



Analisis Pengaruh *Job Stress*, *Work-Life Balance*, dan Dukungan Organisasi terhadap *Burnout* pada Karyawan: Sebuah *Systematic Literature Review*

Faidh Rahmani Nasr
Politeknik Ketenagakerjaan
faidhnasr@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *job stress*, *organizational support*, dan *work-life balance* terhadap *burnout* pada karyawan melalui pendekatan *Systematic Literature Review*. Proses seleksi literatur dilakukan melalui basis data Google Scholar, ScienceDirect dan Taylor & Francis Online dengan kata kunci "*job stress*", "*organizational support*", "*work-life balance*" dan "*burnout*". Hasil sintesis menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian menempatkan *job stress* sebagai faktor utama penyebab *burnout*, terutama pada sektor kesehatan, pendidikan, dan jasa perhotelan yang memiliki intensitas kerja tinggi. Dukungan organisasi yang berupa empati pimpinan, komunikasi efektif, serta pengakuan atas kinerja karyawan terbukti mampu meningkatkan *resilience* dan menurunkan kelelahan emosional. Di sisi lain, kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-hidup seperti jam kerja fleksibel, sistem kerja hybrid, serta cuti dan program kesejahteraan karyawan yang manusiawi menjadi strategi paling efektif dalam menekan tingkat *burnout*. Temuan ini menegaskan bahwa *burnout* bukan semata akibat tekanan individu, tetapi juga hasil dari kebijakan organisasi yang kurang adaptif terhadap kebutuhan psikologis karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan atasan yang empatik, dan program kesejahteraan psikologis untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Job Stress*, *Dukungan Organisasi*, *Work-life Balance*

Abstract

This study aims to analyze the relationship between *job stress*, *organizational support*, and *work-life balance* on employee *burnout* using a *Systematic Literature Review (SLR)* approach. The literature selection process was conducted through databases such as Google Scholar, ScienceDirect, and Taylor & Francis Online using the keywords "*job stress*," "*organizational support*," "*work-life balance*," and "*burnout*." The synthesis results indicate that most studies identify *job stress* as the primary factor contributing to *burnout*, particularly in the healthcare, education, and hospitality sectors, which are characterized by high work intensity. Organizational support in the form of empathetic leadership, effective communication, and recognition of employee performance has been proven to enhance *resilience* and reduce emotional exhaustion. Meanwhile, organizational policies that promote *work-life balance* – such as flexible working hours, hybrid work systems, as well as humane leave and employee well-being programs – are among the most effective strategies for reducing *burnout* levels. These findings emphasize that *burnout* is not merely the result of individual pressure but also a consequence of organizational policies that fail to adapt to employees' psychological needs. Therefore, companies need to integrate flexible work arrangements, empathetic supervisory support, and psychological well-being programs to foster a healthy, productive, and sustainable work environment.

Keyword: *Job Stress*, *Perceived Organizational Support*, *Work-life Balance*

Pendahuluan

Akhir-akhir ini, di dunia yang semakin berkembang, *work-life balance (WLB)* telah menjadi isu yang semakin mendapatkan perhatian, terutama dalam konteks pekerja kantoran. Banyak perusahaan saat ini mulai menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan sebagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja. *Work-life balance* yang buruk dapat berujung pada berbagai masalah, salah satunya adalah *burnout*. *Burnout* atau kelelahan mental yang ekstrem merupakan salah satu isu utama yang banyak dialami oleh pekerja,

khususnya mereka yang bekerja di lingkungan yang menuntut beban kerja tinggi, seperti pekerja kantor.

Menurut penelitian oleh Syahada et al (2025), *work stress* dan dukungan organisasi berperan penting dalam memediasi hubungan antara *work-life balance* dan burnout. Jika karyawan merasa terlalu banyak beban kerja dan kurangnya dukungan dari perusahaan, hal ini dapat memperburuk keseimbangan kehidupan kerja mereka dan berujung pada burnout yang tinggi. Penelitian tersebut menekankan bahwa dukungan organisasi yang rendah dapat memperburuk dampak negatif dari stress kerja, sehingga penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan karyawan mereka. Disisi lain, dukungan organisasi yang efektif dapat berperan sebagai *buffer* untuk mengurangi dampak negatif dari *work stress* terhadap burnout. Lestari & Setyaningrum (2024) menemukan bahwa dukungan sosial dalam bentuk kebijakan organisasi yang mengedepankan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berpotensi memperkecil pengaruh job stress terhadap burnout. Dengan adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja secara optimal tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan. Kebijakan semacam ini sangat diperlukan untuk mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan menguntungkan perusahaan.

