

Pengaruh Beban Kerja dan *Work-life balance* Terhadap *Burnout* Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi

Wela Gita Oktavia^{1*}, Hengky Widhiandono², Fatmah Bagis³, Erna Handayani⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

* E-mail: hengkywidhiandono@ump.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 25-07-2026

Revision: 06-08-2026

Published: 05-10-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i2.702

ABSTRAK

Burnout menjadi salah satu permasalahan yang sering dialami tenaga medis akibat tingginya tuntutan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *Burnout* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga medis RSUD Ananda Purwokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Sampel penelitian berjumlah 124 tenaga medis yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 dan PROCESS Macro versi 4.3 dengan metode *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* dan stres kerja, sedangkan *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *Burnout* dan stres kerja. Selain itu, stres kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* serta memediasi pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *Burnout*. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja, peningkatan *work-life balance*, dan pengendalian stres kerja untuk mengurangi *Burnout* pada tenaga medis.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Work-Life Balance*, Stres Kerja, *Burnout*, Tenaga Medis

ABSTRACT

Burnout is a common issue among healthcare workers due to high job demands. This study aimed to examine the effects of workload and work-life balance on Burnout, with work stress serving as a mediating variable among medical staff at RSUD Ananda Purwokerto. This research employed a quantitative explanatory approach involving 124 medical staff selected using a total sampling technique. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics version 25 and PROCESS Macro version 4.3 with the bootstrapping method. The results indicated that workload had a positive and significant effect on Burnout and work stress, while work-life balance had a negative and significant effect on Burnout and work stress. In addition, work stress had a positive and significant effect on Burnout and mediated the relationship between workload, work-life balance, and Burnout. These findings highlight the importance of managing workload, improving work-life balance, and reducing work stress to minimize Burnout among medical staff.

Key word: Workload, Work-Life Balance, Work Stress, Burnout, Medical Staff

Acknowledgment

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor strategis bagi keberlangsungan perusahaan, terutama pada sektor kesehatan yang memiliki tuntutan produktivitas tinggi dan jam kerja yang padat. Lingkungan kerja pelayanan kesehatan saat ini menuntut karyawan untuk bekerja dalam tempo yang cepat, menghadapi target pelayanan yang ketat, dan beban kerja yang berubah-ubah, sehingga meningkatkan risiko kelelahan fisik maupun psikologis (Sampaio et al., 2022). Di tengah tuntutan pekerjaan yang terus meningkat, fenomena *Burnout* menjadi isu yang sering muncul dan berdampak pada produktivitas karyawan. Data terkini Kompas.com menunjukkan sebanyak 52% pekerja pernah mengalami *Burnout* (Adhi, 2025). *Burnout* diakui sebagai salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat menurunkan motivasi, produktivitas, dan komitmen karyawan (Valsania et al., 2022).

Sektor kesehatan di Indonesia menjadi satu dari sekian sektor yang sangat krusial sebab bertanggung jawab langsung dalam pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat di berbagai daerah (Widyawati et al., 2025). Rumah sakit memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut tenaga kesehatan untuk bekerja secara teliti, responsif, dan berkesinambungan guna menjamin keselamatan pasien (Fatmawati et al., 2026). Pelayanan 24 jam yang diterapkan di rumah sakit menuntut tenaga medis dan non-medis bekerja dalam *shift*, sehingga pola kerja mereka berpotensi mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (Qatrunnada et al., 2025). Tekanan operasional dan tuntutan penyelesaian tugas yang tinggi menyebabkan tenaga kesehatan menghadapi beban kerja mental dan fisik yang signifikan (Wardana et al., 2024). Beban kerja yang tinggi dilaporkan sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan dan stres kerja bagi staff medis di rumah sakit, khususnya dalam periode tugas yang berkepanjangan (Noviani et al., 2024). Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak pada meningkatnya *Burnout* atau keadaan kelelahan fisik dan psikologis yang mengurangi kemampuan kerja tenaga kerja kesehatan (Safitri et al., 2025).

Salah satu komponen penting yang menentukan *Burnout* pada karyawan ialah Stres Kerja (Dudija & Putri, 2025). Dalam konteks *Burnout* atau kelelahan kerja pada karyawan, stres kerja berdampak positif signifikan bagi *Burnout* pegawai, hal ini menunjukkan semakin tinggi intensitas stres kerja, maka semakin tinggi pula tingkat *Burnout* pada karyawan (Dudija & Putri, 2025). Namun, Florenta, (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Burnout*. Hasil yang kontradiktif juga muncul pada variabel stres kerja sebagai mediator, Wicaksana & Dewi, (2024) menegaskan bahwasanya stres kerja memediasi penuh kaitan antara beban kerja dan *Burnout*. Namun, penelitian Dung et al. (2024) menemukan tidak ada mediasi stres kerja pada hubungan beban kerja dan *Burnout*.

