Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 19 – 38
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2320

Analisis *Burnout* Karyawan Gen Z *Coffee Shop* Ponorogo: Peran Mediasi Stres Kerja

An Analysis of Burnout Among Gen Z Coffee Shop Employees in Ponorogo: The Mediating Role of Work Stress

Dhea Pravita Aviani*, Sujiono, Umi Farida
Universitas Muhammadiyah Ponorogo
Jl. Budi Utomo No.10, Ronowijayan, Kec. Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471
Korespondensi penulis: avianidhea23@gmail.com

Abstract. *This study focuses on analyzing how workload and work-life balance influence burnout, with work stress as an intermediary variable, among Generation Z workers in cafes located in the Ponorogo region. This study used a quantitative method by conducting a survey of 80 respondents, who were selected using a purposive sampling method. Data were analyzed through a PLS-SEM approach with the help of SmartPLS version 4.0. The existing findings confirm that workload does not directly cause burnout, but has a positive and significant impact on work stress. However, work-life balance has a strong negative impact on both work stress and burnout. Work stress was shown to fully mediate the impact of workload on work burnout, and also partially mediate the effect of work-life balance on work burnout. These findings indicate that work stress is a major cause of physical work leading to long-term work burnout. Therefore, cafe management should focus on creating rules that help workers balance their work and personal lives, which can reduce stress and prevent Generation Z employees from experiencing excessive work burnout.*
Keywords: *Burnout; Generation Z; Job Stress; Work-Life Balance; Workload*.

Abstrak. Penelitian ini berfokus pada analisis bagaimana beban kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan memengaruhi kelelahan kerja, dengan stres kerja yang menjadi variabel perantara, di kalangan pekerja Generasi Z di *coffee shop* yang berlokasi di wilayah Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survei terhadap 80 responden, yang diambil menggunakan metode sampling purposif. Data dianalisis melalui pendekatan PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS versi 4.0. Temuan yang ada menegaskan bahwa beban kerja tidak secara langsung menyebabkan burnout, tetapi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja. Namun, keseimbangan kerja-kehidupan memiliki dampak negatif dan kuat terhadap stres kerja dan burnout. Stres kerja terbukti sepenuhnya memediasi dampak beban kerja terhadap kelelahan kerja, dan juga memediasi sebagian efek keseimbangan kerja-kehidupan pribadi terhadap kelelahan kerja. Temuan ini menunjukkan stres kerja adalah penyebab utama pekerjaan fisik menjadi kelelahan kerja jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan kafe sebaiknya berfokus pada pembuatan aturan yang membantu pekerja menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang dapat mengurangi stres dan mencegah karyawan Generasi Z mengalami kelelahan kerja yang berlebihan.
Kata kunci: Burnout; Beban Kerja; Generasi Z; Stres Kerja; *Work-Life Balance*.

Received: May 03, 2026; Revised: May 11, 2026; Accepted: May 16, 2026; Published October 31, 2026.
**) Corresponding author, e-mail addres*

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah berkembang menjadi peran strategis yang juga harus memprioritaskan kesehatan mental karyawan di samping produktivitas dalam menghadapi meningkatnya daya saing perusahaan dan pesatnya laju digitalisasi. Organisasi modern kini menyadari bahwa kesehatan mental tenaga kerja merupakan determinan utama dalam menjaga keberlanjutan operasional, terutama pada sektor jasa yang menuntut intensitas interaksi tinggi. Salah satu ancaman utama bagi performa organisasi saat ini adalah *burnout* atau kelelahan kerja. *Burnout* ialah sebuah sindrom psikologis yang timbul menjadi respons terhadap tekanan pekerjaan kronis yang diawali oleh adanya kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan efikasi diri (WHO, 2019).

Fenomena *burnout* tersebut kian relevan untuk diteliti di kelompok tenaga kerja muda yang mulai menjadi mayoritas di angkatan kerja saat ini, yaitu Generasi Z. Kelompok ini mencakup sekitar 30% populasi dunia dan diproyeksikan membentuk sekitar 27% dari total angkatan kerja pada tahun 2025 (detikedu, 2024). Meskipun dikenal sebagai generasi yang inovatif, mereka memiliki karakteristik unik yang sangat memprioritaskan kesehatan mental. Ketika ekspektasi mereka terhadap lingkungan kerja yang fleksibel berbenturan dengan realitas tekanan pekerjaan, mereka cenderung lebih rentan mengalami kelelahan kerja dibandingkan generasi sebelumnya (Putri & Dudija, 2024). Data yang ada menegaskan mayoritas karyawan muda saat ini menjumpai tingkat stres kerja yang berdampak signifikan pada kehidupan pribadi mereka (Forbes, 2024).