Work-life balance yang buruk sering kali berhubungan dengan meningkatnya *job stress* dan berujung pada burnout yang dapat menurunkan kualitas hidup karyawan dan menurunkan produktivitas mereka. Penelitian oleh Kisworo et al (2024) menunjukkan bahwa pekerja di sektor kesehatan menghadapi tantangan besar dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan pribadi mereka, yang berujung pada meningkatnya tingkat burnout. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dengan jam kerja yang tidak fleksibel dan beban kerja yang sangat tinggi lebih cenderung mengalami stres yang tinggi dan mengalami dampak negatif terhadap kesehatan mental mereka. Tingkat burnout yang tinggi dapat berhubungan langsung dengan penurunan kinerja pekerja. *Work-life balance* yang buruk mempengaruhi kualitas hidup karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja, hal ini telah dibuktikan oleh Darwin et al (2025) yang menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat *job stress* yang tinggi lebih rentan terhadap burnout. Dalam hal ini, dukungan organisasi sangat berpengaruh dalam memitigasi dampak negatif dari stress kerja tersebut. Organisasi yang menyediakan kebijakan fleksibilitas kerja, waktu istirahat yang cukup, dan dukungan sosial dapat mengurangi burnout di kalangan karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa sektor pekerjaan lainnya seperti di sektor Pendidikan, *work-life balance* memainkan peranan penting dalam mengurangi tingkat burnout pada pengajar. Penelitian oleh Bhadana et al (2022) menyatakan bahwa stres pekerjaan di kalangan akademisi dapat mempengaruhi kualitas pengajaran mereka. *Work-life balance* yang buruk di kalangan pengajar dapat menurunkan motivasi mereka dan meningkatkan tingkat burnout, yang akhirnya mempengaruhi kinerja akademik siswa. Oleh karena itu, kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan para akademisi. Penelitian oleh Anjum et al (2023) menegaskan bahwa dukungan sosial dari organisasi dapat memoderasi dampak negatif dari *job stress* terhadap burnout. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki dukungan sosial yang kuat, baik dari atasan maupun rekan kerja, lebih mampu mengelola stres mereka dan lebih sedikit terpengaruh oleh burnout. Sebaliknya, karyawan yang tidak menerima dukungan yang cukup dari organisasi lebih cenderung mengalami burnout yang lebih tinggi, yang akhirnya mengurangi tingkat kepuasan kerja mereka.

Dukungan organisasi yang kurang dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang buruk, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya kebijakan kerja fleksibel dapat menyebabkan peningkatan burnout di kalangan manajer. (Untarini et al., 2020) Meskipun hubungan antara *job stress*, *work-life balance*, dan dukungan organisasi terhadap burnout telah banyak diteliti, masih terdapat beberapa kekosongan penelitian (*research gap*) yang perlu diperhatikan secara lebih spesifik. Pertama, sebagian besar studi terdahulu berfokus pada sektor kesehatan dan pendidikan, sementara penelitian terhadap generasi muda di sektor industri digital dan manufaktur masih terbatas. Penelitian oleh Bhattaru et al (2024) menunjukkan bahwa tekanan kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja menjadi isu utama di kalangan pekerja industri modern, namun belum banyak dikaji dalam konteks pekerja generasi Z yang memiliki karakteristik fleksibilitas dan ekspektasi kesejahteraan kerja yang berbeda.

