

# Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Berlebihan Terhadap Kelelahan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Puskesmas

Elsa Pradidta<sup>1</sup>, Rizky Fauzan<sup>2</sup>, Pramana Saputra<sup>3</sup>, Karsim<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Tanjungpura dan [b1021201074@student.untan.ac.id](mailto:b1021201074@student.untan.ac.id)

---

## ABSTRAK

---

Di Indonesia, puskesmas memainkan peran penting dalam penyediaan layanan kesehatan, tetapi sering menghadapi berbagai tantangan, seperti tingkat pekerjaan yang tinggi, keterbatasan sumber daya, dan tekanan pekerjaan, yang semuanya dapat memengaruhi kesehatan tenaga kesehatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan bagi tenaga kesehatan di Puskesmas Ambawang, dengan penekanan khusus pada hubungan antara konflik di tempat kerja dan tekanan kerja yang berlebihan dan stres di tempat kerja. Analisis data dilakukan dengan metode Smart PLS. Populasi total adalah 100 orang, dan teknik purposive sampling digunakan untuk mengambil 49 sampel. Hasil menunjukkan bahwa work family conflict dan work overload juga berpengaruh secara signifikan terhadap burnout, sementara work overload tidak memiliki pengaruh yang signifikan, meskipun arahnya positif. Namun, job stress tidak terbukti memediasi hubungan antara work family conflict dan work overload dan burnout.

**Kata Kunci:** *Work Family Conflict, Work Overload, Job Stress, Burnout, Puskesmas*

## ABSTRACT

---

In Indonesia, community health centers play an important role in providing health services, but they often face various challenges, such as high workloads, limited resources, and work pressure, all of which can affect the health of health workers. The purpose of this study was to investigate the factors that influence fatigue among health workers at the Ambawang Community Health Center, with a particular focus on the relationship between workplace conflict and excessive work pressure and stress at work. Data analysis was conducted using the Smart PLS method. The total population was 100 people, and purposive sampling was used to select 49 samples. The results showed that work-family conflict and work overload also significantly influenced burnout, while work overload did not have a significant influence, although the direction was positive. However, job stress was not found to mediate the relationship between work-family conflict and work overload and burnout.

**Keywords:** *Work Family Conflict, Work Overload, Job Stress, Burnout, Puskesmas*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen fundamental dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan manajemen SDM yang optimal agar setiap individu dalam organisasi mampu menjalankan perannya secara efektif dan efisien. SDM yang memiliki keterikatan dan komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan

Para pekerja di lingkungan kerja saat ini sering kali menghadapi tuntutan kerja yang saling bertentangan, tugas yang tidak sebanding dengan waktu atau sumber daya yang tersedia, serta tanggung jawab yang besar. Selain itu, memiliki tanggung jawab ganda seperti harus mengelola pekerjaan di Instansi maupun pekerjaan di rumah dapat menambah beban mental. Ketika pekerja dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan atau terlalu menantang, mereka bisa merasa

kehabisan energi dan membuat kehidupan kerja dan pribadi terganggu. Konflik ini tergolong sebagai konflik antar peran karena tekanan dari satu sisi kehidupan dapat mengganggu pelaksanaan tugas di sisi lainnya (Tu et al., 2022). Kondisi semacam ini berpotensi menimbulkan stres mental yang serius serta masalah dalam kehidupan pribadi seseorang (Fiaz & Qureshi, 2021). Merujuk pada konflik peran yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga menjadi lebih sulit untuk berpartisipasi dalam satu peran. Penelitian oleh (Al-Hammouri & Rababah, 2023) menunjukkan bahwa perawat dengan jadwal kerja bergilir mengalami tingkat WFC yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki jadwal tetap, yang pada gilirannya menurunkan kualitas hidup terkait pekerjaan.

Tuntutan peran ganda ini sering kali menyebabkan tekanan yang tinggi, terutama ketika beban kerja ditempat kerja tidak proporsional. Beban kerja berlebihan merupakan salah satu penyebab utama ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Beban kerja yang berlebihan merujuk pada situasi di mana seseorang dihadapkan pada volume pekerjaan yang melampaui kapasitasnya, yang berpotensi menimbulkan dampak buruk secara mental dan fisik. Dalam beberapa tahun terakhir, isu ini semakin mendapat perhatian karena berkaitan erat dengan meningkatnya stres kerja, kelelahan mental, serta rendahnya kepuasan terhadap pekerjaan. Penelitian menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memperparah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, khususnya pada sektor yang menuntut seperti layanan kesehatan (Mu et al., 2024). Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan yang banyak dalam waktu yang terbatas merupakan salah satu pemicu utama kelelahan emosional, terutama pada tenaga kesehatan (Hien et al., 2023). Ketika beban kerja meningkat, banyak pekerja merasa kewalahan karena tuntutan pekerjaan berbenturan dengan kehidupan pribadi mereka, yang pada akhirnya memicu konflik peran dan meningkatkan tingkat stres (Hassan et al., 2024).

Stres di tempat kerja kini menjadi perhatian utama di berbagai sektor, seperti kesehatan, pendidikan, dan layanan darurat. Stres ini timbul karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan, sumber daya yang tidak mencukupi, serta kondisi kerja yang tidak mendukung. Gejala stres tersebut biasanya muncul dalam bentuk tekanan psikologis akibat beban kerja yang tinggi, ketidakjelasan tugas, serta konflik antarpegawai (Malik et al., 2020). Berbagai studi menunjukkan bahwa stres kerja dapat berdampak pada kesehatan mental dan produktivitas karyawan. Kaya dan tim juga menyatakan bahwa tekanan kerja yang berat, khususnya dalam pelayanan pasien, meningkatkan stres tenaga kesehatan, yang kemudian menurunkan kualitas hidup mereka (Kaya et al., 2023).

Interaksi antara konflik peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga dengan beban kerja berlebih telah menjadi topik penting dalam kajian kesehatan kerja, khususnya mengenai pengaruhnya terhadap risiko kelelahan kerja pada perempuan menikah di sektor pelayanan kesehatan. Beban psikologis yang dialami pekerja sering kali menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan pencapaian profesional, yang merupakan bagian penting dari kelelahan (Lee et al., 2023). Penelitian oleh Çelmeçe dan Menekay menunjukkan bahwa profesional kesehatan, terutama wanita, cenderung mengalami tingkat burnout yang lebih tinggi dibandingkan pria, yang sebagian besar disebabkan oleh peran ganda mereka sebagai pengasuh dan pekerja profesional (Çelmeçe & Menekay, 2020). Hal ini mencerminkan pola yang lebih luas di mana wanita yang sudah menikah terperangkap dalam siklus stres yang terus berlanjut antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, yang pada akhirnya berkontribusi pada burnout. Tiga komponen utama mendefinisikan Burnout: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi (Mu et al., 2024). Berdasarkan definisi Khammissa et al., sindrom burnout muncul akibat paparan stres pekerjaan

yang berkepanjangan dan semakin parah dalam sektor kesehatan karena beban kerja yang berlebihan, ditambah dengan tuntutan klinis yang tinggi dan kurangnya dukungan (Khammissa et al., 2022). Di sektor kesehatan, para pekerja sering kali mengalami kelebihan beban kerja yang berkelanjutan, yang berhubungan erat dengan meningkatnya tingkat burnout. Berdasarkan definisi Khammissa et al., sindrom burnout muncul akibat paparan stres pekerjaan yang berkepanjangan dan semakin parah dalam sektor kesehatan karena beban kerja yang berlebihan, ditambah dengan tuntutan klinis yang tinggi dan kurangnya dukungan (Khammissa et al., 2022).

Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, Puskesmas memegang peranan penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Setiap harinya, berbagai keluhan yang disampaikan oleh masyarakat dapat menambah tekanan terhadap beban kerja tenaga kesehatan. Kondisi ini terutama dirasakan oleh pegawai wanita yang sering kali harus menjalankan peran ganda, baik sebagai tenaga profesional di tempat kerja maupun sebagai pengelola rumah tangga. Peningkatan beban kerja dan tuntutan peran tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Untuk menggambarkan tingkat aktivitas pelayanan, berikut disajikan data jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Sui Ambawang pada tahun 2024–2025:

Tabel 1. Kunjungan Pasien 2024-2025

NO	PELAYANAN	Q1			Q2			Q3			Q4		
		LAMA	BARU	TOTAL	LAMA	BARU	TOTAL	LAMA	BARU	TOTAL	LAMA	BARU	TOTAL
1	Rawat Jalan	3033	1838	4871	3430	2392	5822	4059	3593	7652	4023	4011	8034
2	POSTU	75	287	362	122	287	409	85	330	415	83	457	540
3	POSKEDES	426	912	1338	520	1033	1553	678	698	1376	811	759	1570
4	UGD	0	942	942	0	968	968	0	880	880	0	915	915
5	Rawat Inap	0	96	96	0	96	96	0	127	127	0	210	210
6	Persalinan	0	89	89	0	79	79	0	72	72	0	76	76
	<b>TOTAL</b>	<b>3534</b>	<b>4164</b>	<b>7698</b>	<b>4072</b>	<b>4855</b>	<b>8927</b>	<b>4822</b>	<b>5700</b>	<b>10522</b>	<b>4917</b>	<b>6428</b>	<b>11345</b>

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel, terlihat adanya peningkatan jumlah pasien di berbagai tempat pelayanan kesehatan dari kuartal pertama (Q1) hingga kuartal ketiga (Q4), dengan total pasien meningkat dari 7.698 pada Q1 menjadi 11.345 pada Q4. Peningkatan ini menunjukkan adanya peningkatan kunjungan dalam setahun terakhir. Sehingga dengan meningkatnya kunjungan pasien, maka, pekerja di Puskesmas memegang peranan krusial dalam menjamin ketersediaan layanan kesehatan dasar bagi masyarakat. Di balik tanggung jawab profesional tersebut, pegawai wanita di Puskesmas menghadapi dinamika peran yang kompleks. Selain melaksanakan tugas sebagai tenaga kesehatan, mereka juga dihadapkan pada tuntutan peran di ranah domestik, seperti menjadi ibu dan istri dalam keluarga. Perpaduan dua peran ini sering kali menimbulkan tekanan kerja yang tinggi, yang berpotensi menyebabkan beban kerja berlebih, stres berkepanjangan, hingga kelelahan baik secara fisik maupun emosional.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pertengkaran kerja keluarga memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kelelahan (Yarifard et al., 2023), tetapi temuan ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya (Ramadhi et al., 2021). Peneliti ingin meneliti hubungan antara pertengkaran kerja keluarga dan tekanan kerja yang berpengaruh terhadap kelelahan, baik secara langsung maupun melalui mediasi stres pekerjaan yang dialami oleh karyawan wanita di puskesmas Sui. Ambawang.

## LANDASAN TEORI

### A. Work Family Conflict

Konflik antara pekerjaan dan keluarga (WFC) adalah konsep yang mencakup berbagai dimensi, menggambarkan ketegangan yang timbul akibat benturan tuntutan dari peran pekerjaan dan keluarga, yang mengakibatkan gangguan serta tekanan dalam kedua aspek kehidupan tersebut. Konflik ini dapat muncul dalam dua bentuk: "pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga" (WIF) dan "keluarga yang mengganggu pekerjaan" (FIW), yang keduanya menunjukkan dampak negatif akibat tumpang tindihnya tuntutan dari masing-masing peran (He et al., 2024). Secara teori, konflik pekerjaan-keluarga dianggap sebagai jenis konflik antar peran, yang terjadi ketika tekanan dari satu peran menghalangi kinerja pada peran yang lainnya (Tu et al., 2022).

Pentingnya pekerjaan dibandingkan dengan kewajiban keluarga atau sebaliknya dapat menyebabkan konsekuensi yang merugikan, seperti stres, kelelahan, dan penurunan kualitas hidup (Baljani et al., 2023). Penelitian mengungkapkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga berkaitan dengan hasil yang buruk dalam organisasi, seperti meningkatnya absensi dan niat untuk keluar dari pekerjaan, karena karyawan kesulitan menyeimbangkan tuntutan peran yang bertentangan (Okolie & Ighorhiohwunu, 2021). Sebagai contoh, penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dapat menguras sumber daya pribadi, yang kemudian berdampak negatif pada kehidupan keluarga (He et al., 2024). Selain itu, Gadzali et al. menemukan bahwa perempuan, terutama yang memiliki tanggung jawab sebagai pengasuh, lebih rentan mengalami konflik yang lebih besar akibat tuntutan yang bertabrakan (Gadzali & Ausat, 2023). Penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator Work Family conflict yaitu (1) time-based; (2) strain-based conflict; (3) behavior-based conflict (Saiful Anwar, 2018).

### B. Work Overload

Kelebihan beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang melebihi kapasitas individu, yang sering kali berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik. Fenomena ini semakin mendapat perhatian dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan hubungannya dengan stres, kelelahan, dan beban kerja berlebihan yang dialami oleh pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja berkontribusi besar terhadap ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan perasaan kelelahan dan stres, terutama di sektor yang penuh tekanan seperti sektor kesehatan (Mu et al., 2024; Hassan et al., 2024; Hien et al., 2023).