Dari penjabaran kerangka teori *Job Demands-Resources* (JD-R), munculnya *burnout* dapat dijelaskan melalui ketidakseimbangan antara *job demands* dan *job resources*. Beban kerja yang berlebihan ialah sebuah format tuntutan utama yang memicu pengurasan energi fisik dan mental (Bakker & de Vries, 2021). Temuan empiris secara konsisten menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi langsung pada peningkatan tingkat *burnout* (Chandra, 2024). Di sisi lain, *work-life balance* muncul menjadi sumber daya penting yang bisa memitigasi tekanan tersebut. Bagi Generasi Z, ketidakmampuan untuk menyeimbangkan peran profesional dengan kehidupan pribadi sering kali menjadi pemicu utama kelelahan emosional. Sebaliknya, *work-life balance* yang baik berfungsi sebagai pelindung psikologis yang menurunkan risiko kelelahan kerja (Karina et al., 2025).

Dalam mekanisme ini, stres kerja diterapkan menjadi variabel antara yang menghubungkan kondisi lingkungan kerja dengan dampak psikologis jangka panjang. Stres timbul saat tuntutan kerja melampaui kapasitas individu dalam menanganinya, yang jika dibiarkan akan terakumulasi menjadi *burnout*. Penelitian terdahulu menjabarkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja (Kresida et al., 2024). Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja yang harmonis terbukti efektif dalam mereduksi level stres, yang pada gilirannya meminimalisir peluang terjadinya *burnout* (Salendra, 2025).

Urgensi penelitian ini semakin kuat ketika dikontekstualisasikan pada industri *coffee shop*, sebuah sektor kreatif yang ditandai oleh ritme kerja cepat, waktu kerja tidak menentu, dan tuntutan pelayanan yang tinggi (Greene, 2023). Meskipun literatur mengenai *burnout* sudah cukup luas, masih terdapat celah penelitian (*research gap*) di mana mayoritas studi terdahulu cenderung menguji variabel secara parsial. Masih terbatas riset yang secara integratif memposisikan stres kerja menjadi variabel mediasi pada hubungan antara beban kerja dan *work-life balance* terhadap *burnout*, khususnya di Generasi Z di wilayah semi-perkotaan yang berkembang seperti Kabupaten Ponorogo. Lokasi ini dipilih karena pertumbuhan industri *coffee shop* yang sangat pesat di beberapa tahun ke belakang namun masih minim tersentuh kajian MSDM yang mendalam.

Keunikan penelitian ini terletak pada penggunaan teori JD-R untuk menyatukan semua faktor tersebut ke dalam model konseptual yang terpadu. Penelitian ini bertujuan "untuk menyelidiki pengaruh langsung dan tidak langsung dari beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja terhadap kelelahan kerja (*burnout*)." Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen dan memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola industri *coffee shop* dalam merancang kebijakan kerja yang berorientasi terjadap kesejahteraan karyawan dalam mempertahankan produktivitas organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Burnout

Veny Larasati et al. (2020), menjelaskan bahwa kelelahan psikologis, sikap yang tidak menguntungkan terhadap pekerjaan, dan penurunan kinerja merupakan ciri khas burnout, yang disebabkan oleh stres kerja interpersonal kronis. Karyawan dapat mengalami penurunan vitalitas, semangat, dan kepercayaan diri sebagai akibat dari

burnout, seperti yang dinyatakan oleh Leiter & Maslach dalam Alam (2022). Kondisi ini menyebabkan individu merasa lelah secara fisik maupun mental, kehilangan motivasi dalam bekerja, serta menurunnya keyakinan terhadap kemampuan diri. Akibatnya, kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dapat menurun, bahkan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Beban Kerja

Menurut Munandar dalam penelitian Sri Harini et al. (2018), beban kerja seorang pekerja tersusun atas semua tugas yang, dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka, harus mereka tuntaskan di jangka waktu tertentu. Sementara itu, Irawati et al. (2017) menjabarkan beban kerja yang berlebihan bisa menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti penurunan kualitas kerja akibat kelelahan dan menurunnya konsentrasi, munculnya keluhan pelanggan karena pelayanan yang kurang optimal, serta meningkatnya tingkat absensi karyawan akibat kondisi fisik dan kesehatan yang menurun.

Work-Life Balance

Dari penjabaran Greenhaus dan Beutell dalam Anggi Firmanjaya Saputra & Erni Masdupi (2025), kemampuan seseorang untuk menjaga *work-life balance* didefinisikan sebagai sejauh mana tanggung jawab profesional dan pribadi mereka tidak saling mengganggu. Selain itu, Saputra & Masdupi (2025) menjelaskan *work-life balance* bisa menyediakan berbagai kegunaan untuk karyawan maupun perusahaan, yang mencakup meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, produktivitas kerja, kesehatan mental dan fisik, retensi karyawan, reputasi perusahaan, serta kreativitas dan inovasi dalam bekerja.

Stres Kerja

Menurut I Komang Budiasa (2021), stres kerja merupakan respon individu terhadap tekanan pekerjaan akibat ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya yang berdampak pada kondisi fisik, mental, dan perilaku saat bekerja. Menurut Ikhwan (2024), stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif seperti meningkatnya tingkat absensi, menurunnya kinerja karyawan, tingginya turnover, serta munculnya gangguan kesehatan mental dan fisik. Namun, Tewal et al. dalam Ikhwan (2024) menyatakan bahwa

stres kerja juga dapat memberikan dampak positif, seperti meningkatkan motivasi kerja, mendorong pengembangan diri, serta memperkuat orientasi berprestasi karyawan.