Kedua, masih terdapat inkonsistensi hasil empiris terkait peran moderasi dukungan organisasi dalam hubungan antara stres kerja dan burnout. Beberapa penelitian seperti Li et al (2022) menemukan bahwa dukungan sosial mampu memperlemah dampak stres kerja terhadap burnout, sedangkan studi lain seperti Bharathi & Sujatha (2024) menunjukkan bahwa efek dukungan organisasi bergantung pada konteks sektor kerja dan tingkat otonomi individu. Hal ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk meneliti kembali mekanisme peran dukungan organisasi sebagai moderator dalam konteks pekerjaan yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan wawasan yang lebih mengenai peran dukungan organisasi, *work-life balance* dan stres kerja terhadap burnout di lingkungan pekerja.

Metode

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dengan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR), yaitu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis temuan dari berbagai studi empiris yang relevan secara sistematis, transparan, dan terukur. Topik penelitian yang dikaji meliputi Job Stress (Stres Kerja), Dukungan Organisasi (*Organizational Support*), *Work-Life Balance* (WLB), dan Burnout, yang telah banyak diteliti secara terpisah namun belum banyak dikaji secara integratif dalam satu model konseptual. Proses SLR ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: Pertama, Identifikasi literatur menggunakan basis data daring seperti *Google Scholar*, *ScienceDirect*, dan *Taylor & Francis Online*, serta sumber pustaka cetak di perpustakaan. Kriteria inklusi artikel jurnal ilmiah meliputi: 1) Diterbitkan dalam lima tahun terakhir (2020–2025), 2) Terakreditasi nasional atau terindeks internasional (Scopus, WoS), 3) Menggunakan desain kuantitatif, kualitatif, atau mixed methods. 4) Meneliti hubungan antara minimal dua variabel utama: *Job Stress*, *Work-Life Balance*, *Organizational Support* dan Burnout.

Kedua, Protokol pencarian mengikuti tahapan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemetaan menyeluruh mengenai hubungan antara stres kerja, dukungan organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap burnout, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian studi empiris selanjutnya. Ketiga, Analisis dan sintesis literatur. Setelah literatur dikumpulkan, penulis melakukan analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi temuan-temuan utama dari setiap penelitian, termasuk hubungan antarvariabel, peran moderasi dukungan organisasi, serta perbedaan hasil antar sektor pekerjaan.

Hasil dan Diskusi

Pengaruh Job Stress terhadap Burnout

Dalam konteks ketenagakerjaan modern, *job stress* telah diakui sebagai salah satu faktor utama penyebab burnout, yakni kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi yang muncul akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, hubungan antara stres kerja dan burnout menunjukkan pola yang konsisten: semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula risiko terjadinya burnout pada karyawan. Penelitian oleh Üngüren et al (2024) menunjukkan bahwa job stress secara signifikan meningkatkan burnout di tempat kerja, terutama dalam industri perhotelan yang dikenal dengan tekanan kerja tinggi dan jam kerja yang panjang. Studi ini juga menemukan bahwa persepsi keamanan kerja (*job security*) dapat memoderasi hubungan tersebut, di mana karyawan yang merasa aman secara pekerjaan cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah meskipun menghadapi stres tinggi. Dalam konteks akademik, Malik (2025) menemukan bahwa stres kerja yang tinggi pada dosen di universitas swasta berhubungan signifikan dengan burnout dan penurunan komitmen organisasi. Penelitian ini menyoroti bahwa burnout tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga berimplikasi terhadap penurunan kualitas kerja dan loyalitas organisasi, menunjukkan pentingnya intervensi manajemen stres di sektor pendidikan.

Penelitian di sektor kesehatan juga menunjukkan hubungan yang kuat antara stres kerja dan burnout. Studi Soltan et al (2020) terhadap dokter onkologi di Mesir menemukan bahwa 60% responden mengalami stres kerja tinggi dan 32% menunjukkan gejala burnout berat. Faktor-faktor seperti beban kerja tinggi, shift malam, dan tekanan emosional akibat interaksi dengan pasien berkontribusi besar terhadap timbulnya burnout. Penelitian oleh Ahmad et al (2025) juga memperkuat

hubungan antara kesejahteraan psikologis karyawan dan stres kerja. Stres kerja tidak hanya meningkatkan burnout, tetapi juga menurunkan well-being secara keseluruhan, terutama dalam organisasi yang memiliki budaya kerja otoriter dan minim dukungan sosial.