Tekanan yang diterima karyawan untuk menyelesaikan sejumlah besar tugas dalam waktu yang terbatas adalah salah satu aspek penting dari beban kerja yang berlebihan. Sebagai contoh, penelitian menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama kelelahan karyawan medis adalah beban kerja yang berlebihan (Mu et al., 2024; Hien et al., 2023). Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kelebihan beban kerja harus diakui sebagai faktor utama yang berkontribusi pada penurunan kesejahteraan karyawan dan

menurunnya kepuasan mereka terhadap pekerjaan (Dewi & Susanti, 2021; Zorec et al., 2021). Penelitian ini diukur dengan 4 indikator Work Overload yaitu (1) Tekanan waktu; (2) jadwal kerja/jam kerja; (3) tanggung jawab dan harga diri (Satrini et al., 2017).

### C. Job Stress

Stres pekerjaan semakin dianggap sebagai masalah serius yang memengaruhi pekerja di berbagai bidang, seperti sektor kesehatan, pendidikan, dan layanan darurat. Stres pekerjaan merujuk pada tekanan dan ketegangan yang dialami karyawan akibat tuntutan yang berlebihan, kekurangan sumber daya, dan kondisi kerja yang sulit. Secara khusus, stres pekerjaan mencakup gejala psikologis yang muncul akibat beban kerja yang terlalu berat, ketidakjelasan tugas, serta konflik antar individu di lingkungan kerja (Malik et al., 2020; Yusriani et al., n.d.). Stres pekerjaan merupakan reaksi buruk yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan seseorang untuk menghadapinya dengan baik, sehingga menyebabkan gangguan baik secara psikologis maupun fisiologis (Soteriades et al., 2022).

Di Indonesia, sejumlah penelitian telah mencatatkan tingkat prevalensi dan dampak stres pekerjaan di sektor kesehatan, dengan fokus pada tantangan khusus yang dihadapi oleh perawat dan tenaga medis lainnya. Selain itu, bukti menunjukkan adanya keterkaitan antara stres di tempat kerja dan penurunan produktivitas yang berdampak pada kesehatan. Tingginya tingkat stres dapat mempengaruhi kesehatan dan kinerja tenaga kesehatan, yang mengarah pada meningkatnya ketidakhadiran dan menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Chung et al., 2022); (Concheiro-Moscoso et al., 2021). Dengan demikian, penanganan stres pekerjaan bukan hanya masalah di tempat kerja, melainkan juga menjadi elemen krusial dalam kesehatan masyarakat yang memerlukan perhatian yang segera dan berkelanjutan. Penelitian ini diukur dengan 3 indikator Job Stress yaitu (1)tuntutan tugas; (2) tuntutan peran; (3) tuntutan antar pribadi; (4) struktur organisasi; (5) kepemimpinan organisasi (Robbins.,2006 dalam Massie et all., 2018).

### D. Burnout

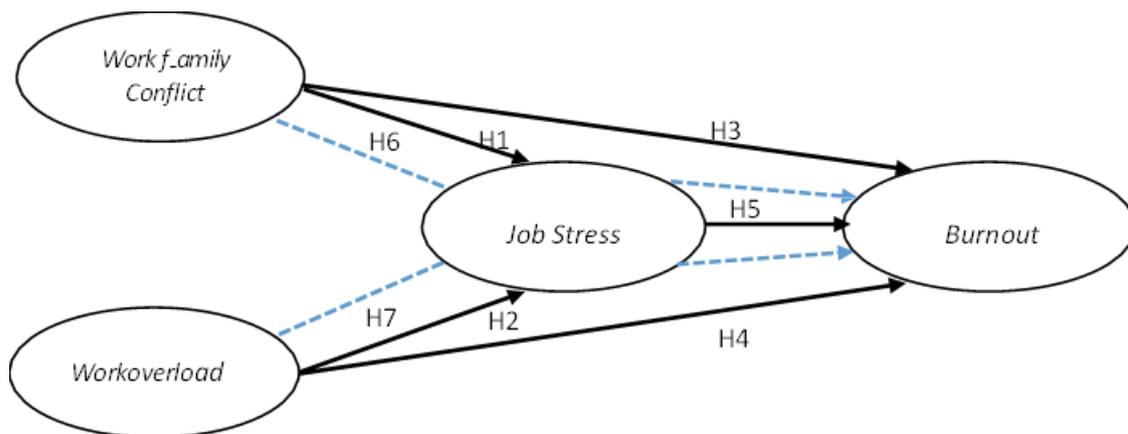
Burnout sering kali dipahami sebagai reaksi jangka panjang terhadap stres emosional dan hubungan interpersonal yang terus-menerus, terutama yang terjadi di tempat kerja. Meskipun belum ada diagnosis medis yang formal, burnout biasanya ditandai dengan perasaan kelelahan emosional, hilangnya identitas pribadi, dan penurunan pencapaian diri (BOUSKILL et al., 2022); (Pischel et al., 2023). Burnout sering kali terkait erat dengan stres di tempat kerja, kurangnya dukungan, dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan, yang sering diperburuk oleh masalah sistemik seperti keterbatasan dana dan kekurangan tenaga kerja. Kondisi-kondisi ini menciptakan suasana yang memfasilitasi terjadinya burnout (Al-Ghunaim et al., 2022); (Afonso et al., 2024); (Dominic et al., 2021). Burnout secara teknis diartikan sebagai kelelahan emosional, perasaan kehilangan

identitas, dan menurunnya rasa pencapaian dalam pekerjaan seseorang (Shahin et al., 2020); (Helal, 2023)

Tenaga kesehatan sangat rentan terhadap burnout karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan beban emosional yang intens (Etesam et al., 2021). Penelitian terkini mengaitkan prevalensi burnout di kalangan tenaga kesehatan dengan faktor-faktor stres di tempat kerja seperti beban kerja yang berlebihan, kekurangan staf, dan jadwal kerja yang panjang (Shahin et al., 2020); (Hämmig & Vetsch, 2021). Sebuah penelitian yang fokus pada tenaga medis garis depan mengungkapkan bahwa mereka yang bekerja di lingkungan yang penuh stres, terutama pada masa pandemi, mengalami tingkat burnout yang lebih tinggi dibandingkan rekan-rekan mereka yang bekerja di peran yang lebih sedikit tuntutannya (Tang et al., 2023); (Hoseinabadi et al., 2020). Penelitian ini dengan 3 indikator Burnout yaitu (1) kelelahan fisik; (2) depersonalisasi; (3) personal accomplishment (Maslach 2008, dalam Marrung 2023).