Beban Kerja dan *Burnout* pada Karyawan Generasi Z

Beban kerja ialah sebuah bagian penting dari job demands yang mencakup tuntutan fisik, mental, dan tekanan waktu dalam pekerjaan. Pada lingkungan kerja coffee shop yang dinamis, beban kerja yang tinggi tanpa waktu pemulihan yang cukup dapat menguras energi psikologis karyawan dan meningkatkan risiko terjadinya burnout, seperti kelelahan emosional dan munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan (Bakker & de Vries, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Nidya Dudija & Rindu Annisa (2025) mengindikasikan bahwa beban kerja berkontribusi positif signifikan pada *burnout* di lingkup karyawan Generasi Z di Indonesia. Temuan ini didukung oleh Felix Chandra (2024) yang menjabarkan burnout secara parsial meningkatkan tingkat kelelahan kerja secara signifikan.

H1: "Beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* karyawan Generasi Z pada *coffee shop* di Ponorogo."

***Work-Life Balance* dan *Burnout* pada Karyawan Generasi Z**

Keseimbangan kerja-hidup (Work-Life Balance/WLB) terjadi ketika tanggung jawab profesional dan pribadi seseorang tidak terlalu terbebani. Generasi Z sangat menghargai kesehatan mental dan kemampuan beradaptasi, menjadikan WLB sebagai alat penting untuk mengatasi kelelahan emosional. Ketidakharmonisan dan kelelahan emosional yang disebabkan oleh kurangnya keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi merupakan faktor utama penyebab burnout. Temuan tersebut diperkuat oleh studi yang dilangsungkan Karina et al. (2025) dan Maghfira et al. (2025) yang membuktikan bahwa WLB berkontribusi negatif terhadap *burnout* karyawan yang berstatus aktif.

H2: "*Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *burnout* karyawan Generasi Z pada *coffee shop* di Ponorogo."

Stres Kerja dan Burnout pada Karyawan Generasi Z

Burnout dapat terjadi ketika stres kronis di tempat kerja tidak ditangani dengan baik. Salah satu penyebab utama burnout karyawan, menurut psikolog industri, adalah stres di tempat kerja. Penelitian oleh Azzalia Meliani et al. (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *burnout*. Temuan ini diperkuat

oleh Febryanti et al. (2023) yang menjabarkan tingginya stres kerja secara langsung berkontribusi terhadap eskalasi tingkat perilaku *burnout* pada tenaga kerja muda.

H3: "Stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* karyawan Generasi Z pada *coffee shop* di Ponorogo."

Beban Kerja dan *Work-Life Balance terhadap* Stres Kerja pada Karyawan Generasi Z

Beban kerja yang melampaui kapasitas individu diidentifikasi sebagai *job stressor* utama yang memicu ketegangan mental melalui target pelayanan yang ketat dan aktivitas multitasking (Meilika et al., 2024; Wahyuningsih & Ruby, 2025). Di sisi lain, kemampuan karyawan dalam menyelaraskan *work-life balance* berfungsi sebagai peredam ketegangan (buffer) yang krusial. Keseimbangan kehidupan yang optimal terbukti mampu menekan level stres kerja dengan cara memberikan ruang bagi pemulihan energi psikologis (Priandari & Adnyani, 2023; Ramadhani et al., 2025).

H4: "Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan Generasi Z pada *coffee shop* di Ponorogo."

H5: "*Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan Generasi Z pada *coffee shop* di Ponorogo."

Peran Mediasi Stres Kerja dalam Hubungan antara Beban Kerja dan *Burnout*

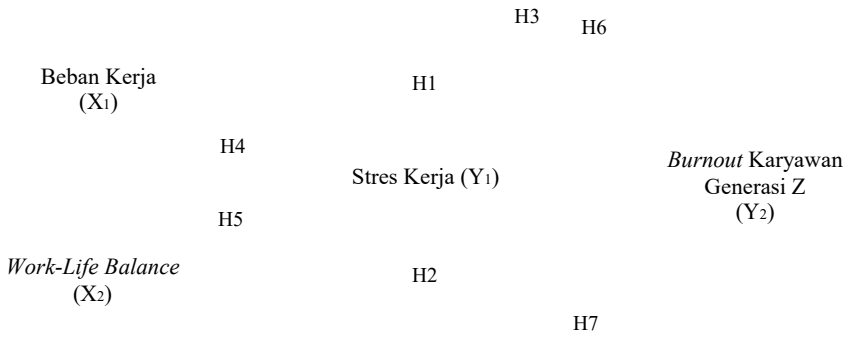
Beban kerja yang berlebihan tidak serta-merta langsung menghasilkan *burnout*, melainkan melalui proses eskalasi psikologis di mana karyawan terlebih dahulu mengalami stres kerja yang berkepanjangan. Beban kerja yang tinggi bertindak sebagai *job demand* yang meningkatkan ketegangan psikologis (strain), yang jika tidak segera ditangani akan menguras sumber daya energi karyawan hingga mencapai titik kelelahan kronis (*burnout*). Penelitian oleh Busti et al. (2023) menjabarkan beban kerja berkontribusi positif dan signifikan pada *burnout* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini didukung oleh Nidya Dudija & Rindu Annisa (2025) yang menegaskan stres kerja terbukti signifikan memediasi pengaruh positif beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z di Indonesia.