Faktor lainnya yang mempengaruhi *Burnout* pada karyawan yakni beban kerja dan *work-life balance*. Dalam penelitian (Kusumawati & Dewi, 2021; A. A. Ramadhani et al., 2024) menunjukkan dampak beban kerja terhadap *Burnout* pada karyawan berpengaruh positif signifikan, yang maknanya kian banyak beban kerja yang ditanggung karyawan, maka kian tinggi tingkat *Burnout* karyawan. Namun, penelitian lain seperti Lineuwih et al. (2023) mengungkapkan bahwa meskipun beban kerja meningkat, pengaruhnya terhadap *Burnout* dapat menjadi negatif signifikan ketika faktor stres kerja dikelola dengan baik. Selain itu, penelitian terdahulu mengindikasikan bahwasanya *work-life balance* berdampak negatif secara signifikan terhadap *Burnout* karyawan, mampu diartikan bahwasanya kian tinggi tingkat *work-life balance* karyawan, maka tingkat *Burnout* pada karyawan akan rendah (Galis & Puspitadewi, 2023; Nada et al., 2024). Sebaliknya, studi lain menunjukkan *work-life balance* berdampak positif signifikan terhadap *Burnout* (Nurul et al., 2024).

Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwasanya kaitan antara beban kerja, *work-life balance*, stres kerja dan *Burnout* senantiasa belum sepenuhnya jelas dan stabil, sehingga membutuhkan pengujian ulang dalam konteks yang berbeda. Selain itu, dominan penelitian terdahulu relatif menitik-beratkan sektor kesehatan secara umum, pendidikan, maupun jasa, sementara penelitian yang secara spesifik mengkaji *Burnout* pada karyawan rumah sakit swasta di wilayah Banyumas masih relatif terbatas. Seperti penelitian Afiansyah & Adi, (2024) yang berfokus pada tenaga kesehatan di rumah sakit pemerintah, sedangkan Rhamadhan & Raharjo, (2025) meneliti pada sektor perbankan. Penelitian pada konteks karyawan RSUD Ananda Purwokerto menjadi relevan karena karakteristik pelayanan kesehatan yang berlangsung selama 24 jam menjadikan konteks rumah sakit relevan untuk mengkaji potensi *Burnout* pada tenaga medis.

Penelitian ini dibangun dengan merujuk pada temuan Dudija & Putri, (2025) yang menyoroti peran stres kerja selaku mediator kaitan antara beban kerja terhadap *Burnout*. Berangkat dari landasan tersebut, studi ini berupaya memperluas cakupan kajian dengan menambahkan *work-life balance* sebagai variabel lain yang dinilai memiliki kontribusi penting terhadap kecenderungan *Burnout* pada karyawan (Rhamadhan & Raharjo, 2025), terutama karyawan RSUD Ananda Purwokerto. Batasan penelitian diarahkan pada karyawan RSUD Ananda Purwokerto sebagai responden. Melalui batasan tersebut, penelitian ini diupayakan mampu memberikan kontribusi teoritis terkait dinamika beban kerja, *work-life balance*, serta stres kerja dalam menentukan *Burnout* bagi tenaga kesehatan di lingkungan rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif melalui metode survei guna melakukan analisis dampak beban kerja serta *work-life balance* terhadap *Burnout* dengan stres kerja selaku variabel mediasi

pada tenaga medis RSUD Ananda Purwokerto. Populasi penelitian terdiri atas 248 karyawan RSUD Ananda Purwokerto. Berdasarkan kriteria penelitian, populasi sasaran dibatasi pada tenaga medis yang terdiri atas dokter, perawat, dan bidan sebanyak 124 orang. Karena seluruh anggota populasi sasaran dijadikan responden, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2023).

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert 5 poin. Variabel Beban Kerja (X1) diukur menggunakan 7 item pernyataan yang mengacu pada seven-item workload scale dari (Denton & Davies, 2003). Variabel *Work-life balance* (X2) diukur menggunakan 6 item pernyataan yang mengacu pada instrumen yang dikembangkan (Xu & Wang, 2025). Variabel Stres Kerja (Z) diukur menggunakan 6 item pernyataan dari *Job Stress Scale* yang dikembangkan oleh Crank et al. (1995) dalam (Dula, 2022) dengan indikator *job-related tension*, *anxiety*, *worry*, *emotional exhaustion*, dan *distress*. Variabel *Burnout* (Y) diukur menggunakan 7 item pernyataan pada dimensi work-related *Burnout* dari Copenhagen *Burnout Inventory* (CBI) yang dikembangkan oleh (Gluvačkov et al., 2025).

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dalam bentuk cetak dan dianalisis menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 25. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta uji koefisien determinasi (R^2) dan uji t untuk menguji pengaruh parsial antarvariabel. Selanjutnya, uji mediasi dilakukan menggunakan PROCESS Macro versi 4.3 dengan metode *bootstrapping*.