**E. Conceptual framework**

Berdasarkan deskripsi di atas, kerangka penelitian dapat dibangun sebagai berikut:



Gambar 1. Research Framework

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual di atas, hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja
2. Beban kerja berlebihan berpengaruh positif terhadap stres kerja
3. Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kelelahan
4. Beban kerja berlebihan berpengaruh positif terhadap kelelahan
5. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan
6. Konflik perna ganda berpengaruh positif terhadap kelelahan melalui stres kerja
7. Beban kerja berlebihan berpengaruh positif terhadap kelelahan melalui stres kerja

**METODE PENELITIAN**

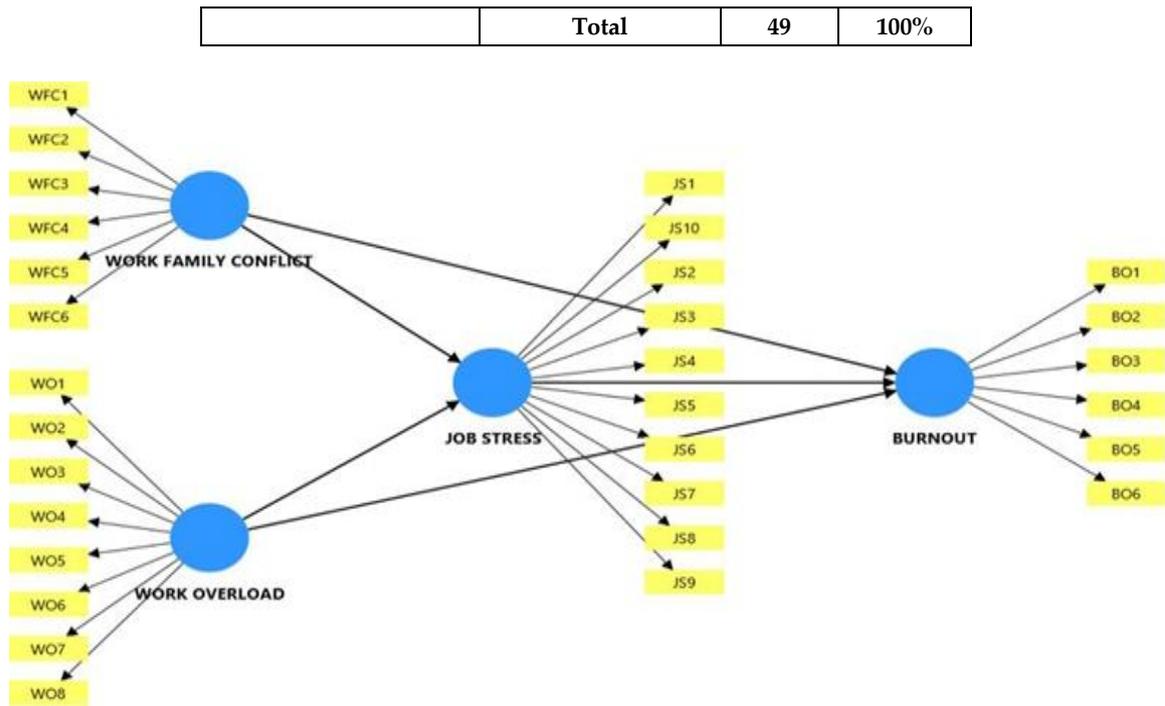
Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif karena mengevaluasi dua variabel independen: Work-Family Conflict dan Work Overload; ada juga satu variabel mediasi, Job Stres, dan satu variabel dependen, Burnout. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner melalui Google Form. Kuesioner ini berisi sejumlah pernyataan yang diberi skor berdasarkan skala Likert dari 1 hingga 5 dan dikategorikan menjadi kategori: sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Penelitian ini melibatkan 49 pegawai wanita di Puskesmas Sui. Ambawang. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, juga dikenal sebagai teknik pengambilan sampel tanpa kemungkinan, dengan kriteria sebagai berikut: mereka sudah menikah; mereka telah bekerja di Puskesmas Sui. Ambawang selama lebih dari satu tahun; dan mereka berusia 17 tahun ke atas. Sebanyak 49 sampel responden memenuhi kriteria penelitian. Metode kausal dan Structural Equation Modelling (SEM) akan digunakan untuk menguji hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan sejak bulan Maret 2025 – April 2025 dengan total responden sebanyak 49 orang. Data dianalisis menggunakan SmartPLS versi 4 dengan metode PLS-SEM. Langkah pertama dalam dilakukan analisis outer model, langkah kedua dilakukan analisis in-model, dan tahap akhir dilakukan pengujian hipotesis (Hair et al., 2019).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan tabel berikut, seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah 49 orang dan semuanya adalah Perempuan yang sudah menikah (100%). Berdasarkan usia, sebagian besar berada dalam rentang 17–30 tahun dan 30–45 tahun (masing-masing 41%), sementara sisanya >45 tahun (18%). Dari segi pendidikan, mayoritas lulusan Sarjana/Diploma (94%), sisanya lulusan SMA/SMK sederajat (6%). Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja >3 tahun (51%), diikuti oleh 1–3 tahun (31%), dan <1 tahun (18%). Sedangkan dari pendapatan bulanan, sebagian besar berada pada kisaran 2– 3 juta rupiah (47%), disusul >3 juta rupiah (41%), dan <2 juta rupiah (12%).

Tabel 2. Koefisien Jalur Dimensi-dimensi Kualitas Layanan

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Gender	Perempuan	49	100%
	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>
Usia	17-30	20	41%
	30-45	20	41%
	>45	9	18%
	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK Sederajat	3	6%
	Sarjana/Diploma	46	94%
	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>
Lama Bekerja	<1 Tahun	9	18%
	1-3 Tahun	15	31%
	>3 Tahun	25	51%
	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>
Pendapatan per bulan	<2 Juta/Bulan	6	12%
	2-3 Juta/Bulan	23	47%
	>3 Juta/Bulan	20	41%



Gambar 2. Conceptual Framework

Tabel 3. Outer Loading, Reliabilitas dan Validitas

Variabel	Item	Outer Loading (>0.7)	AVE (>0.5)	Cronbach's Alpha (>0.7)	Composite Reliability (>0.7)
WORK FAMILY CONFLICT	WFC1	0.960	0.881	0.973	0.973
	WFC2	0.927			
	WFC3	0.933			
	WFC4	0.944			
	WFC5	0.954			
	WFC6	0.913			
WORK OVERLOAD	WO1	0.947	0.891	0.982	0.983
	WO2	0.941			
	WO3	0.965			
	WO4	0.947			
	WO5	0.943			
	WO6	0.943			
	WO7	0.946			
	WO8	0.917			
JOB STRESS	JS1	0.949	0.881	0.985	0.985
	JS2	0.947			
	JS3	0.958			
	JS4	0.939			
	JS5	0.940			
	JS6	0.918			
	JS7	0.932			
	JS8	0.936			
	JS9	0.934			
	JS10	0.933			
BURNOUT	BO1	0.932	0.876	0.972	0.972
	BO2	0.904			
	BO3	0.933			
	BO4	0.936			

BO5	0.957
BO6	0.954

Work Family Conflict, Work Overload, Job Stress, dan Burnout adalah empat variabel penelitian yang sedang diteliti, dan tabel ini menampilkan hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel tersebut. Indikator-indikator ini valid dalam hal kemampuannya mewakili konstruk yang diukur karena semua item yang membentuk setiap konstruk memiliki nilai outer loading yang lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki dampak signifikan terhadap variabel yang terkait dengannya. Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk semua konstruksi lebih besar dari persyaratan minimal 0,5, dengan nilai berkisar antara 0,876 hingga 0,891 untuk seluruh rentang. Fakta ini menunjukkan bahwa konsep yang diukur mampu menjelaskan sebagian besar varians dalam indikator, sehingga memenuhi persyaratan validitas konvergen. Dalam hal reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk setiap variabel jauh lebih tinggi dari nilai minimal 0,7 yang direkomendasikan. Setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang berkisar antara 0,972 dan 0,985, serta nilai Reliabilitas Komposit yang berkisar antara 0,972 dan 0,985. Berdasarkan angka-angka ini, instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruksi.