H6: "Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan Generasi Z pada *coffee shop* di Ponorogo."

Peran Mediasi Stres Kerja dalam Hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Burnout*

Work-life balance (WLB) berfungsi sebagai *job resource* esensial dalam memitigasi stres kerja. Karyawan Generasi Z dengan keseimbangan hidup yang optimal memiliki kontrol psikologis yang lebih stabil untuk mereduksi tekanan emosional akibat dinamika lingkungan kerja. Supresi terhadap level stres ini secara preventif menghambat transformasi tekanan mental menjadi kondisi burnout. Dalam kerangka ini, stres kerja beroperasi menjadi mekanisme psikologis yang memediasi dampak WLB terhadap *burnout* (Nia Selvia et al., 2025; Salendra, 2025).

H7: "Stres kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* karyawan Generasi Z pada *coffee shop* di Ponorogo."



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan survei korelasional dalam melihat bagaimana beban kerja dan *work-life balance* memengaruhi *burnout* dengan stres kerja yang menjadi variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan di Desember 2025 dan Maret 2026.

Populasi terdiri dari karyawan Gen Z yang bekerja di *coffee shop* pada wilayah perkotaan Ponorogo. Metode pengumpulan sampel melalui penerapan non-*probability sampling* melalui pendekatan *purposive sampling*. Kriteria seleksi mencakup: (1) karyawan berusia 17 - 31 tahun; (2) masa kerja minimal 6 bulan; (3) bekerja pada posisi *frontliner* seperti *barista*, kasir, dan pelayan. Rentang usia ini dipilih untuk mewakili karyawan Generasi Z yang bekerja di *coffe shop* wilayah Ponorogo.

Total sampel ditetapkan melalui pedoman Hair et al. (2019), yakni berkisar antara 5 hingga 10 kali jumlah indikator penelitian. Berhubung studi ini memiliki 16 indikator

operasional, maka keseluruhan sampel minimum yang digunakan ditetapkan sebanyak 16 x 5 = 80 responden.

Data dikumpulkan menggunakan observasi non-partisipatif, beberapa wawancara terstruktur, dan penyebaran kuesioner (Google Forms) dengan skala Likert 5 poin. Item kuesioner diadaptasi dari studi sebelumnya dan disesuaikan untuk mencerminkan konteks pekerjaan pada industri *coffee shop* serta karakteristik Generasi Z di Ponorogo.

Data penelitian dianalisis melalui pemanfaatan SmartPLS 4 dan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). Langkah pertama dalam melakukan analisis adalah memeriksa model pengukuran, yang juga dikenal sebagai model luar. Hal ini dilakukan dalam menjamin tiap instrumen penelitian valid dan reliabel. Kriteria yang diterapkan untuk evaluasi ini meliputi nilai *factor loading* > 0,70, *Average Variance Extracted* > 0,50, diskriminasi berdasarkan *Fornell-Larcker* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio*. Nilai alfa > 0,7 digunakan untuk menilai reliabilitas, bersamaan dengan *Composite Reliability* (CR).

Evaluasi structural (*inner model*) dilangsungkan dengan menganalisis korelasi skor R-Squared (R^2) untuk menilai daya pediksi model, F-Squared (f^2) untuk besaran efek (*effect size*) serta koefisien jalur untuk menentukan arah hubungan antarvariabel. Pengujian hipotesis dijalankan melalui prosedur *bootstrapping* disertai kriteria signifikansi skor *T-statistic* > 1,96 dan p-value < 0,05. Analisis ini mencakup uji efek langsung (*direct effects*) dan efek tidak langsung (*indirect effects*) untuk memverifikasi peran mediasi stres kerja dalam hubungan beban kerja dan WLB terhadap burnout karyawan Generasi Z.

