menguatkan Job Demands-Resources Theory (Bakker & Demerouti, 2023), yang menjelaskan bahwa energi individu akan terkuras jika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi ketersediaan sumber daya yang cukup, dan senada dengan riset pada pegawai lini produksi yang juga menemukan pengaruh positif serupa (Rambe, Utami, & Arrazy, 2024), riset pada konteks kerja harian (Keller & Meier, 2023), maupun riset yang mengungkap peran work overload atas burnout melalui jalur emotional exhaustion pada aparaturnya pemerintah daerah (Rambe & Pareke, 2024).

Pada pengujian H2, Resiliensi tidak terbukti memberi dampak bermakna atas Work Fatigue, koefisien regresi B = 0,316, sig = 0,073, melampaui ambang 0,05, sehingga H2 ditolak. Nilai R Square sebesar 0,078 turut menandakan bahwa Resiliensi hanya sanggup menerangkan 7,8% variasi Work Fatigue, jauh lebih kecil dibandingkan sumbangan Workload. Kendati begitu, arah koefisiennya perlu dicermati: pada data riset ini arah hubungan Resiliensi atas Work Fatigue justru positif (bukan negatif sebagaimana arah yang dihipotesiskan), meski tak signifikan secara statistik. Kondisi ini kemungkinan besar terkait sebaran skor Resiliensi partisipan yang mayoritas (78,6%) sudah berada pada kategori tinggi, sehingga variasi skor antarpartisipan relatif sempit (restriction of range), kondisi yang membuat pengaruh statistiknya sulit terdeteksi (Aguinis, Edwards, & Bradley, 2017). Besaran sampel yang tergolong kecil (n = 42) turut membatasi daya uji statistik riset ini. Temuan nihil ini senada dengan riset Grala (2023) pada 144 pegawai administrasi publik di Polandia, yang juga menemukan bahwa ego-resiliency tak berkaitan signifikan dengan perceived stress at work, menegaskan bahwa bukti empiris mengenai peran personal resources atas outcome psikologis di tempat kerja masih beraneka antarkonteks dan populasi riset.

Hasil pengujian H3 melalui Moderated Regression Analysis memperlihatkan bahwa Resiliensi tak terbukti memoderasi pengaruh Workload atas Work Fatigue. Ketika term interaksi

Workload*Resiliensi ditambahkan pada Tahap 2, R Square hanya naik sebesar 0,000 (bergeser dari 0,499 di Tahap 1 ke 0,500 di Tahap 2). Sig. F Change tercatat 0,914 dan koefisien interaksi $B = 0,004$ (sig = 0,914), keduanya jauh melampaui ambang 0,05, sehingga H3 ditolak. Artinya, secara statistik tak ditemukan bukti bahwa tinggi-rendahnya resiliensi pegawai memperkuat atau memperlemah pengaruh workload atas work fatigue pada sampel riset ini. Perlu dicatat bahwa resiliensi sesungguhnya bukan konsep yang secara inheren tak relevan sebagai moderator; sejumlah riset lain justru menemukan resiliensi berperan signifikan sebagai moderator pada konteks berlainan, misalnya dalam meredam efek negatif perundungan di tempat kerja atas distress psikologis dan kualitas tidur pekerja IT di India (Anandhan, Sathyamoorthi, Deikus, & Vveinhardt, 2025). Kesenjangan hasil ini kemungkinan besar berpangkal dari karakteristik sampel riset ini, yakni skor Resiliensi yang terpusat pada kategori tinggi (78,6% partisipan) sehingga variasi skornya terlalu sempit untuk mendeteksi efek interaksi secara statistik, ditambah besaran sampel yang kecil ($n = 42$) yang membuat daya uji statistik riset ini rendah; Aguinis (1995) mencatat bahwa daya uji untuk mendeteksi efek moderasi berukuran kecil bisa serendah 0,10-0,20. Pola ini juga senada dengan riset Grala (2023), yang menemukan ego-resiliency tak memoderasi hubungan stres-burnout pada pegawai di Polandia, sekalipun studi replikasi tersebut merujuk pada riset di India yang justru menemukan efek moderasi resiliensi yang signifikan, menegaskan bahwa peran moderasi personal resources amat bergantung pada konteks populasi dan budaya kerja setempat. Dengan begitu, hasil nihil pada riset ini lebih mencerminkan keterbatasan statistik (variasi skor sempit dan sampel kecil) ketimbang ketidakrelevanan konsep resiliensi sebagai moderator secara konseptual.

Secara keseluruhan, temuan riset ini memberikan sejumlah implikasi manajerial bagi CV XYZ. Mengingat Workload terbukti menjadi prediktor utama Work Fatigue, perusahaan dianjurkan mengevaluasi kembali distribusi beban kerja pada pegawai Generasi Z, khususnya mereka yang mengurus lebih dari satu brand atau jobdesk (hybrid job), misalnya lewat penataan ulang deskripsi pekerjaan, penambahan tenaga kerja pada periode peak season, atau penerapan kebijakan pembatasan jam lembur yang lebih ketat. Sementara itu, kendati Resiliensi tak terbukti signifikan sebagai prediktor maupun moderator pada riset ini, perusahaan tetap dianjurkan memfasilitasi program-program yang menopang kesejahteraan psikologis pegawai, seperti pelatihan pengelolaan stres, sesi konseling, atau penguatan dukungan sosial antarpegawai. Hal ini penting mengingat resiliensi tetap merupakan aspek yang relevan dalam literatur psikologi industri dan organisasi secara umum (Bakker & Demerouti, 2023; Anandhan, Sathyamoorthi, Deikus, & Vveinhardt, 2025), sekalipun perannya tak terbukti signifikan pada konteks dan sampel riset ini secara spesifik. Dengan begitu, perpaduan antara pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional dan penguatan sumber daya psikologis pegawai diharapkan mampu menekan taraf kelelahan kerja secara lebih komprehensif di lingkungan kerja CV XYZ.