Tabel 4. Validitas Diskriminan Cross Loading

	BURNOUT	JOB STRESS	WORK FAMILY CONFLICT	WORK OVERLOAD
BO1	<b>0.932</b>	0.921	0.927	0.932
BO2	<b>0.904</b>	0.884	0.877	0.885
BO3	<b>0.933</b>	0.890	0.888	0.888
BO4	<b>0.936</b>	0.910	0.911	0.898
BO5	<b>0.957</b>	0.896	0.900	0.909
BO6	<b>0.954</b>	0.916	0.914	0.913
JS1	0.927	<b>0.949</b>	0.919	0.923
JS2	0.905	<b>0.947</b>	0.920	0.918
JS3	0.927	<b>0.958</b>	0.940	0.942
JS4	0.907	<b>0.939</b>	0.917	0.919
JS5	0.908	<b>0.940</b>	0.923	0.925
JS6	0.870	<b>0.918</b>	0.869	0.890
JS7	0.904	<b>0.932</b>	0.916	0.918
JS8	0.917	<b>0.936</b>	0.907	0.933
JS9	0.884	<b>0.934</b>	0.916	0.918
JS10	0.905	<b>0.933</b>	0.920	0.917
WFC1	0.921	0.932	<b>0.960</b>	0.942
WFC2	0.901	0.911	<b>0.927</b>	0.934
WFC3	0.916	0.919	<b>0.933</b>	0.922
WFC4	0.909	0.924	<b>0.944</b>	0.915
WFC5	0.902	0.915	<b>0.954</b>	0.915
WFC6	0.882	0.886	<b>0.913</b>	0.882
WO1	0.915	0.919	0.902	<b>0.947</b>
WO2	0.890	0.922	0.927	<b>0.941</b>
WO3	0.935	0.952	0.947	<b>0.965</b>
WO4	0.907	0.918	0.922	<b>0.947</b>
WO5	0.915	0.919	0.917	<b>0.943</b>

<b>WO6</b>	0.926	0.934	0.948	<b>0.943</b>
<b>WO7</b>	0.922	0.934	0.919	<b>0.946</b>
<b>WO8</b>	0.887	0.902	0.907	<b>0.917</b>

Hasil uji cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi terhadap konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lainnya, yang mengindikasikan bahwa discriminant validity secara umum telah terpenuhi. Sebagai contoh, indikator JS3 memiliki loading tertinggi pada Job Stress (0.958) dibandingkan dengan loading-nya pada Burnout (0.927), Work Family Conflict (0.940), dan Work Overload (0.942). Demikian pula indikator WO3 menunjukkan loading tertinggi pada Work Overload (0.965) meskipun juga memiliki nilai tinggi pada Job Stress (0.952). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat korelasi antar konstruk, masing-masing indikator tetap lebih merepresentasikan konstruk utamanya.

Namun, perlu dicatat bahwa beberapa indikator—terutama pada konstruk Job Stress, Burnout, dan Work Overload—menunjukkan nilai loading silang yang relatif tinggi dan saling mendekati. Ini menandakan adanya kedekatan konsep atau tumpang tindih makna antar konstruk, yang wajar dalam konteks psikologis dan organisasi. Meskipun demikian, perbedaan nilai loading masih cukup untuk mendukung pemisahan konstruk secara statistik. Oleh karena itu, hasil ini tetap menunjukkan bahwa model telah memenuhi syarat discriminant validity, meskipun validasi tambahan seperti HTMT atau Fornell-Larcker disarankan untuk memperkuat kesimpulan.

Tabel 5. R-square

	R-square	R-square adjusted
<b>BURNOUT</b>	0.946	0.942
<b>JOB STRESS</b>	0.966	0.965

Nilai R-square menunjukkan bahwa model memiliki daya jelas yang sangat kuat. Variabel Burnout memiliki R-square sebesar 0.946, yang berarti 94,6% variabilitas Burnout dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, dengan nilai R-square adjusted sebesar 0.942 yang menandakan kestabilan model setelah menyesuaikan jumlah prediktor. Sementara itu, Job Stress memiliki R-square sebesar 0.966 dan adjusted R-square sebesar 0.965, menunjukkan bahwa 96,6% variasi pada Job Stress dapat dijelaskan oleh konstruk-konstruk lain dalam model. Secara keseluruhan, nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang sangat tinggi terhadap variabel-variabel dependen.

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Hasil
<b>JOB STRESS -&gt; BURNOUT</b>	0.309	0.312	0.156	1.983	0.047	Diterima
<b>WORK FAMILY CONFLICT -&gt; BURNOUT</b>	0.342	0.347	0.173	1.981	0.048	Diterima
<b>WORK FAMILY CONFLICT -&gt; JOB STRESS</b>	0.360	0.365	0.123	2.926	0.003	Diterima

<b>WORK OVERLOAD -&gt; BURNOUT</b>	0.329	0.320	0.180	1.829	0.067	Ditolak
<b>WORK OVERLOAD -&gt; JOB STRESS</b>	0.628	0.623	0.123	5.112	0.000	Diterima

Hasil uji jalur menunjukkan hubungan signifikan antar variabel dalam model. Job Stress berpengaruh positif terhadap Burnout dengan koefisien jalur sebesar 0.309, dan nilai T-statistics 1.983 serta p-value 0.047 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan pada level 5%. Work Family Conflict juga berpengaruh positif terhadap Burnout dengan koefisien 0.342, dan hubungan ini signifikan dengan T- statistics 1.981 dan p-value 0.048. Selain itu, Work Family Conflict memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap Job Stress dengan koefisien 0.360, dan hubungan ini sangat signifikan dengan T-statistics 2.926 dan p-value 0.003. Sementara itu, Work Overload berpengaruh positif terhadap Burnout dengan koefisien 0.329, tetapi hubungan ini hanya hampir signifikan dengan T-statistics 1.829 dan p-value 0.067. Terakhir, Work Overload menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap Job Stress dengan koefisien 0.628, T-statistics 5.112, dan p-value 0.000, menunjukkan bahwa Work Overload memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan Job Stress. Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar hubungan dalam model ini signifikan, dengan Work Overload sebagai faktor utama yang mempengaruhi Job Stress dan pada gilirannya berkontribusi terhadap Burnout.

