



Pengaruh Beban Kerja pada Kinerja Dokter Umum Generasi Z dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi

Liyenka Belusi Tantra¹, Kartika Imasari Tjiptodjojo²

¹Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Indonesia, liyenkatantra@gmail.com.

²Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Indonesia, kartika.it@eco.maranatha.edu.

Corresponding Author: kartika.it@eco.maranatha.edu²

Abstract: *Generation Z in the workplace brings changes to how individuals view work in relation to work-life balance and mental well-being. In the healthcare sector, high work demands have the potential to lead to burnout, which can impact performance. The aim of this research is to test the mediation of burnout on the influence of workload on the performance of 100 Generation Z general practitioners in the city of Bandung. Data analysis was performed using multiple linear regression and PROCESS Macro Hayes. The results concluded that burnout fully mediates the relationship between workload and performance. This demonstrates that managing workload and preventing burnout is crucial for maintaining the performance of medical personnel and the quality of healthcare services.*

Keyword: *Bandung City, Burnout, General Practitioner Performance, Generation Z, Workload*

Abstrak: Generasi Z dalam dunia kerja membawa perubahan terhadap cara individu memandang pekerjaan terkait dengan *work-life balance* serta kesejahteraan mental. Dalam sektor kesehatan, tingginya tuntutan pekerjaan berpotensi menimbulkan *burnout* yang dapat mempengaruhi kinerja. Tujuan dari riset ini untuk uji mediasi burnout pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja 100 dokter umum Generasi Z di kota Bandung. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur dan *PROCESS Macro Hayes*. Hasil menyimpulkan bahwa *burnout* memediasi secara penuh hubungan antara beban kerja dan kinerja. Hal ini memperlihatkan bahwa beban kerja yang dikelola dan pencegahan *burnout* menjadi penting untuk menjaga kinerja tenaga medis dan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Burnout, Generasi Z, Kinerja Dokter Umum, Kota Bandung.

PENDAHULUAN

Saat ini, dunia kerja di berbagai sektor sedang mengalami pergeseran demografis yang signifikan seiring dengan mulai masuknya Generasi Z (kelahiran 1997-2012) ke dalam angkatan kerja produktif. Secara umum, Gen Z dianggap membawa paradigma dan preferensi baru yang cukup berbeda jika dibandingkan dengan generasi terdahulunya. Karakteristik Gen Z yang paling menonjol adalah penilaian mereka yang tinggi terhadap kualitas hidup, di mana Gen Z cenderung memprioritaskan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang seimbang (*work-life*

balance), fleksibilitas, serta kesejahteraan mental di lingkungan kerja (Angriani & Suhartini, 2024). Ketika ekspektasi terhadap lingkungan kerja berbenturan dengan karakteristik Gen Z, mereka cenderung menunjukkan respon yang berbeda, dimana mereka tidak lagi menggunakan protes terbuka untuk mengekspresikan ketidakpuasan terhadap tekanan kerja, melainkan mengekspresikannya melalui penurunan komitmen kerja secara halus (*quiet quitting*) atau tingginya kecenderungan untuk berpindah-pindah tempat kerja (*turnover intention*) (Wibowo et al., 2024; Widari, 2025).