HASIL DAN PEMBAHASAN

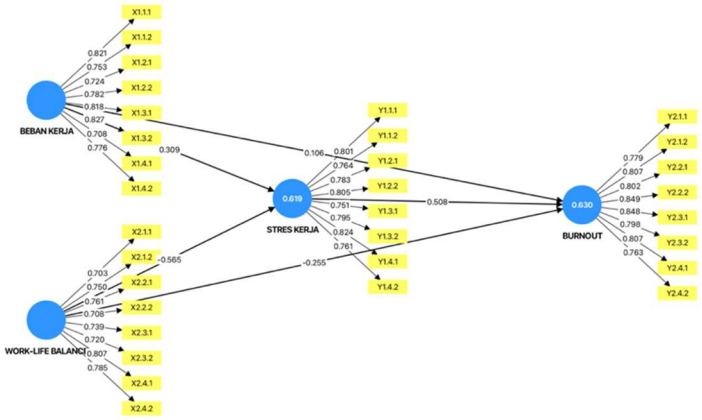
Karakteristik Responden

Dari temuan penelitian yang ada, kebanyakan peserta adalah dewasa muda (22–25 tahun), yang mengindikasikan seluruh orang yang berpartisipasi pada penelitian ini berada dalam kelompok usia kerja produktif, yang merupakan ciri khas Generasi Z. Profesi ini menuntut daya tahan fisik yang cukup besar dan jam kerja yang fleksibel, terutama pada *shift* malam, yang mungkin menjelaskan mengapa laki-laki merupakan mayoritas responden.

Mengenai jabatan/posisi, mayoritas responden bekerja sebagai *barista*. Hal ini mengindikasikan bahwa operasional *coffee shop* sangat bertumpu pada bagian produksi minuman sebagai inti bisnis. Dari segi masa kerja, mayoritas karyawan *coffee shop* di Ponorogo didominasi oleh karyawan dengan masa kerja antara 6 hingga 12 bulan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kebanyakan tenaga kerja berada pada fase adaptasi awal atau masa kerja yang relatif baru.

Outer Model

Outer model digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel yang bisa diukur langsung diterapkan dalam rangka mengukur variabel yang tidak bisa diukur langsung. Hasil evaluasi *outer model* dijabarkan di Gambar 2



Gambar 2. Hasil Uji *Outer Model*

Sumber: Output SmartPLS 4 yang diolah peneliti, 2026

Validitas Konvergen

Tabel 3. Outer Loading Factor

Beban Kerja (X1)	***Work-Life Balance* (X2)**	**Stres Kerja (Y1)**	***Burnout* (Y2)**
X1.1.1 = 0,821	X2.1.1 = 0,703	Y1.1.1 = 0,801	Y2.1.1 = 0,779
X1.1.2 = 0,753	X2.1.2 = 0,750	Y1.1.2 = 0,764	Y2.1.2 = 0,807
X1.2.1 = 0,724	X2.2.1 = 0,761	Y1.2.1 = 0,783	Y2.2.1 = 0,802
X1.2.2 = 0,782	X2.2.2 = 0,708	Y1.2.2 = 0,805	Y2.2.2 = 0,849
X1.3.1 = 0,818	X2.3.1 = 0,739	Y1.3.1 = 0,751	Y2.3.1 = 0,848
X1.3.2 = 0,827	X2.3.2 = 0,720	Y1.3.2 = 0,795	Y2.3.2 = 0,798
X1.4.1 = 0,708	X2.4.1 = 0,807	Y1.4.1 = 0,824	Y2.4.1 = 0,807
X1.4.2 = 0,776	X2.4.2 = 0,785	Y1.4.2 = 0,761	Y2.4.2 = 0,763

Sumber: Hasil SmartPLS 4 yang telah diolah, 2026

Hasil analisis mempunyai skor *outer loading* > 0,70 menunjukkan bahwa telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 4. AVE

Variabel	Nilai AVE	Status
Beban Kerja (X1)	0,604	Valid
Work-Life Balance (X2)	0,651	Valid
Stres Kerja (Y1)	0,618	Valid
Burnout (Y2)	0,559	Valid

Sumber: Hasil SmartPLS 4 yang telah diolah, 2026

Seluruh konstruk memiliki nilai AVE > 0,5. Temuan tersbeut mengindikasikan suatu konstruk sudah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Validitas Diskriminan

Tabel 5. Kriteria Fornell-Larcker

	Beban kerja	Burnout	Stres kerja	Work-life balance
Beban Kerja	0.777			
Burnout	0.582	0.807		
Stres Kerja	0.641	0.767	0.786	
Work-Life Balance	-0.588	-0.697	-0.746	0.747

Sumber: Hasil SmartPLS 4 yang telah diolah, 2026

Hasil menunjukkan validitas diskriminan telah tercapai sebab akar kuadrat dari AVE pada tiap konstruk > koefisien korelasi antara konstruk laten lainnya.

Tabel 6. Rasio HTMT

	Beban Kerja	Burnout	Stres Kerja	Work-Life Balance
Beban Kerja				
Burnout	0.618			
Stres Kerja	0.692	0.829		
Work-Life Balance	0.631	0.759	0.818	

Sumber: Hasil SmartPLS 4 yang telah diolah, 2026

Terlihat seluruh skor HTMT < 0,85 - 0,90, yang menegaskan validitas diskriminan telah tercapai (Hair et al., 2019).