Tabel 6. Uji Mediasi

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics (IO/STDEV)</b>	<b>P values</b>	<b>Hasil</b>
<b>WORK FAMILY CONFLICT -&gt; JOB STRESS -&gt; BURNOUT</b>	0.111	0.112	0.067	1.646	0.100	Ditolak
<b>WORK OVERLOAD -&gt; JOB STRESS -&gt; BURNOUT</b>	0.194	0.196	0.108	1.789	0.074	Ditolak

Hasil uji jalur mediasi menunjukkan pengaruh tidak langsung yang relatif lemah antara beberapa variabel dalam model. Untuk jalur Work Family Conflict -> Job Stress -> Burnout, koefisien jalur mediasi sebesar 0.111 menunjukkan bahwa Job Stress memediasi hubungan antara Work Family Conflict dan Burnout, namun nilai T-statistics sebesar 1.646 dan p-value 0.100 menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan pada level 5%, meskipun pengaruhnya masih ada. Begitu juga pada jalur Work Overload -> Job Stress -> Burnout, koefisien mediasi sebesar 0.194 mengindikasikan adanya pengaruh tidak langsung, tetapi dengan T-statistics 1.789 dan p-value 0.074, hubungan ini hampir signifikan, namun tetap tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan pada level 5%. Secara keseluruhan, meskipun ada pengaruh mediasi yang teridentifikasi, kedua jalur mediasi ini tidak cukup signifikan untuk diandalkan dalam model ini, yang berarti pengaruh tidak langsung melalui Job Stress memerlukan kajian lebih lanjut.

**Diskusi**

**1. Work Family Conflict Berpengaruh Job Stress**

Ketika konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak dapat dikelola dengan baik, tingkat stres kerja cenderung meningkat secara signifikan. Karyawan yang mengalami tekanan karena tuntutan

dari dua lingkungan berbeda akan lebih rentan terhadap stres yang bersifat kronis. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa work family conflict bukan hanya berdampak pada keseimbangan hidup, tetapi juga berdampak langsung terhadap kesehatan psikologis di tempat kerja. Studi ini mendukung penelitian (Purwanti & Aulia, 2020) yang menemukan bahwa konflik peran dalam kehidupan sehari-hari dapat memicu tekanan mental yang signifikan dalam konteks pekerjaan. Studi lain juga mendukung penelitian ini yang menemukan work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap job stress dengan p value 0,000 ( $p > 0,05$ ), menunjukkan bahwa semakin besar peran ganda yang mereka jalani maka tingkat stres kerja karyawan juga semakin meningkat (Irmadiani, 2022). Konflik ini menurunkan konsentrasi dan meningkatkan beban emosional, sehingga menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, strategi manajemen stres perlu mempertimbangkan dimensi nonpekerjaan, seperti dinamika keluarga. Perusahaan dapat berperan aktif dalam mengurangi konflik ini melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.

## **2. Work Overload Berpengaruh Terhadap Job Stress**

Beban kerja yang berlebihan terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja. Karyawan yang dihadapkan pada tugas yang menumpuk, tenggat waktu yang ketat, dan ekspektasi yang tinggi cenderung mengalami tekanan mental yang lebih besar. Penemuan ini sesuai dengan studi (Kusumawati & Dewi, 2021), yang menunjukkan bahwa overload dalam pekerjaan dapat menjadi pemicu utama stres di lingkungan kerja. Ketika sumber daya yang dimiliki individu tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan, maka ketidakseimbangan ini menyebabkan gangguan psikologis. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk memperhatikan distribusi beban kerja agar tidak memberatkan sebagian individu atau tim. Manajemen waktu dan delegasi tugas menjadi strategi yang efektif untuk menekan tingkat stres akibat overwork. Jika dibiarkan, work overload dapat menurunkan kinerja sekaligus meningkatkan risiko masalah kesehatan mental.

## **3. Work Family Conflict Berpengaruh Terhadap Burnout**

Konflik antara tuntutan pekerjaan dan peran keluarga terbukti meningkatkan risiko burnout secara signifikan. Penelitian ini didukung dari temuan (Wulansari et al., 2017) yang menemukan bahwa work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Ketika individu merasa tertekan karena kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi, hal ini menciptakan ketegangan emosional yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa work family conflict adalah salah satu pemicu utama kelelahan psikologis dalam konteks kerja. Sesuai dengan temuan (Lineuwih et al., 2023), tekanan akibat konflik peran ganda dapat mengarah pada kondisi burnout, terutama jika dukungan dari organisasi atau lingkungan keluarga tidak memadai. Dengan meningkatnya beban peran, individu sering kali merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi kedua sisi, sehingga menurunkan motivasi dan energi kerja. Organisasi diharapkan dapat menciptakan kebijakan fleksibel yang membantu karyawan menyeimbangkan peran ganda tersebut. Langkah-langkah seperti jadwal kerja fleksibel dan program work-life balance menjadi solusi yang perlu dipertimbangkan secara serius.

## **4. Work Overload Berpengaruh Positif Tapi Tidak Signifikan Burnout**

Dalam penelitian ini, meskipun terdapat kecenderungan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan risiko burnout, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Hasil ini menandakan bahwa beban kerja saja mungkin tidak cukup untuk menjelaskan terjadinya burnout

tanpa melibatkan faktor lain seperti dukungan sosial, kontrol pekerjaan, atau kapasitas individu dalam mengelola tekanan. Temuan ini bertentangan dengan penelitian (Hariyono et al., 2009), yang menemukan bahwa work overload secara signifikan menyebabkan burnout. Perbedaan ini bisa disebabkan oleh konteks kerja yang berbeda, seperti jenis pekerjaan, budaya organisasi, atau kondisi lingkungan kerja yang lebih suportif dalam studi ini. Mungkin pula individu dalam sampel penelitian memiliki strategi coping yang lebih baik dalam menghadapi beban kerja. Meski demikian, hasil ini tetap memberi sinyal bahwa work overload perlu diperhatikan, walaupun pengaruhnya terhadap burnout tidak selalu bersifat langsung.

### **5. Job Stress Berpengaruh Terhadap Burnout**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan mereka mengalami burnout. Hubungan positif dan signifikan antara job stress dan burnout menegaskan bahwa tekanan kerja yang tidak terkendali dapat menguras energi fisik maupun emosional individu. Temuan ini memperkuat teori-teori stres kerja yang menyatakan bahwa beban psikologis jangka panjang berkontribusi terhadap kelelahan mental. Hal ini selaras dengan temuan Yoon (Cha et al., 2022), yang juga menemukan bahwa stres kerja memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap burnout pada pekerja kantoran. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan sumber- sumber stres di tempat kerja untuk meminimalisasi risiko burnout yang berdampak pada kinerja dan kesehatan mental karyawan. Intervensi seperti pelatihan manajemen stres, penyusunan ulang beban kerja, dan dukungan psikologis menjadi penting untuk diterapkan. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu menjadi kunci utama dalam mencegah burnout akibat stres kerja.

