Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 04, Desember 2026

BEBAN KERJA DAN BURNOUT PADA KARYAWAN : SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Najwa Khairunnisa Alif[1], Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi[2] [1,2] Universitas Negeri Surabaya
Alamat e-mail : [1] najwakhairunnisa.23177@mhs.unesa.ac.id
[2] sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between workload and burnout among employees based on previous research findings. A literature review method was employed for this study. Literature searches were conducted via Google Scholar and GARUDA using the keywords beban kerja, burnout, karyawan, workload, and employees. An analysis of 15 articles revealed that the majority of studies found a positive relationship or influence between workload and burnout among employees. High workloads, excessive job demands, time constraints, and a mismatch between job demands and individual capacity were associated with an increased risk of burnout. However, some studies indicated that the influence of workload on burnout was not significant. These variations in results are linked to other factors examined alongside workload, such as work stress, the work environment, work-life balance, and work-family conflict. These findings suggest that the relationship between workload and burnout must be understood by considering the work context and other factors related to the employees' conditions.

Keywords: Workload, burnout, employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan metode literature review. Pencarian literatur dilakukan melalui Google Scholar dan GARUDA menggunakan kata kunci beban kerja, *burnout*, karyawan, workload, *burnout*, dan *employees*. Hasil kajian terhadap 15 artikel menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian menemukan hubungan atau pengaruh positif antara beban kerja dan *burnout* pada karyawan. Beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, keterbatasan waktu, serta ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu berkaitan dengan meningkatnya risiko *burnout*. Namun, ditemukan pula beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *burnout* tidak signifikan. Variasi hasil tersebut berkaitan dengan faktor lain yang turut dikaji, seperti stres kerja, lingkungan kerja, work-life balance, dan work-family conflict. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan *burnout* perlu dipahami dengan mempertimbangkan konteks pekerjaan serta faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kondisi karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja, *burnout*, karyawan

A. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja

yang dinamis membuat karyawan harus siap dan mampu memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan dari segi kuantitas dan kualitas dalam waktu yang telah ditentukan. Adanya pekerjaan yang harus diselesaikan, tenggat waktu yang terbatas, kompleksitas tugas, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi di lingkungan kerja membuat beban kerja menjadi komponen penting dalam suatu perusahaan. Hal tersebut juga berkaitan dengan kesejahteraan psikologis karyawan karena beban kerja yang tidak ideal dengan kemampuan dan sumber daya pekerja mampu menyebabkan tekanan psikologis pada karyawan. Dalam situasi ini, *burnout* mampu muncul sebagai permasalahan yang perlu diperhatikan karena adanya beban kerja yang tidak ideal.

Burnout menjadi salah satu kondisi psikologis penyebab dari adanya beban kerja yang tidak ideal dalam suatu perusahaan. *Burnout* didefinisikan sebagai bentuk ketegangan secara psikologis, seperti stres berkepanjangan dan ditandai dengan individu mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental. Dijelaskan juga bahwa individu yang mengalami permasalahan ini juga mampu tidak sadar bahwa ia sedang mengalami fase *burnout* dikarenakan prosesnya yang berjalan pelan sampai individu tersebut merasa kelelahan (Etzion,1984). *Burnout* sendiri juga bisa ditunjukkan melalui beberapa perubahan perilaku, seperti menarik diri, menjaga jarak dengan orang lain atau bersikap sinis, meningkatkan turnover pada karyawan, sampai adanya keinginan yang kuat untuk pindah perusahaan (Cherniss, 1987). Ketika kondisi tersebut berlangsung dalam jangka waktu tertentu, karyawan dapat mengalami penurunan energi, kehilangan motivasi, serta kesulitan mempertahankan keterlibatan dalam aktivitas kerja. Dengan demikian, *burnout* menjadi isu penting dalam lingkungan organisasi karena berkaitan dengan kesejahteraan individu sekaligus keberlangsungan aktivitas kerja.

