Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 13-18

Kajian Beban Kerja Dan Stres Kerja Dalam Fenomena Burnout Pada Karyawan: Systematic Literature Review

Astrid Nurul Ramadhani[1], Ichwan Nur Fajri[2], Winy Dama Hesty[3], Aidil Amin Effendy[4*]

[1,2,3,4]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
Email: [1]astridnurul10@gmail.com, [2]fajriichwan95@gmail.com, [3]winydama06@gmail.com, [4*]aidil00967@unpam.ac.id
(*: coressponding author)

Abstrak − Burnout merupakan kondisi yang muncul akibat stres kronis di lingkungan kerja yang tidak dapat dikelola secara efektif, sehingga berpotensi memengaruhi kesejahteraan dan kondisi kerja karyawan. Dalam berbagai penelitian, beban kerja dan stres kerja sering diidentifikasi sebagai faktor yang berkaitan dengan burnout. Namun, temuan penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan hasil. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan burnout pada karyawan, sekaligus mengkaji peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan burnout. Penelitian dilakukan menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan deskriptif melalui analisis tematik. Penelusuran literatur dilakukan melalui Google Scholar dan GARUDA dengan memperoleh 28 artikel, kemudian diseleksi menjadi 23 artikel berdasarkan tingkat relevansi dan kelayakannya sebagai sumber kajian. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas penelitian mengidentifikasi adanya hubungan positif antara beban kerja dan burnout, meskipun beberapa penelitian melaporkan hubungan yang tidak signifikan. Sementara itu, stres kerja memperlihatkan kecenderungan hubungan positif yang relatif konsisten dengan burnout serta ditemukan berperan sebagai variabel mediasi dalam sejumlah penelitian. Temuan lainnya menunjukkan bahwa burnout juga berkaitan dengan kinerja, kepuasan kerja, dan turnover intention. Berdasarkan hasil kajian tersebut, upaya pengelolaan burnout perlu dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan beban kerja, tekanan psikologis, karakteristik pekerjaan, serta kondisi organisasi.

Kata Kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; Burnout; Karyawan; Studi Literatur

Abstract *− Burnout is a condition that arises from chronic, unmanaged workplace stress, potentially affecting employees' well-being and their professional circumstances. Various studies have identified workload and job-related stress as key factors associated with burnout; however, existing research presents inconsistent findings. This study aims to analyze the relationship between workload, job-related stress, and burnout among employees, while also examining the role of job-related stress as a mediating variable between workload and burnout. The research employs a literature review methodology, utilizing a descriptive approach through thematic analysis. A search conducted via Google Scholar and GARUDA yielded 28 articles, which were subsequently narrowed down to 23 based on their relevance and suitability for this review. The analysis indicates that most studies identify a positive correlation between workload and burnout, although some report non-significant relationships. Meanwhile, job-related stress shows a relatively consistent positive association with burnout and, in several studies, functions as a mediating variable. Further findings suggest that burnout is also linked to job performance, job satisfaction, and turnover intention. Given these results, efforts to manage burnout must be comprehensive, taking into account workload, psychological pressure, job characteristics, and organizational conditions.*

Keywords: *Workload; Job Stress; Burnout; Employees; Literature Review*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan organisasi karena berperan dalam menjalankan kegiatan operasional dan mencapai tujuan perusahaan. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif, mencapai target, dan beradaptasi dengan berbagai perubahan. Namun, tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan serta sumber daya yang tersedia dapat menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis dan meningkatkan risiko terjadinya burnout. Burnout merupakan kondisi yang berkaitan dengan stres kronis di tempat kerja yang tidak berhasil dikelola, ditandai dengan kelelahan, sikap negatif terhadap pekerjaan, serta menurunnya efektivitas profesional. Pambudi dan Hakim (2025) menemukan bahwa burnout dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Super Indo di Surakarta. Sementara itu, Dewi dkk. (2023)

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 13-18

menunjukkan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT BNI Cabang Ternate.