### **6. Job Stress Tidak Mampu Memediasi Hubungan Antara Work Family Conflict Dan Burnout**

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun work family conflict berkontribusi terhadap burnout, pengaruh tersebut tidak disalurkan secara signifikan melalui job stress. Artinya, stres kerja bukanlah jalur utama yang menjembatani hubungan antara konflik peran dan kelelahan kerja dalam konteks penelitian ini. Hal ini bertentangan dengan hasil (Lineuwih et al., 2023) yang menemukan adanya mediasi signifikan dari job stress dalam hubungan tersebut. Ketidaksiharian ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden atau konteks lingkungan kerja yang diteliti. Bisa jadi, dalam studi ini, konflik pekerjaan dan keluarga langsung menimbulkan burnout tanpa terlebih dahulu memicu stres kerja dalam kadar signifikan. Temuan ini membuka peluang untuk mengeksplorasi mediator lain, seperti kelelahan emosional atau ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, model mediasi ke depan dapat diperluas agar mampu menangkap kompleksitas hubungan antar variabel secara lebih menyeluruh.

### **7. Job Stress Tidak Mampu Memediasi Hubungan Antara Work Overload Dan Burnout**

Dalam penelitian ini, meskipun work overload terbukti berpengaruh signifikan terhadap job stress, dan job stress berpengaruh terhadap burnout, jalur mediasi secara keseluruhan tidak signifikan. Artinya, stres kerja tidak memainkan peran sebagai perantara dalam hubungan antara beban kerja berlebih dan burnout. Temuan ini bertolak belakang dengan hasil penelitian (Kusumawati & Dewi, 2021), yang mengindikasikan bahwa stres kerja menjadi jalur utama pengaruh work overload terhadap burnout. Perbedaan hasil ini bisa disebabkan oleh perbedaan metode analisis atau karakteristik sampel yang lebih adaptif terhadap tekanan kerja. Mungkin pula

terdapat faktor-faktor protektif yang tidak diukur, seperti dukungan sosial atau otonomi kerja, yang mengurangi efek negatif dari stres. Meski demikian, hasil ini menegaskan perlunya eksplorasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mungkin menjadi mediator atau moderator dalam hubungan antara work overload dan burnout.

## KESIMPULAN

Data menunjukkan bahwa stres di tempat kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi burnout, menunjukkan bahwa peningkatan tekanan kerja berkorelasi dengan kemungkinan yang lebih besar bagi karyawan untuk merasakan kelelahan emosional. Work Family Conflict secara signifikan mempengaruhi Job Stress dan Burnout, menyoroti pentingnya menyeimbangkan kewajiban kerja dan tanggung jawab keluarga. Secara bersamaan, beban kerja yang berlebihan secara signifikan mempengaruhi Job Stress, namun tidak menunjukkan efek langsung yang signifikan terhadap Burnout. Selain itu, Job Stress belum terbukti berperan sebagai mediator dalam korelasi antara Work Family Conflict atau Work Overload dan Burnout, menunjukkan bahwa faktor lain mungkin mempengaruhi dinamika ini.

## REKOMENDASI

### Stakeholder

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar pihak Puskesmas lebih memperhatikan pengelolaan beban kerja tenaga kesehatan agar tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan. Evaluasi terhadap sistem pembagian tugas dan waktu kerja sangat penting untuk menekan tingkat stres kerja yang dapat berdampak pada burnout. Selain itu, dukungan psikologis seperti layanan konseling dan program kesehatan mental sebaiknya diadakan secara berkala guna membantu pegawai mengelola stres dengan lebih baik. Puskesmas juga dianjurkan untuk mempertimbangkan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, misalnya melalui fleksibilitas jam kerja atau cuti yang ramah keluarga, terutama mengingat seluruh responden penelitian ini adalah perempuan. Pelatihan atau workshop terkait manajemen stres, manajemen waktu, dan penguatan mental juga dapat menjadi upaya preventif yang efektif dalam meningkatkan ketahanan karyawan terhadap tekanan kerja.

### Penelitian Masa Depan

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti menambahkan variabel lain yang berpotensi menjadi mediator atau moderator, seperti kepuasan kerja, dukungan sosial, atau resiliensi individu, guna memperkaya model analisis. Pendekatan longitudinal juga bisa dipertimbangkan untuk melihat hubungan sebab-akibat secara lebih mendalam dari waktu ke waktu. Selain itu, memperluas sampel ke berbagai instansi kesehatan lainnya akan meningkatkan generalisasi temuan. Penelitian kualitatif juga dapat dikombinasikan untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif responden terkait stres kerja dan burnout dalam konteks pekerjaan mereka.