Secara keseluruhan, hubungan antara *job stress* dan burnout bersifat langsung dan signifikan, di mana stres kerja menjadi variabel utama yang memicu kelelahan emosional dan menurunkan produktivitas. Organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan dengan menciptakan budaya kerja yang suportif, memberikan fleksibilitas waktu kerja, dan menyediakan sistem dukungan sosial yang memadai. Strategi ini tidak hanya menekan tingkat burnout, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Burnout

Dalam kajian ketenagakerjaan modern, dukungan organisasi (*organizational support*) telah diidentifikasi sebagai salah satu faktor pelindung paling penting terhadap burnout, kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi akibat tekanan kerja yang kronis. Berdasarkan teori *Perceived Organizational Support* (POS) oleh Eisenberger et al (1986), karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasinya akan memiliki daya tahan psikologis (*resilience*) yang lebih kuat, sehingga lebih kecil kemungkinannya mengalami burnout.

Penelitian Ali et al (2023) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi memiliki hubungan negatif signifikan dengan burnout dan niat keluar (*turnover intention*). Studi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, semakin rendah tingkat burnout yang mereka alami. Selain itu, burnout juga memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Hasil serupa ditemukan oleh Myrvang (2020) yang meneliti tenaga kesehatan di Norwegia. Ia menemukan bahwa dukungan organisasi berhubungan negatif dengan burnout dan berhubungan positif dengan kesejahteraan karyawan (*employee well-being*). Semakin tinggi dukungan yang diterima, semakin rendah tingkat kelelahan emosional dan depersonalisasi pada pekerja layanan kesehatan.

Temuan serupa juga dilaporkan oleh Yaghoubi et al (2014), yang menemukan korelasi negatif antara persepsi dukungan organisasi dan tingkat burnout pada pegawai. Hasil tersebut memperkuat asumsi bahwa ketika organisasi memberikan pengakuan, penghargaan, dan dukungan emosional kepada karyawan, maka risiko burnout akan menurun secara signifikan. Dalam konteks pendidikan, Sanza & Asparin (2025) meneliti hubungan antara dukungan organisasi, *work-life balance*, dan burnout pada guru sekolah negeri di Filipina. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun tingkat dukungan organisasi tergolong tinggi, guru tetap mengalami burnout pada dimensi kelelahan emosional dan depersonalisasi, menunjukkan bahwa dukungan organisasi perlu dikombinasikan dengan strategi koping pribadi agar efektif dalam menekan burnout.

Penelitian terbaru oleh Ren et al (2024) di Tiongkok juga menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap burnout dan efek tersebut dimediasi oleh psikologikal kapital (*psychological capital*) dan *work engagement*. *Perceived organizational support* (POS) yang tinggi meningkatkan semangat kerja dan ketahanan psikologis, yang secara tidak langsung menurunkan risiko burnout di kalangan perawat muda. Dalam konteks lokal, Rismawan & Wijono (2021) meneliti perawat di Salatiga dan menemukan hubungan negatif signifikan antara dukungan organisasi dan burnout. Hasilnya menunjukkan bahwa kurangnya dukungan dari pihak rumah sakit memperbesar tingkat kelelahan kerja, sehingga organisasi perlu memperkuat sistem dukungan psikologis dan kebijakan kesejahteraan untuk menekan tingkat burnout. Lebih lanjut, Tang et al (2023) menegaskan bahwa dukungan organisasi dapat menurunkan burnout secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan *psychological capital*, yang menjadi sumber daya psikologis penting bagi tenaga kesehatan mental. Hal ini memperkuat pandangan bahwa organisasi tidak hanya perlu memberikan dukungan struktural seperti pelatihan atau kompensasi, tetapi juga memperhatikan dukungan emosional dan penguatan kapasitas mental karyawan.