Salah satu faktor pekerjaan yang berkaitan dengan *burnout* adalah beban kerja. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu maupun kelompok dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kondisi kerja yang berlaku (Haryanto, 2010). Beban kerja

sendiri terdiri dari tiga tingkatan, yaitu beban kerja dibawah normal. Pada tingkatan ini, karyawan berada dalam kondisi dimana ia menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang singkat dan di bawah kapasitas kerja. Selanjutnya, beban kerja normal, dimana waktu dan jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan itu seimbang. Kemudian, beban kerja di atas normal. Pada tingkatan ini waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja yang tersedia atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan melampaui kapasitas pekerja (Hastutiningsih, 2019). Pada tingkatan inilah, karyawan lebih rentan mengalami *burnout* akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan berlangsung secara terus-menerus.

Berdasarkan yang telah dijelaskan sebelumnya, beban kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam lingkungan organisasi karena berkaitan dengan tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan. Ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian, dan kemampuan pekerja dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berkelanjutan dan meningkatkan risiko *burnout*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada karyawan melalui metode literature review, dengan menelaah hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman mengenai keterkaitan kedua variabel tersebut serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Melalui sintesis literatur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keterkaitan beban kerja dengan *burnout* dalam konteks organisasi serta menjadi bahan pertimbangan bagi pengembangan kajian Psikologi Industri dan Organisasi dan upaya pengelolaan beban kerja untuk mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *literature review*, yaitu kajian ilmiah yang berfokus pada topik tertentu untuk memberikan gambaran mengenai perkembangan penelitian terkait topik tersebut. Proses *literature review* dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu penelusuran artikel ilmiah menggunakan kata kunci yang relevan, seleksi artikel berdasarkan kesesuaian dengan topik penelitian,

serta pengumpulan dan pengelompokan informasi dari artikel terpilih. Artikel yang digunakan berfokus pada hubungan beban kerja dengan *burnout* pada karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian terdahulu dianalisis dan dibandingkan untuk mengidentifikasi pola temuan, persamaan, serta perbedaan hasil penelitian. Hasil analisis kemudian disintesis secara deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan beban kerja dengan *burnout* pada karyawan (Cahyono et al., 2019).

Penelitian ini menyajikan hasil penelusuran artikel ilmiah yang berkaitan dengan hubungan beban kerja dan *burnout* pada karyawan. Artikel yang digunakan dibatasi pada publikasi lima tahun terakhir, yaitu tahun 2021–2026. Pencarian literatur dilakukan menggunakan kata kunci "beban kerja", "*burnout*", dan "karyawan" serta kata kunci berbahasa Inggris, yaitu "*workload*", "*burnout*", dan "*employees*", melalui database Google Scholar dan GARUDA. Artikel yang diperoleh kemudian diidentifikasi dan diseleksi berdasarkan kesesuaian topik dan relevansi variabel penelitian. Artikel yang memenuhi kriteria selanjutnya ditelaah dengan mengidentifikasi nama penulis, tahun publikasi, judul penelitian, metode penelitian, variabel yang dikaji, dan hasil penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dan dibandingkan untuk mengidentifikasi pola temuan serta keterkaitan antara beban kerja dan *burnout* pada karyawan. Hasil analisis disajikan secara deskriptif untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan kedua variabel berdasarkan penelitian terdahulu.

Pada bagian ini menjelaskan metodologi yang digunakan dalam penelitian yang dianggap perlu untuk memperkuat naskah yang dipublikasikan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan proses pencarian literatur menggunakan kata kunci "beban kerja", "*burnout*", dan "karyawan", serta kata kunci berbahasa Inggris, yaitu "*workload*", "*burnout*", dan "*employees*", diperoleh artikel melalui penelusuran pada Google Scholar dan GARUDA. Artikel tersebut kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian, yaitu hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada karyawan. Setelah melalui proses

seleksi, diperoleh 15 artikel yang digunakan dalam kajian literatur. Karakteristik setiap artikel disajikan berdasarkan informasi yang relevan dengan fokus penelitian, meliputi penulis, judul penelitian, metode penelitian, variabel yang dikaji, serta hasil penelitian yang berkaitan dengan beban kerja dan *burnout* pada karyawan.