Pergeseran karakteristik ini juga terjadi dalam sektor kesehatan, khususnya pada profesi dokter umum Gen Z yang baru memasuki dunia kerja. Sektor pelayanan medis di Indonesia, terutama di kota metropolitan seperti Kota Bandung, memiliki iklim kerja yang kontras dengan prinsip *work-life balance*. Sebagai kota dengan tingkat kepadatan penduduk yang tinggi sekaligus merupakan Ibu Kota Provinsi, fasilitas kesehatan di Kota Bandung cenderung menjadi pusat rujukan bagi berbagai wilayah satelit di sekitarnya. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2025), menyatakan meskipun jumlah tenaga kesehatan terus meningkat, rasio dokter terhadap jumlah penduduk di berbagai wilayah masih menunjukkan kesenjangan yang lebar, dimana beban pelayanan sering kali terpusat pada fasilitas kesehatan di daerah padat penduduk (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2025). Akibatnya dokter umum harus menanggung beban kerja yang tinggi, baik secara kuantitatif dari segi jumlah pasien harian maupun kualitatif dari segi kompleksitas kasus medis, disertai dengan jam kerja yang panjang.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, adanya beban kerja yang tinggi dan karakteristik Gen Z yang mengutamakan keseimbangan hidup, secara langsung dapat memicu kejenuhan psikologis kronis atau *burnout* (Valsania et al., 2022). Ketika para dokter Gen Z mulai mengalami kelelahan emosional dan hilangnya motivasi akibat *burnout*, masalah utama yang paling mengkhawatirkan adalah terjadinya penurunan kinerja secara nyata dalam memberikan pelayanan medis. Masalah performa ini tercermin dari menurunnya tingkat konsentrasi, serta keengganan untuk mengerjakan tugas di luar tanggung jawab minimal atau di luar jam kerja normatif mereka (*quiet quitting*) (Widari, 2025). Pada akhirnya, fenomena penurunan kondisi psikologis akibat *burnout* ini secara tidak langsung dapat mengancam optimalisasi standar pelayanan, tanggung jawab, dan profesionalisme yang melekat pada dokter umum sebagai ujung tombak keselamatan pasien (*patient safety*) (Valsania et al., 2022).

Secara teoritis beban kerja diartikan sebagai suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab, yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu (Solehah & Lailiyah, 2023; Sukowati & Padmantlyo, 2025). Beban kerja yang proporsional dapat bertindak sebagai motivator yang meningkatkan produktivitas, namun sebaliknya beban kerja yang berlebih justru akan menjadi faktor destruktif yang menguras energi dan menurunkan fokus karyawan (Karna et al., 2026). Ketika seorang dokter umum dihadapi dengan jumlah pasien yang berlebih dengan adanya keterbatasan waktu, tuntutan kecepatan dan ketepatan dalam menentukan tindakan maupun diagnosis disertai dengan adanya kelelahan fisik akan menghambat kemampuan kerja secara optimal. Akibatnya kemampuan seorang dokter dalam menentukan diagnosis maupun tindakan medis secara tepat dan cepat akan menurun (Satyawadi, 2025). Angriani & Suhartini (2024) yang menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga memperlihatkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dalam menentukan optimalisasi kinerja (Faujannah & Irfansyah, 2025; Machzunah et al., 2025).

H₁: Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Kejenuhan kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan jauh lebih besar dibandingkan dengan sumber daya fisik maupun psikologis yang dimiliki oleh individu (Ningtiyas & Peristiowati, 2025). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursani, dkk. (2025) dan penelitian Chandra (2024), kedua hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap *burnout*.

H₂: Beban kerja memiliki pengaruh terhadap *Burnout*

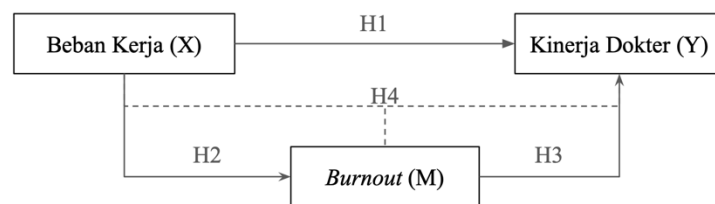
Dalam hubungannya dengan performa kerja, teori motivasi dan perilaku organisasi menyatakan bahwa kondisi psikologis yang sehat adalah motor penggerak produktivitas; sebaliknya, kerusakan pada stabilitas mental seperti *burnout* akan menurunkan kapasitas kognitif, motivasi intrinsik, dan kepedulian profesional seseorang (Dennih et al., 2025). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana peningkatan tekanan psikologis secara nyata dapat melumpuhkan produktivitas kerja (Hutasoit & Hawignyo, 2023). Dalam pelayanan kesehatan, *burnout syndrome* yang dialami oleh tenaga paramedis secara konsisten menjadi prediktor utama rendahnya capaian kinerja profesional, terutama saat menghadapi tekanan kerja yang tinggi (Priyono & Saraswati, 2023). Sejalan dengan itu, tingkat *burnout* berhubungan erat dengan penurunan performa tenaga medis dalam memberikan asuhan pelayanan (Darma & Hastini, 2025).