Hipotesis

- H1: Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Burnout*.
- H2: *Work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Burnout*.
- H3: Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja.
- H4: *Work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja
- H5: Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Burnout*
- H6: Stres kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*
- H7: Stres Kerja memediasi pengaruh *Work-life balance* terhadap *Burnout*

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Perempuan	96	77,42%
	Laki - laki	28	22,58%
Usia	<25 Tahun	35	28,23%
	26 - 35 Tahun	61	49,19%
	36 - 45 Tahun	23	18,55%
	> 45 Tahun	5	4,03%

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase %
Masa Kerja	<1 Tahun	26	20,97%
	1 - 3 Tahun	44	35,48%
	4 - 6 Tahun	19	15,32%
	>6 Tahun	35	28,23%
Pendidikan Terakhir	Diploma III	67	54,03%
	Diploma IV	10	8,06%
	Sarjana	39	31,45%
	Magister	0	0%
	Lainnya	8	6,46%
	Dokter	7	5,65%
Jabatan	Perawat	86	69,35%
	Bidan	31	25,00%
	IGD	24	19,35%
	Intensif	8	6,45%
	IBS	5	4,03%
	Rawat Jalan	28	22,58%
Unit	Rawat Inap	39	31,45%
	PICU NICU	7	5,65%
	Kamar Bersalin	11	8,87%
	Lainnya	2	1,61%

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Penelitian ini melibatkan 124 responden yang merupakan karyawan medis RSUD Ananda Purwokerto, terdiri atas dokter, perawat, dan bidan yang terlibat langsung dalam pelayanan kesehatan. Karakteristik responden dalam penelitian ini dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan terakhir, jabatan dan unit kerja untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden. Deskripsi karakteristik tersebut penting karena tenaga kesehatan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, tanggung jawab besar, serta intensitas interaksi yang tinggi dengan pasien (Latifah et al., 2026). Kondisi tersebut menjadikan responden relevan dengan tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *Burnout* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan RSUD Ananda Purwokerto.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	7	0,619 – 0,870	0,176	Valid
<i>Work-life balance</i> (X2)	6	0,487 – 0,928	0,176	Valid
Stres Kerja (Z)	6	0,718 – 0,878	0,176	Valid
<i>Burnout</i> (Y)	7	0,386 – 0,744	0,176	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator Beban Kerja, *Work-life balance*, Stres Kerja, dan *Burnout* dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,176. Nilai r hitung seluruh item berada pada rentang 0,386–0,928. Menurut Ghazali, (2018) item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel 0,176 diperoleh dari $N = 124$ ($df = 122$) pada taraf signifikansi 5% dengan uji dua arah. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,877	Reliabel
<i>Work-life balance</i> (X2)	0,819	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,894	Reliabel
<i>Burnout</i> (Y)	0,643	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha antara 0,643 hingga 0,894, maka telah memenuhi kriteria reliabilitas ($>0,60$). Atas dasar itu semua instrumen penelitian reliabel dan bisa digunakan dalam proses pengumpulan maupun analisis data (Sugiyono, 2023).

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa beberapa variabel belum memenuhi asumsi normalitas, sehingga dilakukan transformasi data menggunakan logaritma natural ($\ln$) pada variabel *Work-life balance* dan Stres Kerja. Selanjutnya, data hasil transformasi digunakan dalam seluruh tahapan analisis regresi. (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Dependent	N	Test Statistic	Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Burnout</i> (Y)	124	0,117	0,065	Normal
Stres Kerja (Z)	124	0,094	0,210	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov dengan pendekatan *Monte Carlo* (IBM Corp, 2017), diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,117 pada model regresi *Burnout* dan 0,094 pada model regresi Stres Kerja. Nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* adalah 0,065 dan 0,210, masing-masing lebih besar dari 0,05. Mengacu pada nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* karena nilai ini digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, residual dari kedua model regresi ditampilkan dengan distribusi normal, yang menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi

(Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas

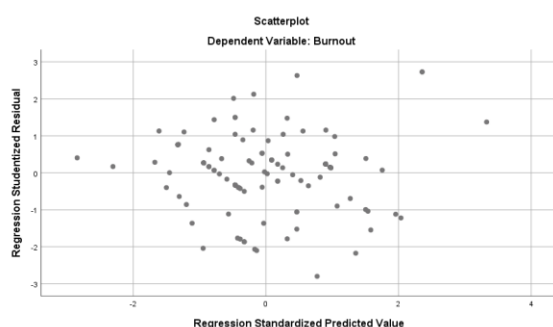
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Dependent	Variabel	Tolerance	VIF
<i>Burnout</i> (Y)	Beban Kerja (X1)	0,692	1,445
	<i>Work-life balance</i> (X2)	0,938	1,066
	Stres Kerja (Z)	0,657	1,522
Stres Kerja (Z)	Beban Kerja (X1)	0,998	1,002
	<i>Work-life balance</i> (X2)	0,998	1,002

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

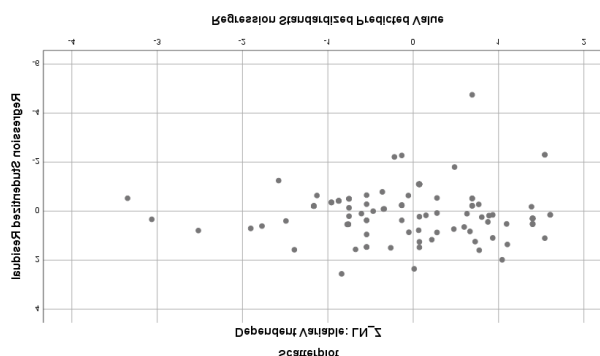
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel pada model regresi *Burnout* maupun Stres Kerja memiliki nilai Tolerance berkisar antara 0,657–0,998 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) antara 1,002–1,522. Seluruh nilai tersebut memenuhi kriteria Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas dan layak digunakan dalam analisis regresi (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Gambar 1. Hasil Uji Scatterplot (Y)

Sumber: Data Primer diolah (2026)