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Reliabilitas

	Cronbach's alpha	CR (rho_a)	CR (rho_c)
Beban Kerja	0.906	0.915	0.924
Burnout	0.923	0.925	0.937
Stres Kerja	0.912	0.914	0.928
Work-Life Balance	0.887	0.889	0.910

Sumber: Hasil SmartPLS 4 yang telah diolah, 2026

Dari Tabel 7, semua konstruk mempunyai skor CR dan Cronbach's Alpha > 0,7 yang menjadikannya bisa diindikasikan memenuhi kriteria reliabilitas.

Inner Model

Tabel 8. R-Square

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Y_1 (Stres Kerja)	0,630	0,615
Y_2 (*Burnout*)	0,619	0,609

Sumber: Hasil SmartPLS 4 yang telah diolah, 2026

Nilai R-Square (R^2) untuk stres kerja adalah 0,630. Temuan tersebut menegaskan 63% varians stres kerja bisa dijabarkan oleh variabel beban kerja (X1) dan WLB (X2). Kemudian, skor R-Square (R^2) *burnout* yakni 0,619 yang menegaskan beban kerja (X1), WLB (X2), dan stres kerja (Y1) mampu menjelaskan varians *burnout* sebesar 61,9%. Nilai ini menunjukkan kemampuan penjelasan model yang kuat.

Tabel 9. F-Square

Hubungan Antar Variabel	Nilai f^2	Katagori
Beban Kerja (X_1) -> Stres Kerja (Y_1)	0,164	Menengah (*Medium*)
Beban Kerja (X_1) -> *Burnout* (Y_2)	0,017	Lemah (*Weak*)
Work-Life Balance (X_2) -> Stres Kerja (Y_1)	0,548	Besar (*Large*)
Work-Life Balance (X_2) -> *Burnout* (Y_2)	0,074	Kecil (*Small*)
Stres Kerja (Y_1) -> *Burnout* (Y_2)	0,266	Menengah (*Medium*)

Sumber: Hasil SmartPLS 4 yang telah diolah, 2026

Sebagian besar hubungan antar variabel ditemukan memiliki ukuran dampak yang berkisar dari sedang hingga besar, menurut temuan penelitian. Terdapat hubungan sedang antara stres kerja dan kelelahan (*burnout*), dan ukuran efek yang besar antara keseimbangan kehidupan kerja dan stres di tempat kerja. Dampak beban kerja terhadap *burnout* dianggap lemah, dan pengaruh WLB juga kecil (Hair et al., 2019).

Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

	***Original sample* (O)**	***Sample mean* (M)**	***Standard deviation* (STDEV)**	**T statistics (|O/STDEV|)**	**P values**
Beban Kerja (X_1) -> *Burnout* (Y_2)	0.106	0.120	0.090	1.178	0.239
Beban Kerja (X_1) -> Stres Kerja (Y_1)	0.309	0.315	0.094	3.288	0.001
Stres Kerja (Y_1) -> *Burnout* (Y_2)	0.508	0.506	0.122	4.180	0.000
***Work-Life Balance* (X_2) -> *Burnout* (Y_2)**	-0.255	-0.249	0.122	2.084	0.037
***Work-Life Balance* (X_2) -> Stres Kerja**	-0.565	-0.563	0.088	6.397	0.000
***Work-Life Balance* (X_2) -> Stres Kerja (Y_1) -> *Burnout* (Y_2)**	-0.287	-0.286	0.088	3.278	0.001

Beban Kerja -> Stres Kerja -> *Burnout*	0.157	0.159	0.061	2.560	0.010

Sumber: Hasil SmartPLS 4 yang telah diolah, 2026

Data berikut dikumpulkan untuk mengevaluasi hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung berdasarkan temuan uji hipotesis pada Tabel 10:

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap *Burnout* (Y_2)

   Hasil p-value ialah 0,239 > 0,05 serta skor T-statistik adalah 1,178 < 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa "Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Burnout secara langsung pada karyawan Generasi Z yang bekerja *coffee shop* wilayah Ponorogo."

2. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Stres Kerja (Y_1)

   Temuan dari p-value ialah 0,001 < 0,05 serta nilai T-statistik adalah 3,288 > 1,96. Skor original sample sebesar 0,309 menjabarkan arah hubungan yang positif. Temuan tersebut menegaskan "Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan Generasi Z di *coffee shop* wilayah Ponorogo."

3. Pengaruh Stres Kerja (Y_1) terhadap *Burnout* (Y_2)

   Temuan p-value adalah 0,000 < 0,05 serta nilai T-statistik adalah 4,180 > 1,96. Skor dari original sample sebesar 0,508 menjabarkan arah hubungan yang positif. Temuan tersebut menegaskan bahwa "*burnout* di kalangan karyawan Generasi Z di *coffee shop* wilayah Ponorogo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja."

4. Pengaruh *Work-Life Balance* (X_2) terhadap *Burnout* (Y_2)

   Hasil p-value ialah 0,037 < 0,05 serta nilai T-statistik adalah 2,084 > 1,96. Skor dari original sample sebesar -0,255 menjabarkan arah hubungan yang negatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa "burnout karyawan Generasi Z di *coffee shop* wilayah Ponorogo dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi."