Berdasarkan hasil sintesis berbagai penelitian, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi dan moderasi variabel lain seperti *psychological capital*, *work engagement*, dan *workload*. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan diperhatikan oleh organisasi memiliki daya tahan emosional dan motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga lebih mampu menghadapi tekanan kerja tanpa mengalami burnout. Selain itu, dukungan organisasi terbukti memperlemah pengaruh negatif faktor stresor

seperti beban kerja dan konflik peran terhadap burnout, yang artinya semakin tinggi dukungan organisasi maka akan menurunkan tingkat burnout. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengembangkan kebijakan yang menekankan pentingnya dukungan sosial dan psikologis, seperti program kesejahteraan karyawan (*employee well-being programs*), pelatihan *resilience*, serta sistem penghargaan yang adil, guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Burnout

Work-life balance (WLB) merupakan salah satu faktor kunci yang berperan dalam mengurangi tingkat burnout pada karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memungkinkan individu untuk mengelola sumber daya emosional dan energi secara lebih baik. Ketika keseimbangan ini terganggu, individu kehilangan sumber daya yang penting, yang pada akhirnya memicu stres dan burnout. Penelitian Maghfira et al (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan sebagai faktor pencegah terhadap burnout melalui pengurangan persepsi terhadap beban kerja. Hasil korelasi menunjukkan bahwa karyawan dengan WLB tinggi memiliki persepsi *job demand* yang lebih rendah, yang kemudian berdampak pada menurunnya kelelahan emosional dan depersonalisasi. Studi ini juga menekankan bahwa WLB dapat berfungsi sebagai *resilience factor* untuk mencegah stres yang berkembang menjadi burnout.

Temuan serupa dikemukakan oleh Norhisyam (2025) dalam penelitiannya pada pekerja di Malaysia yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pribadi merupakan penyebab utama burnout di kalangan tenaga kerja industri jasa. Pekerja yang mengalami kesulitan mengatur waktu, menghadapi komunikasi yang buruk, dan kekurangan waktu istirahat menunjukkan tingkat burnout yang lebih tinggi. Sebaliknya, organisasi yang memberikan fleksibilitas waktu kerja dan kebijakan ramah keluarga berhasil menekan tingkat burnout karyawan. Penelitian Shafariah & Gofur (2025) memperkuat hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap burnout dan secara tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja. Dalam model mediasi yang diuji menggunakan teori COR, burnout terbukti memediasi hubungan antara WLB dan kepuasan kerja, menegaskan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat menekan kelelahan emosional dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Demikian pula, Ramadhan & Winata (2025) meneliti hubungan WLB dan burnout pada karyawan ritel di Tangerang, dan menemukan bahwa keduanya memiliki hubungan negatif. Semakin baik keseimbangan kerja-hidup yang dimiliki karyawan, semakin rendah tingkat burnout yang dialami. Penelitian ini menyoroti pentingnya kebijakan kerja fleksibel dan penghargaan terhadap waktu pribadi dalam sektor ritel yang cenderung memiliki jam kerja panjang. Hasil dari Tavassoli & Sunyer (2020) yang membandingkan WLB menemukan bahwa WLB berpengaruh negatif terhadap burnout dan positif terhadap kepuasan kerja. Studi ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan tersebut, menandakan bahwa WLB bukan hanya persoalan individu, tetapi juga hasil dari dukungan sistemik organisasi. Penelitian Volk et al (2024) di bidang kedokteran hewan juga memperluas perspektif ini. Mereka menemukan bahwa WLB berperan sebagai strategi efektif dalam mengurangi stres psikologis dan burnout, serta meningkatkan kesejahteraan mental dan kualitas hidup tenaga profesional. Selain itu, Daud et al. (2023) menegaskan bahwa burnout memediasi hubungan antara WLB dan kepuasan kerja dalam sektor perbankan Indonesia, dan bahwa intervensi WLB dapat meningkatkan komitmen dan performa kerja melalui penurunan burnout.