H₃: *Burnout* memiliki pengaruh terhadap kinerja

Secara teoritis, beban kerja yang tinggi tidak serta-merta merusak kinerja seorang dokter secara instan, melainkan melalui proses degradasi kondisi mental terlebih dahulu; beban tugas yang berlebih akan menguras habis energi psikologis individu hingga memicu *burnout*, dan kondisi *burnout* inilah yang kemudian melumpuhkan kemampuan dokter untuk mempertahankan kinerja profesionalnya. Sejalan dengan itu, beberapa penelitian juga menyatakan bahwa *burnout* terbukti menjadi variabel mediasi yang menghubungkan antara tekanan tugas dengan penurunan efektivitas kerja (Angriani & Suhartini, 2024; Prasetya et al., 2026; Sukowati & Padmantlyo, 2025). Hal ini menggambarkan bahwa kinerja seorang dokter tidak hanya di pengaruhi oleh seberapa banyak tugas yang diberikan, tetapi sangat bergantung pada sejauh mana beban tersebut mengganggu stabilitas psikologis.

H₄: *Burnout* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, terdapat indikasi bahwa beban kerja berpotensi mengganggu stabilitas psikologis dan efektivitas profesional tenaga medis. Kebaruan terletak pada fokus kajian yang secara spesifik mengintegrasikan karakteristik unik Gen Z ke dalam model mediasi *burnout* pada profesi dokter umum di tingkat kota. Sementara penelitian terdahulu lebih banyak menguji tenaga kesehatan secara umum atau menggunakan subjek lintas generasi tanpa membedakan pergeseran nilai budaya kerja.



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Sumber : Hasil Penelitian

METODE

Penelitian dilakukan melalui pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh dokter umum yang termasuk dalam kategori Gen Z yang bekerja di Kota Bandung dengan pemilihan sampel melalui *purposive sampling*. Adapun kriteria responden sebagai berikut: (1) dokter umum yang memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) aktif, (2) lahir dalam rentang tahun 1997-2012, (3) telah bekerja/berpraktik di Kota Bandung minimal selama 1 tahun, (4) bersedia menjadi responden. Kuesioner menggunakan skala *Likert* 1–5. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik pada tahun 2024, tercatat sebanyak 3.305 dokter umum di Kota Bandung (Dinas Kesehatan, 2026). Namun, dikarenakan jumlah pasti dokter umum

khususnya Gen Z yang aktif secara *real-time* saat penelitian berlangsung bersifat dinamis dan tidak dapat dipastikan (karena mobilitas tenaga medis), maka digunakan rumus *Lemeshow*.

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1 - P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{0,10^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01} = \frac{0,9604}{0,01} = 96,04$$

Jumlah sampel minimal sebesar 96,04. Atas dasar perhitungan tersebut, peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 100 responden guna menjaga reliabilitas data dan mengantisipasi kemungkinan kesalahan dalam pengisian kuesioner. Metode analisis data digunakan analisis jalur. Pengujian efek mediasi dilakukan dengan *PROCESS Macro Hayes* dengan metode *bootstrapping* pada tingkat kepercayaan 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	36
	Perempuan	64
Tahun Lahir	1997	12
	1998	26
	1999	48
	2000	11
	2001	2
	2002	1
Tempat Bekerja	Puskesmas	8
	Klinik	44
	Rumah Sakit	48
Lama Bekerja	1 tahun	55
	Lebih dari 1 tahun	45

Sumber: Rekapitulasi Data Penelitian (2026)