5. Pengaruh *Work-Life Balance* (X_2) terhadap Stres Kerja (Y_1)

   Temuan p-value ialah sejumlah 0,000 < 0,05 serta skor T-statistik ialah 6,397 > 1,96. Skor dari original sample sebesar -0,565 menjabarkan arah hubungan yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa "stres kerja karyawan Generasi Z di *coffee shop* wilayah Ponorogo secara negatif dan signifikan dipengaruhi oleh *work-life balace*."

6. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap *Burnout* (Y_2) melalui Stres Kerja (Y_1)

   Temuan p-value ialah 0,010 < 0,05 serta nilai T-statistik adalah 2,560 > 1,96. Skor dari original sample sebesar 0,157 menjabarkan arah hubungan yang positif. Temuan tersebut menegaskan "di kalangan karyawan Generasi Z di *coffee shop* wilayah Ponorogo, beban kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap *burnout* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi."

7. Pengaruh *Work-Life Balance* (X_2) terhadap *Burnout* (Y_2) melalui Stres Kerja (Y_1)

   Temuan p-value ialah 0,001 < 0,05 serta nilai T-statistik adalah 3,278 > 1,96. Skor dari original sample sebesar -0,287 menjabarkan arah hubungan yang negatif. Temuan tersebut menegaskan bahwa, "di kalangan karyawan Generasi Z di *coffee shop* wilayah Ponorogo, *work-life balace* memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap *Burnout* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi."

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap *Burnout* Karyawan Generasi Z (Y_2) pada *Coffee Shop* Ponorogo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z yang bekerja di *coffee shop* Ponorogo, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan Generasi Z masih mampu mentoleransi tuntutan pekerjaan yang dianggap wajar dalam lingkungan kerja mereka. Temuan ini didukung penelitian oleh Sulistyowati & Muazansyah (2018) yang tidak menemukan hubungan antara beban kerja dan *burnout*. Namun, temuan ini berbeda dari studi yang dilangsungkan oleh Dudija & Rindu (2025) serta Felix Chandra (2024) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Perbedaan mendasar ini bisa dijabarkan melalui peran variabel stres kerja dalam model penelitian ini. Pada penelitian Dudija dan Putri (2024), ditemukan adanya mediasi parsial, di mana beban kerja masih memiliki kekuatan untuk mempengaruhi *burnout* secara langsung. Pada karyawan Generasi Z di *coffee shop* Ponorogo, ditemukan fenomena mediasi sempurna dimana, beban kerja fisik dan operasional di *coffee shop* tersebut bersifat "netral" dan tidak akan bermuara pada *burnout* kecuali jika beban tersebut telah bertransformasi menjadi stres kerja. Selain itu, perbedaan konteks industri juga menjadi faktor yang memengaruhi hasil penelitian. Lingkungan

kerja *coffee shop* di Ponorogo cenderung lebih dinamis dan fleksibel dibandingkan objek penelitian terdahulu, sehingga beban kerja tidak langsung mengganggu stabilitas psikologis karyawan. Dengan demikian, selama manajemen mampu mengelola stres kerja karyawan dengan baik, beban kerja yang tinggi belum tentu menyebabkan *burnout*.

2. Pengaruh *Work-Life Balance* (X_2) terhadap *Burnout* Karyawan Generasi Z (Y_2) pada *Coffee Shop* Ponorogo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berdampak negatif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan Generasi Z di *coffee shop* Ponorogo. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin optimal keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, maka semakin rendah risiko karyawan mengalami kelelahan fisik maupun emosional. Hal ini selaras terhadap studi yang dilangsungkan Karina et al. (2025) Maghfira et al. (2025) yang menegaskan bahwa bagi Generasi Z, rendahnya stabilitas kehidupan kerja berkaitan erat dengan eskalasi *burnout*. Secara kolektif, literatur ini memperkuat premis bahwa kemampuan individu dalam menyelaraskan peran kerja dan personal merupakan determinan utama dalam menekan kejenuhan kerja. Secara praktis, fenomena ini menunjukkan bahwa bagi tenaga kerja muda di industri *coffee shop*, pekerjaan bukanlah satu-satunya fokus utama. Kemampuan untuk menikmati kehidupan pribadi yang didukung oleh pendapatan memadai berfungsi sebagai pelindung (*buffer*) psikologis yang efektif dalam mencegah kelelahan kronis. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu mempertahankan serta meningkatkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu guna menjaga stabilitas performa dan kesejahteraan mental karyawan dalam jangka panjang.