Gambar 2. Hasil Uji Scatterplot (Z)

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, regresi dengan variabel dependen *Burnout* menunjukkan bahwa titik residual terdistribusi secara acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Demikian pula, pada regresi dengan variabel dependen stres kerja titik residual terdistribusi secara acak tanpa membentuk pola kerucut, lebar, atau bergelombang. Menurut (Ghozali, 2018), model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas jika titik-titik pada scatterplot terdistribusi secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas pada kedua persamaan regresi, dan asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 6. Hasil Uji R²

Dependent	R	R Square	Adjusted R Square
<i>Burnout</i> (Y)	0,785	0,616	0,606
Stres Kerja (Z)	0,586	0,343	0,332

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R²), diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,606 pada persamaan regresi dengan *Burnout* sebagai variabel dependen, yang menunjukkan bahwa 60,6% variasi *Burnout* dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, *Work-life balance*, dan Stres Kerja, sedangkan 39,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Sementara itu, pada persamaan regresi dengan Stres Kerja sebagai variabel dependen diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,332, yang berarti 33,2% variasi Stres Kerja dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan *Work-life balance*, sedangkan 66,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t (Hipotesis)

No	Hipotesis	B	t hitung	Sig	Keputusan
H1	Beban Kerja (X1) → <i>Burnout</i> (Y)	0,218	4,073	0,000	Diterima
H2	<i>Work-life balance</i> (X2) → <i>Burnout</i> (Y)	-11,221	-9,037	0,000	Diterima
H3	Beban Kerja (X1) → Stres Kerja (Z)	0,032	7,317	0,000	Diterima
H4	<i>Work-life balance</i> (X2) → Stres Kerja (Z)	-0,332	-2,789	0,006	Diterima
H5	Stres Kerja (Z) → <i>Burnout</i> (Y)	3,870	4,209	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Menurut (Ghozali, 2018), uji t (uji parsial) digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Suatu hipotesis dianggap diterima apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Berdasarkan Tabel 7, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* (H1) dan stres kerja (H3), sementara keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* (H2) serta stres kerja (H4). Selain itu, stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* (H5). Dengan demikian, seluruh hipotesis pengaruh langsung (H1, H2, H3, H4, dan H5) dinyatakan diterima.

Uji Mediasi (PROCESS Macro)

Tabel 8. Hasil Uji Mediasi (PROCESS Macro)

No	Jalur Mediasi	Direct Effect	Indirect Effect	BootLLCI	BootULCI	Keputusan
H6	Beban Kerja (X1) → Stres Kerja (Z) → <i>Burnout</i> (Y) <i>Work-life balance</i>	0,1693	0,1939	0,09567	0,3014	Diterima
H7	(X2) → Stres Kerja (Z) → <i>Burnout</i> (Y)	-10,7103	-2,1977	-5,2369	-0,3304	Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Menurut Hayes, (2004), suatu pengaruh mediasi dinyatakan signifikan apabila interval kepercayaan bootstrap (BootLLCI dan BootULCI) tidak mencakup angka nol (0). Pada penelitian ini, pengujian mediasi dilakukan menggunakan PROCESS Macro Model 4.3 dengan teknik *bootstrapping* sebanyak 5.000 sampel.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Stres Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja dan *Work-life balance* terhadap *Burnout*. Pada hubungan Beban Kerja terhadap *Burnout*, nilai indirect effect sebesar 0,1939 dengan interval kepercayaan bootstrap 0,0956–0,3014 yang tidak mencakup angka nol, sementara direct effect juga signifikan ($B = 0,1693$; $p = 0,0153$). Selanjutnya, pada hubungan *Work-life balance* terhadap *Burnout*, nilai indirect effect sebesar -2,1977 dengan interval kepercayaan bootstrap -5,2369–0,3304 yang juga tidak mencakup angka nol, dan direct effect signifikan ($B = -10,7103$; $p = 0,000$). Dengan demikian, Stres Kerja berperan sebagai mediator parsial pada kedua hubungan tersebut, sehingga H6 dan H7 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Karyawan RSUD Ananda Purwokerto

Beban kerja berdampak baik dan besar terhadap risiko kelelahan berlebihan pada karyawan rumah sakit di Ananda Purwokerto. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin risiko *Burnout* pada staf medis. Menurut JD-R teori, beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang bisa memakan tenaga fisik dan mental, terutama kalau tidak didukung oleh sumber daya yang cukup. Situasi ini sesuai dengan sifat pekerjaan staf medis, mempunyai tanggung jawab yang besar dan menghadapi standar profesional yang tinggi. Temuan penelitian ini selaras pada penelitian Wei et al. (2024) yang memperlihatkan bahwa berdasarkan teori JD-R, beban kerja merupakan faktor utama yang meningkatkan kemungkinan terjadinya *Burnout* pada petugas medis. Selain itu, penelitian di Indonesia Noviani et al. (2024) ; Syafira et al. (2024) juga mengemukakan bahwasanya pekerjaan yang sangat berat berpengaruh pada terjadinya *Burnout* di kalangan perawat rumah sakit. Oleh karena itu, mengelola

beban kerja adalah langkah penting agar tidak terjadi kelelahan berlebihan dan tetap menjaga kualitas pelayanan kesehatan.