Berdasarkan hasil sintesis berbagai penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi seperti *job demand*, *job satisfaction* dan *organizational commitment*. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk mempertahankan sumber daya psikologisnya, menekan kelelahan emosional, dan meningkatkan kesejahteraan mental. Penerapan kebijakan organisasi yang mendukung *Work-Life Balance* – seperti jam kerja fleksibel, program kesejahteraan karyawan, serta dukungan sosial dan keluarga – bukan hanya menjadi strategi kesejahteraan, tetapi juga instrumen preventif terhadap burnout. Karyawan dengan tingkat WLB tinggi tidak hanya lebih produktif dan puas terhadap pekerjaannya, tetapi juga memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Oleh karena itu, investasi organisasi dalam kebijakan WLB merupakan langkah strategis menuju lingkungan kerja yang berkelanjutan, sehat, dan berorientasi pada kesejahteraan manusia.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa burnout pada karyawan merupakan hasil interaksi kompleks antara tingginya stres kerja, rendahnya dukungan organisasi, dan kurangnya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar risiko karyawan mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan produktivitas, sedangkan dukungan organisasi dan keseimbangan kerja-hidup terbukti berperan sebagai faktor protektif yang efektif dalam menekan dampak negatif tersebut. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan yang secara langsung menargetkan tiga aspek tersebut, seperti penerapan jam kerja fleksibel dan sistem hybrid working untuk membantu karyawan mengelola tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, menyediakan dukungan atasan yang empatik dan komunikatif melalui pelatihan kepemimpinan berbasis empati, serta mengembangkan program kesejahteraan karyawan (*employee well-being programs*) yang mencakup konseling psikologis, pelatihan manajemen stres, dan kegiatan rekreatif yang membangun kohesi tim. Selain itu, kebijakan penghargaan berbasis keseimbangan dan kinerja berkelanjutan perlu diintegrasikan agar karyawan tidak hanya dinilai dari produktivitas jangka pendek, tetapi juga dari kontribusi terhadap budaya kerja yang sehat. Dengan menggabungkan strategi fleksibilitas waktu kerja, dukungan emosional dari atasan, serta promosi kesejahteraan psikologis yang berkelanjutan, perusahaan dapat secara signifikan menurunkan tingkat burnout, meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, sehat, dan berkelanjutan.

Referensi

- Ahmad, N. R., Ullah, I., Aziz, M. U., & Iqbal, F. (2025). Investigating Stress, Burnout, and Organizational Factors Contributing to Psychological Well-being at Work. *Review of Education, Administration and Law (REAL)*, 8(1), 29–40. <https://doi.org/10.47067/real.v8i1.401>
- Ali, I., John, R., & Murtza, M. H. (2023). Impact of Perceived Organizational Support on Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Job Burnout. *Foundation University Journal of Business and Economics*, 9(2), 300–311.
- Anjum, M. N., Hussain, F., & Abbas, K. (2023). IMPACT OF WORK STRESS ON JOB SATISFACTION WITH MODERATING EFFECT OF SOCIAL SUPPORT. *Journal of Social Research Development*, 4(1), 192–200. <https://doi.org/https://doi.org/10.53664/JSRD/04-01-2023-17-192-200>
- Bhadana, J., Saxena, N., & Bhatia, A. (2022). Uttar Pradesh academics' occupational stress, organisational work environment and work-life balance: A quantitative study. *SA Journal of Human Resource Management*, 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1639>
- Bharathi, S. K. S., & Sujatha, S. (2024). Healthcare Employee Well-Being and Work-Related Stress Factors: Evaluating the Mediating Influence of Perceived Organisational Support. *QUBAHAN ACADEMIC JOURNAL*, 4(3), 209–225.
- Bhattaru, S., Kokkonda, S., & Challa, R. (2024). From Burnout to Balance: A Sustainability- Oriented Survey on Job Stress and Work-Life Integration. *MATEC Web of Conferences* 392. <https://doi.org/10.1051/mateconf/202439201040>
- Darwin, D., Satrya, A., & Parasuraman, B. (2025). The Influence of Work-Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction, and Burnout on Job Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 21(1), 83–99. <https://doi.org/10.33830/jom.v21i1.9429.2025>
- Kisworo, J. G., Thariq, M. N., Jalil, R. M., & Nikmah, U. (2024). Unraveling Job Stress and Work-life Balance in Healthcare Workers: A Bibliometric Analysis. *KnE Social Sciences: The 1st International Conference on Creative Design, Business and Society (1st ICCDBS) 2023*, 147–157. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i32.17433>
- Lestari, P. A., & Setyaningrum, R. P. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Job Stress On Job Satisfaction Mediated By Burnout In Generation Z Employees In The Manufacturing Sector MM2100. *Jurnal Ekonomi*, 13(02), 555–563. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>
- Li, N., Zhang, L., Li, X., & Lu, Q. (2022). Moderated Role of Social Support in the Relationship between Job Strain, Burnout, and Organizational Commitment among Operating Room Nurses: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19.