Sebagian besar responden merupakan perempuan dengan 64 responden (64%), responden laki-laki tercatat 36 responden (36%). Sesuai dengan batasan kriteria pengambilan sampel untuk kelompok gen Z, sebaran tahun lahir dalam penelitian ini didominasi oleh dokter kelahiran tahun 1999, yaitu sebanyak 48 responden (48%), dan diikuti oleh kelahiran tahun 1998 sebanyak 26 responden (26%), tahun 1997 sebanyak 12 responden (12%), tahun 2000 sebanyak 11 responden (11%), tahun 2001 sebanyak 2 responden (2%), dan kelahiran tahun 2002 sebanyak 1 responden (1%). Berdasarkan tempat praktik dokter umum gen Z dalam penelitian ini lebih banyak dokter umum yang bekerja di Rumah Sakit, yaitu sebanyak 48 responden (48%) dan klinik sebanyak 44 responden (44%), sedangkan dokter umum yang bekerja di puskesmas dalam penelitian ini hanya di dapatkan 8 responden (8%). Berdasarkan lama bekerja, sebanyak 55 responden (55%) memiliki pengalaman praktik selama 1 tahun sedangkan 45 responden (45%) sisanya telah bekerja selama lebih dari 1 tahun di fasilitas kesehatan mereka saat ini.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Instrumen	R-hitung	Cronbach's Alpha
Beban Kerja	1	0,893	0,936
	2	0,894	
	3	0,848	
	4	0,910	

	5	0,916	
	6	0,840	
<i>Burnout</i>	1	0,808	0,971
	2	0,911	
	3	0,921	
	4	0,876	
	5	0,925	
	6	0,875	
	7	0,881	
	8	0,892	
Kinerja Dokter	1	0,798	0,969
	2	0,766	
	3	0,883	
	4	0,875	
	5	0,756	
	6	0,903	
	7	0,908	
	8	0,909	
	9	0,910	
	10	0,912	

Sumber : Olah Data Statistik 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh instrumen pertanyaan dalam kuesioner telah terbukti memenuhi syarat uji validitas (> 0.195) dan reliabilitas (> 0.7) data berdasarkan uji statistik..

Tabel 3. Uji Normalitas

<i>One-Kolmogorov-Smirnov</i>	
<i>Sig.</i>	0,200

Sumber : Olah Data Statistik 2026

Hasil *sig.* sebesar 0,200 telah melebihi 0,05 sehingga dapat disebutkan telah memenuhi standar normalitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Beban Kerja	0,236	4,244
<i>Burnout</i>	0,236	4,242

Sumber : Olah Data Statistik 2026

Tabel 4 memperlihatkan *tolerance* sebesar 0,236, dan perolehan nilai *VIF* sebesar 4,244 dan 4,242 sehingga tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Variabel	<i>P-value</i>
Beban Kerja	0,861
<i>Burnout</i>	0,393

Sumber : Olah Data Statistik 2026

Berdasarkan hasil diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,861 dan 0,393. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga validitas estimasi parameter regresi jalur terpenuhi secara sah.

Tabel 6. Uji Hipotesis dan Peran Mediasi PROCESS Hayes

Jalur Pengaruh	Koefisien (β)	Standard Error (SE)	t-hitung	P-value	LLCI	ULCI	Kesimpulan
Beban Kerja → Kinerja (Efek Total/H1)	-0,9906	0,0818	-12,1064	0,0000	-1,1530	-0,8283	Signifikan
Beban Kerja → <i>Burnout</i> (H2)	1,0995	0,0617	17,8201	0,0000	0,9771	1,2219	Signifikan
<i>Burnout</i> → Kinerja (H3)	-0,7331	0,1122	-6,5316	0,0000	-0,9559	-0,5103	Signifikan
Beban Kerja → Kinerja (Efek Direk)	-0,1846	0,1412	-1,3074	0,1942	-0,4648	-0,0956	Tidak Signifikan
Beban Kerja → <i>Burnout</i> → Kinerja (Efek Indirek)	-0,8061	0,1462	-	-	-1,1288	-0,5556	Signifikan (Full mediation)

Sumber : Olah Data Statistik 2026

Tabel 6 menunjukkan hasil uji hipotesis serta peran mediasi dengan *software* PROCESS v4.2 oleh Andrew F. Hayes dengan metode *percentile bootstrap confidence intervals* berbasis 5.000 sampel acak dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil memperlihatkan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dokter pada pengujian efek total ($\beta = -0,9906$; $p = 0,0000$; LLCI = -1,1530; ULCI = -0,8283).