Pengaruh Work–Life Balance Terhadap *Burnout* Karyawan RSU Ananda Purwokerto

Work-life balance memiliki dampak negatif dan signifikan bagi *Burnout* pada tenaga medis RSU Ananda Purwokerto. Hasil tersebut mengindikasikan bahwasanya kian baik kecakapan tenaga medis saat menjaga kesetaraan antara tuntutan pekerjaan serta keseharian, maka kian rendah tingkat *Burnout* yang dialami. Berdasarkan perspektif JD-R Theory, *work-life balance* diposisikan selaku satu dari sekian *job resources* yang menyokong individu memulihkan energi, mengurangi tekanan akibat tuntutan pekerjaan, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis. Bagi tenaga medis, kesempatan untuk beristirahat, meluangkan waktu bersama keluarga, dan memenuhi kebutuhan pribadi menjadi faktor penting agar mampu melewati beban kerja yang tinggi tanpa mengalami lelah yang berkepanjangan. Temuan penelitian ini selaras pada penelitian Lamuri et al., (2023) yang mengindikasikan bahwasanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada berperan dalam menurunkan risiko *Burnout* bagi tenaga kesehatan di Indonesia. Di sisi lain, penelitian pada perawat di Indonesia juga menunjukkan bahwasanya *work-life balance* yang baik ikut serta terhadap pengoptimalan kesejahteraan kerja dan menurunkan dampak negatif *Burnout*. Berdasarkan temuan tersebut, rumah sakit perlu mengupayakan terciptanya *work-life balance* dengan menerapkan pengaturan jadwal kerja yang seimbang, memberikan jadwal istirahat yang cukup, sekaligus menetapkan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan tenaga medis (Malini et al., 2023).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan RSU Ananda Purwokerto

Beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap stres kerja pada tenaga medis RSU Ananda Purwokerto. Hasil tersebut mengindikasikan bahwasanya pengoptimalan tuntutan pekerjaan akan diikuti dengan meningkatnya tingkat stres kerja yang dirasakan tenaga medis. Menurut JD-R Theory, beban kerja merupakan *job demands* yang mampu menimbulkan tekanan fisik dan psikologis jika tidak didukung dengan sumber daya kerja yang cukup. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Febrianti et al. (2024) yang menegaskan bahwasanya beban kerja berhubungan signifikan dengan meningkatnya stres kerja pada perawat. Penelitian Erviana, (2024) juga mengindikasikan bahwasanya beban kerja yang tinggi menjadi aspek penting yang meningkatkan stres kerja bagi tenaga kesehatan. Dengan demikian, proses tata kelola beban kerja yang efektif diperlukan demi mengurangi stres kerja serta menjaga kualitas pelayanan di rumah sakit (Erviana, 2024; Febrianti et al., 2024).

Pengaruh Work – Life Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan RSU Ananda Purwokerto

Work-life balance (WLB) memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap stres kerja staf medis di RSU Ananda Purwokerto. Hasil ini menunjukkan bahwa kian baik WLB, kian rendah stres terkait

pekerjaan yang dimiliki. Menurut teori JD-R Theory, *work-life balance* ialah salah satu sumber daya pekerjaan yang mendorong karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan dan dengan demikian mengurangi tekanan psikologis. Staf medis yang mempunyai jadwal beristirahat serta memenuhi keperluan personal relatif mampu mengatasi stres di tempat kerja. Hasil penelitian ini konsisten pada Kartika et al. (2024) yang membuktikan bahwasanya *work-life balance* berdampak negatif bagi stres kerja, serta Maulia et al. (2023) yang menyatakan bahwasanya WLB yang baik mampu mengurangi tingkat stres karyawan. Dengan demikian, peningkatan *work-life balance* dijadikan salah satu usaha yang dapat dilakukan rumah sakit untuk mengurangi tingkat stres kerja tenaga medis.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout* Karyawan RSU Ananda Purwokerto

Meningkatnya stres kerja terbukti diikuti oleh peningkatan *Burnout* pada tenaga medis RSU Ananda Purwokerto. Kondisi ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menguras energi fisik dan emosional tenaga medis hingga menimbulkan kelelahan dalam bekerja. Menurut JD-R Theory, stres kerja merupakan bagian dari *health impairment process*, yaitu suatu kondisi saat tuntutan pekerjaan tidak diiringi dengan sumber daya yang cukup menimbulkan penurunan kesejahteraan karyawan dan berakhir pada *Burnout*. Ini selaras pada penelitian yang dilaksanakan Chandra, (2024) yang menegaskan bahwasanya stres terkait pekerjaan berdampak positif dan signifikan bagi kelelahan kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Risanti & Ratang, (2024) yang mendapatkan bahwasanya skala stres mengenai pekerjaan yang relatif tinggi dihubungkan melalui tingkat kelelahan kerja yang relatif tinggi. Dengan demikian, mengelola stres terkait pekerjaan sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan dan mencegah mereka lelah di tempat kerja.

Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* Karyawan RSU Ananda Purwokerto

Peran mediasi stres kerja mengindikasikan bahwasanya beban kerja bukan sekadar meningkatkan *Burnout* dengan langsung, namun turut melalui tingkat stres kerja yang dialami tenaga medis. Temuan ini memperkuat JD-R Theory, yang menegaskan bahwasanya tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi akan memicu stres sebagai bagian dari *health impairment process*, kemudian berkembang menjadi *Burnout* apabila berlangsung dengan konsisten tidak dengan bantuan sumber daya yang cukup. Dengan demikian, kian tinggi beban kerja yang dirasakan tenaga medis, kian tinggi pula stres kerja yang akhirnya meningkatkan *Burnout*. Temuan penelitian ini selaras pada Cheriece et al. (2024) yang menjelaskan bahwasanya tuntutan pekerjaan meningkatkan *Burnout* melalui mekanisme tekanan psikologis. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Praniti & Purwadhi, (2024) yang menunjukkan bahwasanya stres kerja berperan selaku perantara antara beban kerja dengan *Burnout*, sehingga pengelolaan beban kerja serta pengendalian stres menjadi faktor penting dalam mencegah *Burnout* pada karyawan.

Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Burnout* Karyawan RSU Ananda Purwokerto

Peran mediasi stres kerja menunjukkan bahwasanya *work-life balance* mampu meminimalisir *Burnout* melalui penurunan skala stres kerja yang dialami tenaga medis RSU Ananda Purwokerto. Kian baik kesetaraan antara pekerjaan dengan keseharian personal, kian kecil tekanan kerja yang dilalui, sehingga risiko terjadinya *Burnout* juga berkurang. Berdasarkan JD-R Theory, *work-life balance* merupakan satu dari sekian sumber daya (*job resources*) yang menyokong pegawai mengatasi tuntutan pekerjaan serta menjaga kondisi fisik dan psikologis. Keseimbangan tersebut memungkinkan tenaga medis memiliki waktu untuk beristirahat dan memulihkan energi sehingga lebih mampu mengendalikan stres dalam bekerja. Temuan ini didukung oleh Satwika & Setyaningsih, (2024) yang menegaskan bahwasanya *work-life balance* berkontribusi dalam meminimalisir *Burnout* melalui berkurangnya stres kerja. Penelitian Ardiani et al. (2024) juga menjelaskan bahwa WLB yang baik mampu meminimalisir pengaruh buruk tuntutan pekerjaan bagi kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu, usaha meningkatkan WLB dapat menjadi cara yang mampu meminimalisir stres kerja sekaligus mencegah *Burnout* pada tenaga medis.

SIMPULAN

Studi ini mengindikasikan bahwasanya beban kerja berdampak positif *Burnout* serta stres yang berhubungan dengan pekerjaan, sedangkan *work-life balance* memberikan dampak negatif bagi kelelahan dan stres terkait pekerjaan di kalangan staf medis di RSU Ananda Purwokerto. Selain itu, stres yang berkaitan dengan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap *Burnout* dan dapat menjadi mediator antara dampak beban kerja serta *work-life balance* bagi *Burnout*. Temuan ini mendukung teori JD-R, yang menegaskan bahwasanya tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memperburuk stres terkait pekerjaan dan *Burnout*, sedangkan sumber daya pekerjaan seperti *work-life balance* dapat membantu mengurangi efek negatif tersebut.

Saran yang dapat disampaikan untuk Manajemen RSU Ananda Purwokerto diharapkan untuk mengelola beban kerja tenaga medis secara lebih proporsional melalui penyesuaian pembagian tugas, evaluasi berkala terhadap kesesuaian beban kerja dan kapasitas tenaga medis pada setiap unit pelayanan, serta penerapan kebijakan yang mendukung *work-life balance*. Upaya tersebut diharapkan dapat mengurangi stres kerja dan *Burnout* sehingga kualitas pelayanan tetap terjaga. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini terbatas pada penggunaan kuesioner *self-report* dan objek penelitian di satu rumah sakit, serta adanya proses transformasi data pada variabel *work-life balance* dan stres kerja untuk memenuhi asumsi analisis sehingga penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Burnout*, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, atau work engagement, serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih

komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiansyah, M. R., & Adi, A. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Burnout* Pada Saat Covid-19. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(2), 543–552. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.2.20>
- Alvinri, R., & Dina, S. (2025). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Pegawai Lapas Kelas IIA Tembilahan*. 2(3), 184–190.
- Andrew F. Hayes, K. J. P. (2004). *SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models*. 36(4), 717–731.
- Ardiani, W., Setiamy, A. A., & Anggraini, C. A. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Dan Job Demand Terhadap Burnout Dengan Mental Health Sebagai Variabel Mediasi Pada PT . Xyz*. 4(1), 626–638.
- Aryani, L. (2022). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi S*. 1(1), 47–54.
- Bagis, F., & Adawiyah, W. (2022). *Work-life balance and Work Culture on Employee Loyalty in Construction Companies: The Mediating Role of Job Satisfaction*. 1–7. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320908>
- Chandra, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout*. 13(1), 137–145.
- Cheriece, C., Id, Y., Id, A. F., Amateau, G., Abu, L. C., Burnett, K., & Alyas, O. A. (2024). *The effect of job and personal demands and resources on healthcare workers ' wellbeing : A cross-sectional study*. 1–18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303769>
- De Jong, E., Titi Pratitis, N., & Yul Arifiana, I. (2025). Hubungan antara Work Life Balance dengan Burnou pada Perawat. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 4(2), 583–598. <https://doi.org/10.59188/jcs.v4i2.3030>
- Denton, M., & Davies, S. (2003). *Organization Change and the Health and Well-Being of Home Care Workers*. 110.
- Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. (2021). *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Pengaruh Work Life Balance dan Fear of COVID-19 terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit*. 1(2), 1141–1151.
- Dudija, N., & Rindu Annisa Putri. (2025). The Influence of Workload Towards *Burnout* Among Generation Z Employees in Indonesia: The Mediation Role of Work Stress. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 27(3), 355–372. <https://doi.org/10.14414/jebav.v27i3.4519>
- Dula, D. (2022). Role Conflict, Work-Related Stress, and Correctional Offices Misconduct. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8616.2008.00521.x> Malik.
- Dung, V., Trang, V. T., & Lan, N. T. M. (2024). Workload doesn't mean exhaustion: Antecedents of teacher *Burnout*. *Journal of Education and e-Learning Research*, 11(2), 404–412. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v11i2.5641>
- Edú-valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). *Burnout: A Review of Theory and Measurement*.