## REFERENSI

- Afonso, A. M., Cadwell, J. B., Staffa, S. J., Sinskey, J. L., & Vinson, A. E. (2024). US Attending Anesthesiologist Burnout in the Post-Pandemic Era. *Anesthesiology*, 140(1), 38.
- Al-Ghunaim, T. A., Johnson, J., Biyani, C. S., Alshahrani, K. M., Dunning, A., & O'Connor, D. B. (2022). Surgeon burnout, impact on patient safety and professionalism: A systematic review and meta-analysis. *The American Journal of Surgery*, 224(1), 228–238.
- Al-Hammouri, M. M., & Rababah, J. A. (2023). Work family conflict, family work conflicts and work-related quality of life: the effect of rotating versus fixed shifts. *Journal of Clinical Nursing*, 32(15–16), 4887–4893.
- Baljani, E., Rezaee Moradali, M., & Hajiabadi, N. R. (2023). The nurse manager support process in the work-family conflict of clinical nurses: a qualitative study. *Journal of Research in Nursing*, 28(6–7), 499–513.
- BOUSKILL, K. E., DANZ, M., MEREDITH, L. S., CHEN, C., CHANG, J., BAXI, S. M., HUYNH, D., AL-IBRAHIM, H., MOTALA, A., & LARKIN, J. (2022). Burnout. Santa Monica, Calif. RAND Corporation.
- Çelmeçe, N., & Menekay, M. (2020). The effect of stress, anxiety and burnout levels of healthcare professionals caring for COVID-19 patients on their quality of life. *Frontiers in Psychology*, 11, 597624.
- Cha, Y. J., Lee, K.-S., Cho, J. H., Choi, I. S., & Lee, D. (2022). Effect of job stress on burnout among nurses responding to COVID-19: The mediating effect of resilience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5409.
- Chung, G., Lanier, P., & Wong, P. Y. J. (2022). Mediating effects of parental stress on harsh parenting and parent-child relationship during coronavirus (COVID-19) pandemic in Singapore. *Journal of Family Violence*, 37(5), 801–812.
- Concheiro-Moscoso, P., Groba, B., Martínez-Martínez, F. J., Miranda-Duro, M. del C., Nieto-Riveiro, L., Pousada, T., Queirós, C., & Pereira, J. (2021). Study for the design of a protocol to assess the impact of stress in the quality of life of workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1413.
- Dewi, S. P., & Susanti, M. (2021). Effect of work overload on job satisfaction through burnout. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 56–75.
- Dominic, C., Gopal, D. P., & Sidhu, A. (2021). 'It's like juggling fire daily': Well-being, workload and burnout in the British NHS-A survey of 721 physicians. *Work*, 70(2), 395–403.
- Etesam, F., Akhlaghi, M., Vahabi, Z., Akbarpour, S., & Sadeghian, M. H. (2021). Comparative study of occupational burnout and job stress of frontline and non-frontline healthcare workers in hospital wards during COVID-19 pandemic. *Iranian Journal of Public Health*, 50(7), 1428.
- Fiaz, S., & Qureshi, M. A. (2021). How perceived organizational politics cause work-to-family conflict? Scoping and systematic review of literature. *Future Business Journal*, 7(1), 5.
- Gadzali, S. S., & Ausat, A. M. A. (2023). Dual Role Conflict of Working Women: A Pilot Study on Female Public Bank Manager in West Java. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(8), 3.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hämmig, O., & Vetsch, A. (2021). Stress-buffering and health-protective effect of job autonomy, good working climate, and social support at work among health care workers in Switzerland. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(12), e918–e924.
- Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2009). Hubungan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal Kes Mas UAD*, 3(3), 162–232.
- Hassan, Z., Ali, A., & Imran, M. (2024). Influence of Workload and Level of Stress on Work Life Balance, Organizational Commitment and Performance among the Employees in Higher Education Context of Maldives. *Journal Of Economics And Business Management*, 3(12), 15–30.
- He, C., Xiong, J., & Wei, H. (2024). Balancing acts: The impact of family-work conflict on autonomy support among Chinese kindergarten teachers. *Early Education and Development*, 35(8), 1877–1890.
- Helal, M. A. O. (2023). Brief Review of Burnout Syndrome in Emergency Department Physicians. *Journal of Quality in Health Care & Economics*, 6(3), 1–5. <https://doi.org/10.23880/jqhe-16000332>
- Hien, D. A., Morgan-López, A. A., Saavedra, L. M., Ruglass, L. M., Ye, A., López-Castro, T., Fitzpatrick, S., Killeen,

- T. K., Norman, S. B., & Ebrahimi, C. T. (2023). Project harmony: A meta-analysis with individual patient data on behavioral and pharmacologic trials for comorbid posttraumatic stress and alcohol or other drug use disorders. *American Journal of Psychiatry*, 180(2), 155–166.
- Hoseinabadi, T. S., Kakhki, S., Teimori, G., & Nayyeri, S. (2020). Burnout and its influencing factors between frontline nurses and nurses from other wards during the outbreak of Coronavirus Disease-COVID-19 in Iran. *Investigacion y Educacion En Enfermeria*, 38(2).
- Kaya, C., Ugurlar, F., Ashraf, M., Alam, P., & Ahmad, P. (2023). Nitric oxide and hydrogen sulfide work together to improve tolerance to salinity stress in wheat plants by upraising the AsA-GSH cycle. *Plant Physiology and Biochemistry*, 194, 651–663.
- Khammissa, R. A. G., Nemitandani, S., Shangase, S. L., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. (2022). The burnout construct with reference to healthcare providers: A narrative review. *SAGE Open Medicine*, 10, 20503121221083080.
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. Udayana University.
- Lee, E., Ilseven, E., & Puranam, P. (2023). Scaling nonhierarchically: A theory of conflict-free organizational growth with limited hierarchical growth. *Strategic Management Journal*, 44(12), 3042–3064.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1235–1248.
- Malik, A. O., Peri-Okonny, P., Gosch, K., Thomas, M., Mena, C., Hiatt, W. R., Jones, P. G., Provance, J. B., Labroschiano, C., & Spertus, J. A. (2020). Association of perceived stress levels with long-term mortality in patients with peripheral artery disease. *JAMA Network Open*, 3(6), e208741–e208741.
- Mu, H., Deng, Y., Li, Y., Xie, Q., Na, J., Mao, C., Geng, Y., Sun, W., Yan, L., & Pan, G. (2024). Cross-sectional study of the association between burnout and work overload and work-life imbalance among medical personnel in Liaoning, China: role of specialty. *BMJ Open*, 14(6), e079304.
- Okolie, U. C., & Ighorhiohwunu, A. V. (2021). Work-family conflict and absenteeism in selected hotels in Abraka, Delta State, Nigeria. *The International Journal of Business Review (The Jobs Review)*, 5(1), 1–12.
- Pischel, S., Felfe, J., & Krick, A. (2023). Health-oriented leadership: Antecedents of leaders' awareness regarding warning signals of emerging depression and burnout. *German Journal of Human Resource Management*, 37(3), 169–198.
- Purwanti, D., & Aulia, I. N. (2020). The effect of work-family conflict towards work stress also work discipline and its impact over organizational commitment to female employees at YPK Mandiri Menteng Hospital in Central Jakarta. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(1), 37–48.
- Ramadhi, R., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Burnout Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 15(2).
- Shahin, M. A., Al-Dubai, S. A. R., Abdoh, D. S., Alahmadi, A. S., Ali, A. K., & Hifnawy, T. (2020). Burnout among nurses working in the primary health care centers in Saudi Arabia, a multicenter study. *AIMS Public Health*, 7(4), 844.
- Soteriades, E. S., Vogazianos, P., Tozzi, F., Antoniadis, A., Economidou, E. C., Psalta, L., & Spanoudis, G. (2022). Exercise and occupational stress among firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 4986.
- 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 capital. *Frontiers in Psychology*, 14, 1099687.
- Tu, Y.-T., Sulistiawan, J., Ekowati, D., & Rizaldy, H. (2022). Work-family conflict and salespeople deviant behavior: the mediating role of job stress. *Heliyon*, 8(10).
- Yarifard, K., Abravesh, A., Sokhanvar, M., Mehrtak, M., & Mousazadeh, Y. (2023). Work-family conflict, burnout, and related factors among nurses during the COVID-19 pandemic in the Northwest of Iran. *Work*, 76(1), 47–59.
- Yusriani, S., Nurbaeti, N., & Patiro, S. P. S. (n.d.). Understanding and Managing Job Stress in the Service Sector: A Literature Review. *Economics*, 5(2), 187–196.
- Zorec, I., Hočvar, J., & Eržen, L. (2021). The interplay among work overload and time management in predicting job performance and work-life balance. *Dynamic Relationships Management Journal*, 10(2), 47–65.