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan burnout adalah beban kerja. Beban kerja mencerminkan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan kelelahan fisik dan psikologis, terutama apabila tidak disertai waktu pemulihan dan dukungan organisasi yang memadai. Chandra (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada karyawan hotel di Kota Ambon. Temuan serupa diperoleh Sijabat dan Hermawati (2021) pada pekerja pelaut Indonesia serta Sitinjak dan Nastiti (2022) pada karyawan PT Nipsea Paint and Chemical Banjarmasin. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat berkaitan dengan meningkatnya risiko burnout pada karyawan.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor penting dalam memahami fenomena burnout. Stres kerja dapat muncul ketika individu menghadapi tekanan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuannya untuk mengatasi tuntutan tersebut. Apabila berlangsung secara berkepanjangan, kondisi ini dapat meningkatkan risiko kelelahan emosional. Lineuwih dkk. (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada karyawan. Hasil serupa ditunjukkan oleh Widayanti dkk. (2026), yang menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada pegawai KPP Pratama Sidoarjo Selatan. Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu tidak seluruhnya konsisten. Indrawan dkk. (2022) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin, sedangkan stres kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel dapat bervariasi berdasarkan karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa stres kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan burnout. Busti dkk. (2023) menemukan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap job burnout pada perawat RSU Aisyiyah Padang. Temuan serupa diperoleh Risnatalia dan Wibawa (2024), yang menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara beban kerja dan burnout pada guru SMP Negeri 1 Seririt. Temuan tersebut menunjukkan bahwa burnout tidak hanya perlu dipahami berdasarkan hubungan langsung dengan beban kerja, tetapi juga melalui tekanan psikologis yang dialami karyawan. Oleh karena itu, kajian terhadap hubungan beban kerja, stres kerja, dan burnout diperlukan untuk memahami persamaan, perbedaan, serta pola temuan dari berbagai penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan beban kerja dengan burnout, menganalisis hubungan stres kerja dengan burnout, serta memahami peran stres kerja dalam hubungan antara beban kerja dan burnout berdasarkan penelitian terdahulu. Kajian ini dilakukan dengan membandingkan dan menyintesis hasil penelitian dari berbagai sektor pekerjaan untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai fenomena burnout pada karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam mengelola beban kerja dan tekanan psikologis karyawan guna mengurangi risiko burnout.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (literature review) dengan pendekatan deskriptif dan analisis tematik untuk mengkaji hubungan beban kerja dan stres kerja dengan burnout pada karyawan. Sumber data diperoleh dari artikel ilmiah nasional melalui Google Scholar dan GARUDA, dengan prioritas publikasi tahun 2020–2026.

Dari 28 artikel yang dikumpulkan, dilakukan seleksi berdasarkan kesesuaian topik, tujuan, variabel, responden, metode, dan hasil penelitian. Sebanyak 23 artikel dipertahankan, terdiri atas 12 artikel utama dan 11 artikel pendukung. Artikel utama membahas hubungan beban kerja, stres kerja, dan burnout, sedangkan artikel pendukung memperluas pembahasan mengenai faktor terkait dan dampak burnout.

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 13-18

Analisis dilakukan secara deskriptif dengan membandingkan persamaan dan perbedaan hasil penelitian. Pembahasan dikelompokkan menjadi empat tema, yaitu hubungan beban kerja dengan burnout, hubungan stres kerja dengan burnout, peran stres kerja sebagai variabel mediasi, serta perbedaan temuan dan implikasinya bagi organisasi. Sintesis dilakukan secara naratif tanpa meta-analisis atau penggabungan ukuran efek secara statistik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan kajian terhadap 23 artikel ilmiah yang diperoleh melalui Google Scholar dan GARUDA, ditemukan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan fenomena burnout pada karyawan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout, meskipun terdapat beberapa penelitian yang memperoleh hasil berbeda.