- <https://doi.org/0.3390/ijerph191710813>
- Maghfira, N. A., Suyasa, P. T. Y. S., & Budiana, I. M. (2025). Work-Life Balance, Job Demands, and Burnout. *JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian*, 4(8), 4725–4734.
- Malik, A. (2025). Impact of Job Stress, Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Burnout: A Study of Academicians in Private Universities. *International Review of Management and Marketing*, 15(5), 81–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.18452>
- MYRVANG, N. A. (2020). The Relationship between Employee Well-Being , Burnout and Perceived Organizational Support in Healthcare Professionals. *Journal of International Health Sciences and Management*, 6(12), 34–39.
- Norhisyam, N. F. F. B. (2025). Work-Life Balance and Workload in Contributing to Employee Burnout. *Forum Komunikasi*, 20(1), 19–31. https://doi.org/10.24191/FK.V20i1.2025_02
- Ramadhan, R., & Winata, H. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kerja Hidup (Work Life Balance) dan Kelelahan (Burnout) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Toko Indomaret Area Karang Tengah, Kota Tangerang). *SOCIORA The Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(1), 26–37. <https://doi.org/10.33753/sociora.v2i1.42>
- Ren, Y., Li, G., Pu, D., He, L., Huang, X., Lu, Q., Du, J., & Huang, H. (2024). The relationship between perceived organizational support and burnout in newly graduated nurses from southwest China: the chain mediating roles of psychological capital and work engagement. *BMC Nurs*, 23(719), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02386-x>
- Rismawan, A., & Wijono, S. (2021). Perceived Organizational Support and Burnout among Nurses: A Finding from Salatiga, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2), 214–227. <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34125>
- Sanza, C. R. M., & Asparin, A. A. (2025). Organizational Support and Work-Life Balance on Burnout of Public School Teachers. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION: A MULTIDISCIPLINARY JOURNAL*, 46(10), 1380–1393. <https://doi.org/10.70838/pemj.461008>
- Shafariah, H., & Gofur, A. (2025). Is Burnout a Missing Link? Exploring the Relationship between Work-Life Balance and Job Satisfaction. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 21(1), 1–16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v21i1.3946>
- Soltan, M. R., Soliman, S. S., Elsherief, W. A., Elnaggar, M. S., & Gohar, S. F. (2020). Burnout and work stress among medical oncologists: Egyptian multi-centric study. *Middle East Curr Psychiatry*, 27(40), 1–6. <https://doi.org/10.1186/s43045-020-00046-9>
- Syahada, L. E., Suhardi, & Firdaus, R. (2025). The effect of work-life balance, work stress, and workload on employee performance with organizational support as moderation variables. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 5(2), 264–276. <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku3813>
- Tang, Y., Wang, Y., Zhou, H., Wang, J., Zhang, R., & Lu, Q. (2023). The relationship between psychiatric nurses' perceived organizational support and job burnout: Mediating role of psychological. *Front. Psychol*, 14, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1099687>
- Tavassoli, T., & Sunyer, A. (2020). EMPLOYEE WORK-LIFE BALANCE, SATISFACTION AND BURNOUT IN IRAN AND SPAIN. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(3), 779–791. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8384>
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4), 1–21. <https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Untarini, N., Sayyida, & Singh, S. K. (2020). Occupational stress management in managerial employees: an analysis of level and source of work stress. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 47–68. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p47-68>
- Volk, J. O., Schimmack, U., Strand, E. B., Reinhard, A., Hahn, J., Andrews, J., Probyn-smith, K., & Jones, R. (2024). Work-life balance is essential to reducing burnout, improving well-being. *J Am Vet Med Assoc*, 262(7), 950–957. <https://doi.org/10.2460/javma.24.02.0135>
- Yaghoubi, N. M., Pourghaz, A., & Toomaj, H. G. (2014). Study of Perceived Organizational Support's Relationship with Job Burnout. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(6), 315–324. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v4-i6/961>