SIMPULAN

Bertumpu pada hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Workload berpengaruh positif dan signifikan atas Work Fatigue pada pegawai Generasi Z di CV XYZ, sedangkan Resiliensi tak berpengaruh signifikan maupun terbukti memoderasi hubungan tersebut. Riset ini memiliki sejumlah keterbatasan, di antaranya besaran sampel yang tergolong kecil ($n = 42$) lantaran mengikuti jumlah total populasi, sebaran skor Resiliensi partisipan yang relatif sempit dan terpusat pada kategori tinggi, rancangan riset yang bersifat cross-sectional sehingga tak dapat memastikan hubungan sebab-akibat secara pasti, serta cakupan riset yang hanya dilakukan pada satu perusahaan sehingga generalisasi hasilnya perlu dilakukan secara hati-hati.

Bagi peneliti mendatang yang berminat mengkaji topik serupa, dianjurkan untuk menjangkau besaran sampel yang lebih luas serta populasi dengan variasi taraf resiliensi yang lebih beragam, supaya efek moderasi bisa terdeteksi secara lebih optimal; mempertimbangkan

resiliensi sebagai variabel mediator, bukan sekadar moderator, dalam hubungan antara workload dan work fatigue; serta memakai rancangan riset longitudinal guna memperkuat inferensi hubungan sebab-akibat antarvariabel.

Riset ini menyumbangkan kontribusi teoretis dengan memperkaya bukti empiris mengenai penerapan Job Demands-Resources Theory pada konteks pegawai Generasi Z di industri fashion lokal Indonesia, sekaligus menegaskan bahwa peran moderasi personal resources seperti resiliensi bersifat kontekstual dan tak selalu konsisten antarpopulasi. Secara praktis, riset ini menyumbangkan kontribusi bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali distribusi beban kerja pada pegawai, khususnya yang mengurus lebih dari satu brand atau jobdesk, guna menekan taraf kelelahan kerja mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ungkapan terima kasih penulis sampaikan untuk pimpinan dan segenap pegawai Generasi Z CV XYZ yang berkenan menyisihkan waktunya sebagai partisipan dalam riset ini. Terima kasih pula penulis haturkan kepada dosen pembimbing atas segala bimbingan, petunjuk, dan saran yang begitu bernilai sepanjang proses riset dan penyusunan artikel ini, tak lupa kepada segenap pihak yang turut berkontribusi hingga riset ini rampung

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsberg, E. 1998. *Perceived Fatigue Related to Work*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Aguinis, H. 1995. Statistical Power with Moderated Multiple Regression in Management Research. *Journal of Management*, 21(6): 1141–1158.
- Aguinis, H., Edwards, J. R., & Bradley, K. J. 2017. Improving Our Understanding of Moderation and Mediation in Strategic Management Research. *Organizational Research Methods*, 20(4): 665–685.
- Anandhan, H., Sathyamoorthi, V., Deikus, M., & Vveinhardt, J. 2025. Resilience as a Moderator of the Effects of Workplace Bullying on Psychological Distress and Sleep Quality among Information Technology Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 23(1): 29.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2023. Job Demands-Resources Theory. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10: 25–53.
- Chen, X., Masukujaman, M., Mamun, A. A., Gao, J., & Makhbul, Z. K. M. 2023. Modeling the Significance of Work Culture on Burnout, Satisfaction, and Psychological Distress among the Gen-Z Workforce in an Emerging Country. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1): 1–12.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. 2003. Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2): 76–82.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. 2001. The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 499–512.
- Grala, K. 2023. Relationships between Perceived Stress at Work, Occupational Burnout and Ego-Resiliency in a Group of Public Administration Employees: Testing the Assumption about the Moderating Role of Ego-Resiliency (Replication Study in Poland). *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29(3): 1160–1169.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. 1988. Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. *Advances in Psychology*, 52: 139–183.
- Hobfoll, S. E. 1989. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3): 513–524.

- Keller, A. C., & Meier, L. L. 2023. It's a New Day – Is It? Testing Accumulation and Sensitisation Effects of Workload on Fatigue in Daily Diary Studies. *Work & Stress*, 38(3): 231–247.
- Pooroe, I. G., & Hasanati, N. 2026. Strategi Koping Generasi Z dan Milenial terhadap Tekanan Kerja Digital: Tinjauan Sistematis dan Relevansinya bagi Indonesia. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 5(8): 3493–3504.
- Putri, R. A., & Dudija, N. 2024. Burnout among Generation Z Employees: A Literature Review. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(6): 348–353.
- Rambe, D., Utami, T. N., & Arrazy, S. 2024. Relationship between Workload and Work Fatigue in Employees of Company's Production Department. *Journal La Medihealtico*, 5(3): 622–629.
- Rambe, H., & Pareke, F. J. 2024. Peran Mediasi Burnout dalam Pengaruh Emotional Exhaustion dan Work Overload terhadap Job Performance PNS Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 7(1): 814–829.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Younes, S., Hallit, S., Mohammed, I., El Khatib, S., Brytek-Matera, A., Eze, S. C., Egbu, K., Jabeen, R., Pavlović, N., Salameh, P., Cherfane, M., Akel, M., Haddad, C., Choueiry, R., Fekih-Romdhane, F., & Iskandar, K. 2024. Moderating Effect of Work Fatigue on the Association between Resilience and Posttraumatic Stress Symptoms: A Cross-Sectional Multi-Country Study among Pharmacists during the COVID-19 Pandemic. *BioPsychoSocial Medicine*, 18(1): 4.