Chandra (2024), Sijabat dan Hermawati (2021), serta Widayanti dkk. (2026) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Temuan serupa diperoleh Busti dkk. (2023), yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap burnout secara langsung maupun melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

Namun, Indrawan dkk. (2022) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout, sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan. Selain itu, penelitian Dewi dkk. (2023) dan Alamsyah dan Abadiyah (2022) menunjukkan bahwa burnout juga berkaitan dengan meningkatnya turnover intention karyawan.

Hasil kajian tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan tema utama, penelitian pendukung, dan implikasi temuan sebagaimana disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Sintesis Tematik SLR Beban Kerja, Stres Kerja, dan Burnout

Tema utama	Subtema/ Kategori	Studi pendukung	Implikasi Temuan
Beban kerja dan burnout	Tuntutan pekerjaan, beban kerja berlebihan, ketidakseimbangan kapasitas kerja, dan kelelahan fisik serta psikologis.	Chandra (2024); Sijabat & Hermawati (2021); Indrawan dkk. (2022); Widayanti dkk. (2026).	Beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi karyawan.
Stres kerja dan burnout	Tekanan psikologis, tuntutan pekerjaan, stres berkepanjangan, dan kelelahan emosional.	Lineuwih dkk. (2022); Sabiq dkk. (2026); Angraeni dkk. (2026).	Organisasi perlu memperhatikan tekanan psikologis dalam pekerjaan.
Peran mediasi stres kerja	Hubungan langsung dan tidak langsung, stres kerja sebagai mediator, serta keterkaitan beban kerja dengan burnout.	Busti dkk. (2023); Risnatalia & Wibawa (2024); Oktavia dkk. (2026); Mutmaina (2026).	Pengelolaan beban kerja perlu disertai dengan pengendalian stres kerja.
Dampak burnout	Kinerja karyawan, kepuasan kerja, turnover intention, dan kesejahteraan karyawan.	Dewi dkk. (2023); Alamsyah & Abadiyah (2022); Pambudi & Hakim (2025); Putri dkk. (2025).	Pencegahan burnout penting bagi kesejahteraan karyawan dan keberlangsungan organisasi.

Sumber: Diolah dari artikel penelitian utama dan pendukung (2021–2026).

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 13-18

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki keterkaitan dengan burnout pada berbagai sektor pekerjaan. Stres kerja juga ditemukan berperan sebagai variabel mediasi, sedangkan burnout berkaitan dengan kondisi psikologis dan hasil kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi.

3.2 Pembahasan

Hasil kajian menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan burnout. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kelelahan fisik dan psikologis ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan karyawan. Temuan Chandra (2024), Sijabat dan Hermawati (2021), serta Sitinjak dan Nastiti (2022) mendukung adanya pengaruh positif beban kerja terhadap burnout. Namun, Indrawan dkk. (2022) menemukan hasil tidak signifikan. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan pengalaman kerja, dukungan organisasi, serta kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan, meskipun faktor-faktor tersebut masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Selain beban kerja, stres kerja menunjukkan hubungan yang relatif konsisten dengan burnout. Penelitian Lineuwih dkk. (2022), Parashakti dan Ekhsan (2022), serta Angraeni dkk. (2026) menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja berkaitan dengan meningkatnya burnout. Kondisi ini memperlihatkan bahwa tekanan psikologis yang berlangsung terus-menerus perlu mendapat perhatian organisasi agar tidak berkembang menjadi kelelahan kerja berkepanjangan.

Penelitian Busti dkk. (2023), Risnatalia dan Wibawa (2024), Oktavia dkk. (2026), serta Mutmaina (2026) juga menunjukkan bahwa stres kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan burnout. Artinya, beban kerja yang tinggi dapat berkaitan dengan meningkatnya stres kerja, yang selanjutnya berkaitan dengan meningkatnya burnout. Oleh karena itu, pengelolaan burnout tidak cukup hanya dilakukan melalui penyesuaian beban kerja, tetapi juga perlu memperhatikan tekanan psikologis yang dialami karyawan.