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel yang Diukur	Hasil Penelitian
1.	Almakhi, 2023	Analisi Pengaruh Beban Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan PT Wirasindo Santakarya	Kuantitatif korelasional	Beban kerja, *burnout*	Beban kerja memiliki korelasi positif yang kuat dengan *burnout*. Semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami karyawan.
2.	Oktavian et al., 2025	Analisa Hubungan Beban Kerja Mental (*Workload*) Dengan *Burnout* Pada Karyawan	Kuantitatif korelasional	Beban kerja mental (*workload*), *burnout*	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workload* dan *burnout*. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan ketegangan

					psikologis dan meningkatkan risiko *burnout*.
3.	Rahmadhani & Farlis, 2026	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Burnout* Karyawan PT Semen Padang	Kuantitatif asosiatif dan survei	Beban kerja, lingkungan kerja, *burnout*	Beban kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *burnout* pada karyawan. Kondisi kedua variabel yang kurang kondusif dapat meningkatkan tingkat *burnout* yang dialami karyawan.
4.	Sitinjak & Sitinjak, 2022	Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Burnout* Pada Karyawan PT. Nisea Paint and Chemical Banjarmasin	Kuantitatif	Lingkungan kerja, beban kerja, *burnout*	Tekanan beban kerja berhubungan dengan tingginya *burnout* pada karyawan, yang dapat berdampak pada penurunan kinerja dan efektivitas dalam bekerja.
5.	Anandani &	Hubungan	Kuantitatif	Beban	Beban kerja

	Rahmasari, 2023	Beban Kerja dengan *Burnout* pada Pegawai Perusahaan *Startup*	korelasional	kerja, *burnout*	memiliki hubungan signifikan dengan *burnout* pada karyawan *startup*. Fleksibilitas kerja dan permintaan mendadak dari klien dapat meningkatkan beban kerja sehingga berkontribusi terhadap *burnout*.
6.	Lineuwih et al., 2022	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan W*ork Family Conflict* Terhadap *Burnout* Karyawan	Kuantitatif asosiatif	Beban kerja, stres kerja, *work family conflict*, *burnout*	Beban kerja menunjukkan pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap *burnout*. Peningkatan beban kerja cenderung diikuti peningkatan *burnout*, tetapi pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

7.	Febriana et al., 2026	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Burnout* Dengan *Work Life Balanc*e Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur I	Kuantitatif kausalitas	Beban kerja, lingkungan kerja, *burnout*, *work life balance*	Sebanyak 65% variasi *burnout* dijelaskan oleh keempat variabel dalam penelitian, dengan beban kerja sebagai faktor yang paling dominan. Tingginya tuntutan kerja dapat meningkatkan kelelahan karena karyawan mengerahkan lebih banyak energi fisik maupun psikologis.
8.	Chandra, 2024	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Burnout*	Kuantitatif eksplanatori	Beban kerja, stres kerja, *burnout*	Beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat

					memicu kelelahan fisik maupun psikologis serta menurunkan motivasi kerja.
9.	Widayanti et al., 2026	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work Family Conflict* Terhadap *Burnout* Pegawai KPP Pratama Sidoarjo Selatan	Kuantitatif eksplanatori	Beban kerja, stres kerja, *burnout*, *work family conflict*	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* serta menjadi faktor yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Ketidakseimbangan antara kompleksitas pekerjaan, waktu, dan tenaga yang tersedia dapat memicu kelelahan serta membuat karyawan menjaga jarak dari pekerjaannya.
10.	Sari & Johansyah,	Pengaruh Beban Kerja	Kuantitatif	Beban Kerja,	Beban kerja menjadi faktor

	2022	Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Burnout* Karyawan Pada PT. Wom Finance Di Tenggarong		Lingkungan Kerja Non Fisik, *Burnout*	yang paling dominan mempengaruhi burnout karyawan. Target pekerjaan yang terlalu tinggi, lingkungan kerja yang kurang mendukung pengembangan diri, serta standar kerja yang berlebihan dapat meningkatkan risiko *burnout*.
11.	Nurmahmudi & Syifa, 2026	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja, terhadap Job *Burnout* pada Karyawan di Sambal Bakar Garut Tasikmalaya	Kuantitatif deskriptif dan verifikatif	Beban kerja, stres kerja, job *burnout*	Beban kerja dan stres kerja mempengaruhi *burnout* pada karyawan, tetapi beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, stres kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi *burnout*.