Beban kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* ($\beta = 1,0995$; $p = 0,0000$; LLCI = 0,9771; ULCI = 1,2219). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan akan meningkatkan tingkat *burnout* yang dialami oleh dokter umum Gen Z. Dalam penelitian ini *burnout* juga terbukti memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja dokter ($\beta = -0,7331$; $p = 0,0000$; LLCI = -0,9559; ULCI = -0,5103).

Namun, pada penelitian ini setelah variabel mediasi *burnout* dimasukkan ke dalam model, pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja menjadi tidak signifikan ($\beta = -0,1846$; $p = 0,1942$; LLCI = -0,4648; ULCI = -0,0956). Di sisi lain, pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui *burnout* sebesar -0,8061 dengan interval kepercayaan bootstrap 95% antara -1,1288 hingga -0,5556, karena interval kepercayaan tersebut tidak melewati angka nol, maka efek mediasi dinyatakan signifikan. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa *burnout* memediasi secara penuh pengaruh beban kerja terhadap kinerja dokter umum Gen Z di Kota Bandung. Dengan kata lain, pengaruh beban kerja terhadap kinerja terjadi akibat adanya peningkatan tingkat *burnout* yang dialami dokter.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja dokter umum gen Z. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja dokter umum Gen Z. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan yang diterima oleh dokter umum, baik dalam bentuk jumlah pasien, kompleksitas kasus, tekanan waktu, maupun tuntutan administratif, dapat mengurangi kemampuan dokter dalam mempertahankan kualitas pelayanan secara optimal. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka semakin besar kemungkinan dokter mengalami penurunan produktivitas, konsentrasi, ketelitian, dan efektivitas dalam menjalankan tugasnya. Secara teori, beban kerja yang berlebihan dapat menguras sumber daya fisik maupun psikologis individu sehingga menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Dalam pelayanan kesehatan, kondisi tersebut dapat memengaruhi kemampuan dokter dalam melakukan pengambilan keputusan klinis, memberikan pelayanan yang berorientasi pada pasien, serta menjaga kualitas komunikasi baik dengan pasien maupun rekan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* yang dialami dokter umum Gen Z di Kota Bandung. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh dokter umum Gen Z, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Berdasarkan teori *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) yang menjelaskan bahawa tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menguras sumber daya fisik dan psikologis individu sehingga memunculkan kelelahan yang berkepanjangan. Karakteristik Gen Z yang cenderung mementingkan keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental turut memperkuat hubungan tersebut. Ketika ekspektasi terhadap *work-life balance* tidak terpenuhi akibat beban kerja yang tinggi, dokter Gen Z menjadi lebih rentan mengalami kelelahan emosional, kehilangan energi, dan mengalami penurunan motivasi kerja. Kondisi ini tercermin dari indikator *burnout* yang digunakan dalam penelitian, seperti perasaan lelah saat bekerja, kehilangan energi, kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan, serta menurunnya kemampuan mencapai tujuan kerja.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dokter umum Gen Z. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Secara terotitis, *burnout* menyebabkan penurunan energi fisik dan mental yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan tugas profesional secara optimal. Individu yang mengalami *burnout* cenderung mengalami penurunan konsentrasi, motivasi intrinsik, kemampuan berpikir kritis, serta kualitas interaksi dengan pasien maupun rekan kerja.