International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(3).
<https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

- Erviana, E. (2024). *Jurnal Health Society Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat IGD*. 13(2), 105–111. <https://doi.org/10.62094/jhs.v13i2.173>
- Fatmawati, Roza, N., & Badri, I. A. (2026). *Hubungan Beban Kerja dengan Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024 pengalaman , gagal beradaptasi , perasaan tidak aman di tempat kerja , atau kebingungan*. 5(September 2025).
- Febrianti, V., Pitono, A. J., & Arifin, A. (2024). *The Workload and Stress Levels Among Staff Nurses in the Inpatient Ward of a Secondary Health Care Service in Indonesia*. 7(2).
- Florenta, N. N. R. (2022). The Influence of Workload and Job Stress Against *Burnout* and Its Impact on Employee Performance of PT Bank BPD. *JUSTBEST: Journal of Sustainable Business and Management*, 1(April), 35–43.
- Gabriel, M., Putri, H., & Sari, M. P. (2024). *Work-life balance Sebagai Prediktor Burnout Pada Sales di PT X*. 2(2), 1–8.
- Galis, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Work Life Balance, *Burnout* Hubungan Work Life Balance Dengan *Burnout* Pada Karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 888–898. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/download/57299/45043>
- Ghozali, I. (2018). *Aplika Analisis Multivariate dengan Ibm Spss 25*.
- Gluvakov, V., Kavalić, M., Nikolić, M., Čočkaló, D., Stanisavljev, S., & Mirković, S. (2025). Organizational Innovation and Managerial *Burnout*: Implications for Well-Being and Social Sustainability in a Transition Economy. *Societies*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/soc15120322>
- Gunasekara, K. A., & Perera, B. A. K. S. (2023). Defining occupational stress: A systematic literature review. *FARU Journal*, 10(1), 104–111. <https://doi.org/10.4038/faruj.v10i1.194>
- IBM Corp. (2017). *IBM SPSS Statistics Algorithms*. 1191.
- Irawan Sapto Adhi. (2025). *Pakar Sebut 52 Persen Pekerja Alami “Burnout” Perusahaan Diminta Lakukan Ini*. Kompas.com. https://www.kompas.com/tren/read/2025/10/15/113000165/pakar-sebut-52-persen-pekerja-alami-Burnout-perusahaan-perusahaan-diminta#google_vignette
- Kartika, P. D., Ekonomi, F., & Udayana, U. (2024). *Peran Work-life balance dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar)*. 5.
- Kurnia, D. I., Noermijati, & Juwita, H. A. J. (2026). How Workload Leads to *Burnout*: The Mediating Roles of Job Stress and *Work-life balance*. *Jurnal Manajemen*, 30(1), 52–73. <https://doi.org/10.24912/jm.v30i1.3615>
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap. *E-Jurnal Manajemen*, 10(3), 209–228.
- Lamuri, A., Shatri, H., Umar, J., Sudaryo, M. K., Malik, K., Sitepu, M. S., Muzellina, V. N., Nursyirwan, S. A., Idrus, M. F., Renaldi, K., & Abdullah, M. (2023). Heliyon *Burnout* dimension profiles among healthcare workers in Indonesia. *Heliyon*, 9(3), e14519. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14519>
- Latifah, E., Shahuliyah, Z., & Purnami, C. T. (2026). *Hubungan Tuntutan Kerja Dan Sumber Daya Terhadap Stres Kerja Di Sektor Pelayanan Kesehatan : Systematic*. 10, 3686–3693.

- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhyallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap *Burnout* Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 879–890. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.20>
- Made, N., Dinanda, D., Ayu, I. G., & Dewi, M. (2024). *Burnout of Public Hospital Nurse : Does Work Stress and Workload Cause Prolonged Physical , Emotional , and Mental Exhaustion*. 4.
- Malini, H., Manajemen, P., & Tanjungpura, U. (2023). *Pengaruh Work-life balance , Burnout , Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan*. 2(September), 52–61.
- Maulia, I. R., Widiyawati, W., & Diana, F. (2023). *Work-life balance, Learning Agility and Their Impact on Work Stress of Employees who Work From Home*. 6(2), 339–349.
- Mufida, R., & Inayah, Z. (2024). Hubungan Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja (Studi Kasus:pada Pekerja PT. Bumi Persada Karya). *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(3), 9311–9323. <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i3.32291>
- Nada, J. R. Q., Andriani, D., & Firdaus, V. (2024). *Pengaruh Konflik Kerja, Workload dan Stres Kerja Terhadap Work Motivation*. 10, 570–582. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i7.41753>
- Noviani, D., Haryeti, P., Prameswari, A., Astuti, K., Kampus, K., Sumedang, D., & Indonesia, U. P. (2024). *The Influence of Workload on Nurse Burnout in the Emergency Unit*. 16(1), 317–325.
- Nurul, A., Mulvi, A., Emilisa, N., Sandra, A. M., Manajemen, P. S., Trisakti, U., Distress, P., Balance, W., *Burnout*, J., & Distress, P. (2024). 8638-27172-2-Pb. 22(2), 112–125.
- Paramita, L., & Supartha, I. W. G. (2022). Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and *Work-life balance* on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 163–167. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1438>
- Putri, N. K. D. P., & Satrya, I. G. B. H. (2025). The Effect of Workload on Work Stress Mediated by Work Life Balance. *Indonesian Journal of Advanced Research*, 4(7), 1289–1306. <https://doi.org/10.55927/ijar.v4i7.15023>
- Qatrunnada, R. Z., Azizah, A. W., & Zahra, A. P. (2025). *Work-life balance, Burnout*,. 10(1), 54–67.
- Rahmadyah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout Syndrome* Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 355. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p355-366>
- Ramadhani, A. A., Ningsih, D. S., & Rifqi, A. (2024). Jki 3.1.2024. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 111–125.
- Ramadhani, R., Dharma, S., & Jadmiko, P. (2021). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*. 14(2), 6–16.
- Rhamadhan, A. G., & Raharjo, R. J. H. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan *Work-life balance* Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Generasi Milenial Di Sektor Perbankan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(4), 3949–3958.
- Rifki, M. R., Fauzan, R., Jaya, A., Hendri, M. I., & Fahrana, Y. (2025). The Influence of Work Flexibility, *Work-life balance*, and Job Satisfaction on. *Ilomata International Journal of Management*, 6(1), 261–279.
- Risanti, D., & Westim Ratang, M. W. (2024). *Contribution Of Job Stress In Mediating Aspects Affecting Work Fatigue Of Ministry Of Religious Affairs Employees In The South Papua Province*

Region. 3(1), 61–74.

- Safitri, R. A., Dwi, N., & Budiono, P. (2025). *Hubungan Beban Kerja Dengan Burnout Syndrome*. 10(1), 34–42.
- Salma Nurhanifah, Hengky Widhiandono, Akhmad Darmawan, T. H. (2023). *The Influence Of Leadership Style , Communication , Motivation , And Workload On Job Satisfaction*. 11, 49–63.
- Sampaio, F., Coelho, J., Gonçalves, P., & Sequeira, C. (2022). Protective and Vulnerability Factors of Municipal Workers' Mental Health: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph192114256>
- Sanya Diandra Praniti, Purwadhi, R. O. A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout dengan Manajemen Stres sebagai Variabel Mediasi pada Klinik dr . Nur Cimahi*. 4(1), 447–461.
- Satwika, P. A., & Setyaningsih, S. H. (2024). *Fleksibilitas dan Burnout karyawan pasca pandemi COVID-19 Menguji peran mediasi keseimbangan kehidupan kerja*. 13(1), 154–172.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D [Edisi Terbaru]*. Alfabeta.
- Syafira, J. Z., Aprina, & Sunarsih. (2024). *Burnout Perawat Dampak Beban Kerja Dan Kurangnya Penghargaan Di Rsu Jenderal Ahmad Yani*. 17(2). <https://doi.org/10.32763/w6npsk24>
- Wardana, D., Mawaddah, H., Mandagi, A. M., & Airlangga, U. (2024). *Literature Review : Faktor yang Berhubungan dengan Sindrom Burnout pada Perawat Rumah Sakit Literature Review : Factors Related to Burnout Syndrome in Hospital Nurses*. 504–511.
- Wei, Z., Xia, B., Jiang, L., Zhu, H., Li, L., Wang, L., Zhao, J., Fan, R., Wang, P., & Huang, M. (2024). *Factors affecting occupational Burnout in medical staff: a path analysis based on the job demands-resources perspective*. October, 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1490171>
- Wicaksana, I. M. S., & Dewi, I. G. A. M. (2024). Stress Peran Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(5), 768. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/104068>
- Widyawati, H., Sugiono, & Paramitha, D. A. (2025). *Pengaruh Burnout, Mental Health Dan Work-life balance*. 4, 869–876.
- Wijaya, I. M. A. P., & Wibawa, I. M. A. (2020). Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Burnout Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 597. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p10>
- Xu, M., & Wang, W. (2025). Shaping work-life balance in an emerging economy: a signalling theory perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 36(20), 3654–3681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2025.2606220>
- Yıldırım, B., & Şenel, E. (2023). The Relationship Between Work-life balance and Academic Burnout Levels of Academic Staff. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 10(3), 638–652. <https://doi.org/10.52380/ijpes.2023.10.3.1168>