Burnout juga berkaitan dengan berbagai aspek organisasi. Penelitian Dewi dkk. (2023), Alamsyah dan Abadiyah (2022), serta Misbakhudin dkk. (2023) membahas keterkaitan burnout dan stres kerja dengan turnover intention karyawan. Sementara itu, Pambudi dan Hakim (2025) serta Putri dkk. (2025) menemukan bahwa burnout berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja. Penelitian Allaya dkk. (2026), Wulandari dan Maulida (2026), serta Mukzizah dan Dewi (2026) turut menunjukkan adanya keterkaitan burnout dengan kinerja karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa burnout perlu diperhatikan karena berhubungan dengan kesejahteraan individu dan keberlangsungan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil sintesis menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor penting dalam memahami fenomena burnout, meskipun hubungan tersebut tidak selalu sama pada setiap lingkungan pekerjaan. Perbedaan karakteristik responden, metode penelitian, dan kondisi organisasi dapat menjadi pertimbangan dalam menjelaskan variasi hasil penelitian. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan pembagian tugas yang proporsional, meningkatkan komunikasi dan dukungan atasan, serta menyediakan waktu pemulihan yang memadai untuk membantu mengurangi risiko burnout pada karyawan.

4. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan sintesis hasil penelitian terdahulu, beban kerja dan stres kerja dapat diidentifikasi sebagai faktor yang memiliki keterkaitan dengan terjadinya burnout pada karyawan. Mayoritas penelitian yang dianalisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan burnout. Meskipun demikian, beberapa penelitian melaporkan hasil yang tidak signifikan. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap burnout dapat bervariasi sesuai dengan karakteristik dan kondisi lingkungan pekerjaan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh kelompok pekerja.

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 13-18

Sementara itu, stres kerja memperlihatkan kecenderungan hubungan positif yang relatif konsisten dengan burnout pada berbagai kelompok karyawan. Sejumlah penelitian juga mengidentifikasi bahwa stres kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi yang menghubungkan beban kerja dengan burnout. Hal ini memberikan gambaran bahwa tekanan psikologis menjadi salah satu mekanisme yang perlu diperhatikan dalam menjelaskan keterkaitan antara tuntutan pekerjaan dan munculnya burnout.

Selain berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja, burnout juga ditemukan berhubungan dengan sejumlah aspek organisasi, seperti kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan turnover intention. Dengan demikian, pengelolaan burnout memerlukan pendekatan yang menyeluruh melalui perhatian terhadap kondisi pekerjaan, tekanan psikologis yang dialami karyawan, serta dukungan yang diberikan oleh organisasi.

4.2 Saran

Mengacu pada hasil kajian, organisasi disarankan untuk melaksanakan evaluasi beban kerja secara berkala guna memastikan bahwa tuntutan pekerjaan tetap seimbang dengan kemampuan individu dan sumber daya yang tersedia. Upaya tersebut perlu disertai dengan peningkatan dukungan psikologis, penguatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta pengaturan waktu kerja dan pemulihan yang memadai agar tekanan pekerjaan tidak berkembang menjadi burnout.

Untuk penelitian berikutnya, ruang lingkup kajian dapat diperluas dengan melibatkan faktor-faktor lain yang berpotensi berkaitan dengan burnout, antara lain lingkungan kerja, work-life balance, dukungan organisasi, job insecurity, dan karakteristik individu. Selain itu, penggunaan desain penelitian longitudinal serta pelibatan responden dengan karakteristik yang lebih beragam dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan burnout.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena analisis dilakukan melalui sintesis deskriptif terhadap artikel-artikel yang berhasil dikumpulkan, tanpa menggunakan metode meta-analisis maupun penelusuran sistematis yang mencakup seluruh publikasi relevan. Oleh sebab itu, interpretasi terhadap hasil dan kesimpulan penelitian perlu mempertimbangkan cakupan literatur serta pendekatan analisis yang digunakan.

REFERENCES

Alamsyah, T., & Abadiyah, R. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap turnover intention yang dimediasi oleh burnout pada karyawan PT. Puspa Agro. Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 1(1), 1–12. https://doi.org/10.47134/innovative.v1i1.77

Allaya, N. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2026). Pengaruh burnout dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Karya Persada. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 5(3), 3929–3937.