Hasil analisis *PROCESS Hayes* dalam penelitian ini menunjukkan efek mediasi dinyatakan signifikan. Selain itu, pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja setelah memasukkan *burnout* sebagai mediator membuat pengaruh tersebut menjadi tidak signifikan. Dengan demikian, *burnout* terbukti memediasi penuh hubungan antara beban kerja dan kinerja dokter umum Gen Z di Kota Bandung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa *burnout* memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara beban kerja dan kinerja dokter umum Generasi Z di Kota Bandung. Dengan demikian, peningkatan beban kerja dapat menurunkan kinerja dokter melalui peningkatan tingkat *burnout* yang dialami.

REFERENSI

- Angriani, R., & Suhartini, E. (2024). Pengaruh beban kerja dan self efficacy terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan di RS Islam Faisal Makasar. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 5(1), 61–79. <https://doi.org/10.24252/ssbm.v5i1.46279>
- Chandra, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap *burnout*. *Jurnal Maneksi (Management, Ekonomi, dan Akutansi)*, 3(1), 137–145. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059>
- Darma, A., & Hastini, L. Y. (2025). Pengaruh *burnout*, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada RS TK III Reksodiwiryo Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 1(3), 857–866. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem/article/view/361>
- Dennih, D., Sugita, B. F., Figo, L., Susanti, R., & Mulyandi, M. R. (2025). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(12), 1–8. <https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/3666>
- Dinas Kesehatan (2026). *Jumlah dokter umum berdasarkan Kabupaten/Kota di Jawa Barat*. Open Data Jabar. <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-dokter-umum-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawa-barat>

- Faujannah, & Irfansyah, M. N. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Hikunn Kabupaten Tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 8(1), 163–177. <https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1156>
- Hutasoit, H. E. C., & Hawignyo. (2023). Pengaruh burnout dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 502–510. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/5471>
- Karna, A., Lukito, H., & Rivai, H. A. (2026). Dinamika hubungan tuntutan kerja dan kinerja karyawan: tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Publicuho*, 9(1), 367–387. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v9i1.1036>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2025). *Profil kesehatan Indonesia*. <https://www.kemkes.go.id/id/profil-kesehatan-indonesia-2024>
- Machzunah, A., Sumarni, S., & Widiastuti, F. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Jambi. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 104–114. <https://doi.org/10.54066/jurma.v3i1.2953>
- Ningtiyas, L. K., & Peristiowati, Y. (2025). Integrasi teori job demands-resources (JD-R) dan conservation of resources (COR) dalam memahami stress kerja tenaga kesehatan di era digital: literatur review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6(9), 16693–16704. <https://doi.org/10.31004/jkt.v6i4.51765>
- Nursani, N., Nando, F., & Putra, M. A. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap burnout perawat pada ruang ICU RSUD Bima. *MUQADDIMAH Journal of Economic, Management, Accounting, and Business*, 3(2), 209–222. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v3i1.1234>
- Prasetya, B. H., Suharto, S., & Ilham, R. (2026). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel mediasi. *Center of Economic Students Journal*, 9(1), 63–72. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/view/1377>
- Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2023). Quality of work life dan burnout terhadap kinerja paramedis : mediasi kepuasan kerja di era pandemi. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 100–112. <https://doi.org/10.33059/jseb.v14i1.6221>
- Satyawadi, I. G. N. A. E. M. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kebahagiaan dan kinerja tenaga medis generasi z. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(4), 1–9. <https://doi.org/10.29040/jie.v9i4.18341>
- Solehah, N. H., & Lailiyah, E. H. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui burnout sebagai variabel mediasi. *KOLEGIAL - Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 11(2), 161–173. <https://journals.stiedwisakti.ac.id/index.php/kolegial/article/view/208>
- Sukowati, P., & Padmantyo, S. (2025). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel mediasi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(1), 998–1017. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i1.6918>
- Valsania, S. E., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: a review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
- Widari, P. A. O. (2025). Quiet quitting di kalangan Generasi Z: literature review manajerial. *MUDABBIR: Journal Research and Education Studies*, 5(2), 2154–2166. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v5i2.1448>