12.	Rhamadhan & Raharjo, 2025	Pengaruh Beban Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Generasi Milenial Di Sektor Perbankan	Kuantitatif kausal asosiatif	Beban kerja, *work life balance*, *burnout*	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, dengan kedua variabel penelitian secara bersama-sama menjelaskan 56,7% pengaruh terhadap *burnout*. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami.
13.	Prananda & Guslina, 2026	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Burnout* Karyawan (Studi Kasus Pada PT Lastana	Kuantitatif kausal asosiatif	Beban kerja, komitmen organisasi, *burnout*	Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan. Tingginya tuntutan pekerjaan tidak selalu menyebabkan *burnout* karena

		Ekspress Indonesia)			terdapat faktor lain yang turut memengaruhi, seperti stres kerja dan lingkungan kerja.
14.	Adung et al., 2023	Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Yang Dimediasi Stres Pekerjaan (Studi pada PT. BestProfit Futures Di Kota Malang)	Kuantitatif	Beban kerja, *burnout*, stres pekerjaan	Beban kerja tidak memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *burnout* pada karyawan di perusahaan yang diteliti.
15.	Mutmaina, 2026	Peran Stres Kerja Memediasi Beban kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Outsourcing	Kuantitatif Kausal	Beban kerja, *job insecurity*, *burnout*	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Tuntutan kerja yang tinggi, keterbatasan waktu, serta jam kerja yang

		Perusahaan Leasing YZ Di Surabaya			panjang dapat meningkatkan risiko burnout pada karyawan.

Tabel 1. Hasil Seleksi Literatur

Berdasarkan hasil seleksi terhadap 15 artikel penelitian, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan atau pengaruh positif terhadap *burnout* pada karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula kecenderungan *burnout* yang dialami karyawan. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan, keterbatasan waktu penyelesaian tugas, serta ketidaksesuaian antara jumlah pekerjaan dan kapasitas individu. Temuan ini sejalan dengan penelitian Almakhi (2023), Oktavian et al. (2025), dan Anandani dan Rahmasari (2023), yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan *burnout*. Beban kerja mental yang melampaui kapasitas serta tuntutan pekerjaan yang meningkat dapat menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan pada karyawan.

Selain berkaitan dengan *burnout*, beban kerja dalam beberapa penelitian ditemukan sebagai faktor yang dominan dibandingkan variabel lainnya. Febriana et al. (2026) menemukan bahwa beban kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi *burnout* pada pegawai Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur I. Temuan serupa ditunjukkan oleh Widayanti et al. (2026) pada pegawai KPP Pratama Sidoarjo Selatan serta Sari dan Johansyah (2022) pada karyawan PT WOM Finance di Tenggarong. Di sisi lain, penelitian Rahmadhani dan Farlis (2026) serta Chandra (2024) menunjukkan bahwa *burnout* juga berkaitan dengan faktor lain, seperti lingkungan kerja dan stres kerja. Penelitian Rhamadhan dan Raharjo (2025) serta Febriana et al. (2026) turut mengkaji *work-life balance* dalam kaitannya dengan *burnout*. Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya perlu dipahami berdasarkan tingginya tuntutan

pekerjaan, tetapi juga dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja, stres kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Meskipun demikian, tidak seluruh penelitian menemukan pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap *burnout*. Lineuwih et al. (2022) menemukan bahwa beban kerja memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara statistik. Hasil serupa ditemukan oleh Prananda dan Guslina (2026) serta Adung et al. (2023), yang tidak menemukan pengaruh signifikan beban kerja terhadap *burnout*. Sementara itu, Nurmahmudi dan Syifa (2026) menunjukkan bahwa stres kerja lebih dominan dibandingkan beban kerja. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara beban kerja dan *burnout* dapat bervariasi sesuai dengan konteks penelitian dan faktor lain yang turut dikaji, seperti stres kerja, lingkungan kerja, *work-family conflict*, *work-life balance*, dan komitmen organisasi. Dengan demikian, beban kerja tidak selalu menjadi satu-satunya faktor yang menjelaskan munculnya *burnout* pada karyawan.