Angraeni, B. D., Irawan, B., Ani, N., & Igiany, P. D. (2026). Hubungan antara stres kerja dengan burnout pada perawat dan bidan di Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo. Borneo Nursing Journal, 8(2), 4967–4978.

Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan PT. Sinergi Integra Services. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 6(3), 436–451.

Busti, M. F., Yulihasri, & Rivai, H. A. (2023). Pengaruh beban kerja dan resiliensi terhadap job burnout dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, 5(2), 632–640. https://doi.org/10.37034/infeb.v5i2.566

Chandra, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap burnout. Jurnal Maneksi, 13(1), 137–145.

Dewi, N. U. S., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention melalui burnout pada karyawan PT BNI Cabang Ternate. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 12(3), 294–304.

Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout (Studi pada karyawan PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin). Jurnal Wawasan Manajemen, 10(1), 66–81. https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.200

Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhyallah, N. F. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work family conflict terhadap burnout karyawan. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan, 3(3).

Misbakhudin, A., Listyawati, I., & Sukristanta. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja dan burnout terhadap tingkat turnover intention. JPRO, 4(1), 53–63.



Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)

Volume 5, No. 01, September Tahun 2026

ISSN 2985-4202 (media online)

Hal 13-18

Mukzizah, A., & Dewi, A. S. (2026). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pegadaian Cabang Tarandam Kota Padang. ARZUSIN: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar, 6(2), 868–881. https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i2.9222

Mutmaina, R. B. (2026). Peran stres kerja memediasi beban kerja dan job insecurity terhadap burnout pada karyawan outsourcing perusahaan leasing XYZ di Surabaya. Jurnal Manajerial Bisnis, 9(3), 229–241. https://doi.org/10.37504/jmb.v9i3.824

Oktavia, W. G., Widhiandono, H., Bagis, F., & Handayani, E. (2026). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap burnout karyawan dengan stres kerja sebagai mediasi. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 4(2), 3389–3404. https://doi.org/10.62421/jibema.v4i2.702

Pambudi, H. L. D., & Hakim, L. (2025). Pengaruh work-life balance, burnout, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi pada karyawan Super Indo di Kota Surakarta. Community Engagement & Emergence Journal, 6(1), 221–233.

Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran burnout sebagai mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(1). https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609

Pujiarti, P., & Idealistiana, L. (2023). Pengaruh lama kerja dan beban kerja perawat terhadap burnout. Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing), 9(Suppl. 2).

Putri, R., Rifqi, A., & Nasution, H. O. (2025). Pengaruh work life balance, burnout, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan departemen pabrik pada PT Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan. QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia, 4(1).

Risnatalia, I. G. A., & Wibawa, I. M. A. (2024). Peran stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout pada guru SMP Negeri 1 Seririt. E-Jurnal Manajemen, 13(1), 41–60. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i01.p03

Sabiq, F. N., Siddiq, A. M., & Saputro, A. H. (2026). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap burnout pada pegawai salah satu instansi pemerintah di Kota Bandung. IKRAITH-EKONOMIKA, 9(2).

Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi beban kerja dan stress kerja berdampak burnout pada pekerja pelaut berkebangsaan Indonesia. Jurnal Saintek Maritim, 22(1).

Sitinjak, T. F., & Nastiti, R. (2022). Lingkungan kerja, beban kerja dan burnout pada karyawan PT Nipsea Paint and Chemical Banjarmasin. Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(2).

Widayanti, N. M. A. M. P., Rahayu, S., & Sari, A. K. (2026). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work-family conflict terhadap burnout pegawai KPP Pratama Sidoarjo Selatan. Jurnal Lentera Bisnis, 15(2), 4671–4697. https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i2.2417

Wulandari, M., & Maulida, H. (2026). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Gemilang Persada Jakarta Barat. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 4(6), 720–730. https://doi.org/10.61722/jiem.v4i6.11284