Secara keseluruhan, kajian terhadap 15 artikel menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang berkaitan dengan *burnout* pada karyawan. Mayoritas temuan mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, keterbatasan waktu, serta ketidaksesuaian antara beban tugas dan kapasitas individu dapat meningkatkan risiko kelelahan fisik maupun psikologis. Namun, adanya penelitian dengan hasil tidak signifikan menunjukkan bahwa hubungan tersebut perlu dipahami dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pembagian tugas yang proporsional, penetapan target yang realistis, kondisi lingkungan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi sebagai bagian dari upaya mengurangi risiko *burnout*.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil *literature review* terhadap 15 artikel mengenai beban kerja dan *burnout* pada karyawan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan

munculnya *burnout*. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu, keterbatasan waktu, serta tingginya target pekerjaan dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout* pada karyawan. *Burnout* dalam kondisi tersebut dapat ditandai dengan kelelahan fisik maupun psikologis, menurunnya motivasi, serta munculnya sikap menjauh terhadap pekerjaan. Meskipun demikian, hasil penelitian tidak sepenuhnya menunjukkan pengaruh yang konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, tetapi juga dapat berkaitan dengan faktor lain seperti stres kerja, lingkungan kerja, work-life balance, work-family conflict, komitmen organisasi, dan kondisi pekerjaan lainnya. Dengan demikian, beban kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam munculnya *burnout*, tetapi bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan.

DAFTAR PUSTAKA

Almakhi, U. A. M. (2023). Analisi Pengaruh Beban Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan PT Wirasindo Santakarya. *Journal of Sustainability and Science Economic*, *1*, 43-50. https://doi.org/10.62337/jsse.v1i1.11

Anandani, D. A., & Rahmasari, D. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan *Burnout* pada Pegawai Perusahaan Startup. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*, 103-115. https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i2.53369

Cahyono, E. A., Sutomo, N., & Hartono, A. (2019). LITERATUR REVIEW ; PANDUAN PENULISAN DAN PENYUSUNAN. *Jurnal Keperawatan*, *2*.

Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Burnout*. *Jurnal Maneksi*, *13*.

https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059

Febriana, I., Rahayu, S., & Fitrianty, R. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Burnout* Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur I. *Jurnal Lentera Bisnis*, *15*, 4828-4849. https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i2.2424

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*, 879-890. https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.20

Mutmaina, R. B. (2026). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja dan Job Insecurity Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Outsourcing Perusahaan Leasing YZ Di Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, *9*, 229-241. https://doi.org/10.37504/jmb.v9i3.824

Nurmahmudi, I., & Syifa, R. H. A. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja, terhadap Job *Burnout* pada Karyawan di Sambal Bakar Garut Tasikmalaya. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *5*, 23602-23611.

Oktavian, M. W. Z., Widhiani, A., Hidayah, A. N., & Grahani, F. O. (2025). Analisa Hubungan Beban Kerja Mental (Workload) Dengan *Burnout* Pada Karyawan. *Vol 12 No 1 (2025): Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper*, *12*, 322-326. https://doi.org/10.38156/gesi.v12i1.421

Prananda, K. K. S., & Guslina, I. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan

Komitmen Organisasi Terhadap *Burnout* Karyawan (Studi Kasus Pada PT Lastana Ekspress Indonesia). *JEKMA Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, *5*, 98-104.

Rahmadhani, F., & Farlis, F. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Burnout* Karyawan PT Semen Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya (JPPISB)*, *5*, 140-147. https://doi.org/10.47233/jppisb.v5i2.38

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*, 3949-3958.

Sari, E. P., & Johansyah, J. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Burnout* Karyawan Pada PT. Wom Finance Di Tenggarong. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, *20*, 102-113. https://doi.org/10.53640/jemi.v20i2.819

Sitinjak, T. F., & Sitinjak, R. (2022). Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Burnout* Pada Karyawan PT. Nisea Paint and Chemical Banjarmasin. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *15*, 302-316. https://doi.org/10.53651/jdeb.v15i2.392

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*.
https://doi.org/10.34127/
jrlab.v15i2.2417