3. Pengaruh Stres Kerja (Y_1) terhadap *Burnout* Karyawan Generasi Z (Y_2) pada *Coffee Shop* Ponorogo

Temuan yang ada menegaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z di *coffee shop* Ponorogo. Dengan koefisien jalur sebesar 0,508 ialah skor tertinggi di antara seluruh hubungan langsung lainnya, stres kerja teridentifikasi sebagai faktor paling dominan yang memicu kelelahan kronis. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azzalia Meliani et al. (2024) dan Retno Febryanti et al. (2023) yang menyatakan

bahwa stres kerja berdampak positif signifikan terhadap *burnout*. Penelitian tersebut menegaskan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja, namun dampak langsung yang paling merusak stabilitas psikologis adalah melalui jalur stres kerja yang memicu kelelahan. Secara teoretis dan praktis, studi ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan "katalis utama" menuju *burnout* bagi tenaga kerja muda di industri *food and beverage*. Generasi Z mungkin memiliki toleransi terhadap tuntutan fisik, namun tekanan mental seperti menghadapi lonjakan pelanggan di jam sibuk, terbukti lebih cepat menguras energi psikologis mereka. Oleh karena itu, strategi mitigasi *burnout* harus diprioritaskan pada efektivitas manajemen stres, misalnya melalui fleksibilitas jadwal kerja serta penciptaan iklim organisasi yang suportif untuk mereduksi tekanan emosional saat operasional sedang tinggi.

4. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Stres Kerja Karyawan Generasi Z (Y_1) pada *Coffee Shop* Ponorogo

Temuan yang ada menegaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Generasi Z di *coffee shop* Ponorogo. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan volume serta kompleksitas tugas secara langsung memicu eskalasi tekanan mental bagi karyawan Generasi Z. Hasil ini konsisten dengan studi Wahyuningsih & Ruby (2025) dan Meilika et al. (2024) yang menegaskan bahwa *work overload* atau beban kerja berlebih merupakan determinan utama munculnya ketegangan psikologis. Secara kolektif, literatur tersebut memperkuat premis bahwa akumulasi tugas yang melampaui kapasitas individu akan selalu berujung pada peningkatan intensitas stres. Dalam konteks industri *coffee shop* di Ponorogo, temuan ini memberikan perspektif krusial meskipun beban kerja tidak memicu *burnout* secara langsung (sebagaimana hasil H1), variabel ini terbukti menjadi pemicu utama stres kerja. Hal ini mengindikasikan karyawan Generasi Z tidak serta-merta menjumpai kelelahan kronis dari pekerjaan yang menumpuk, namun mereka tetap merasakan tekanan mental akibat tuntutan operasional. Jika tekanan tersebut tidak dikelola melalui manajemen beban kerja yang efektif, kondisi stres ini berpotensi berlanjut menjadi *burnout*. Implikasinya, pemilik usaha harus memperhatikan distribusi tugas bukan sekadar demi efisiensi, melainkan sebagai upaya menjaga stabilitas psikologis karyawan agar terhindar dari stres kerja yang berlebihan.

5. Pengaruh *Work-Life Balance* (X_2) terhadap Stres Kerja Karyawan Generasi Z (Y_1) pada *Coffee Shop* Ponorogo

Temuan yang ada menegaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Generasi Z di *coffee shop* Ponorogo. Dengan koefisien jalur yakni -0,565 dan skor T-statistik tertinggi sebesar 6,397, variabel ini teridentifikasi sebagai determinan paling dominan dalam mereduksi stres kerja dibandingkan faktor lainnya. Temuan tersebut relevan terhadap studi yang dilangsungkan oleh Ramadhani et al. (2025) dan Ni Putu Sukma Priandari & Adnyani (2023) yang yang menegaskan bahwa optimalisasi keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi secara langsung mampu memitigasi tekanan psikologis karyawan. Secara kontekstual, dominansi pengaruh ini mencerminkan karakteristik Generasi Z yang menempatkan fleksibilitas dan waktu personal sebagai prioritas utama. Ketika hak untuk bersosialisasi, beristirahat, atau menjalankan hobi tidak terintervensi oleh tuntutan pekerjaan, karyawan cenderung memiliki stabilitas emosional yang lebih baik di tempat kerja. Implikasi praktis bagi manajemen *coffee shop* di Ponorogo adalah bahwa intervensi melalui kebijakan jadwal yang adil dan konsistensi hari libur terbukti jauh lebih efektif dalam menekan angka stres kerja dibandingkan sekadar pengurangan beban tugas harian. Sebaliknya, ambiguitas batasan antara ruang kerja dan kehidupan pribadi akan secara akseleratif meningkatkan beban mental karyawan.

6. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap *Burnout* Karyawan Generasi Z (Y_2) melalui Stres Kerja (Y_1) sebagai Variabel Mediasi pada *Coffee Shop* Ponorogo

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout pada karyawan Generasi Z di *coffee shop* Ponorogo secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan terjadinya fenomena mediasi penuh (*full mediation*). Mengingat hasil Hipotesis 1 menyatakan beban kerja tidak berpengaruh langsung pada *burnout*, maka stres kerja bertindak sebagai mekanisme perantara wajib yang mentransformasi tekanan operasional menjadi kelelahan kronis. Dengan kata lain, beban kerja tidak serta-merta mengakibatkan burnout kecuali jika beban tersebut telah memicu eskalasi stres pada karyawan. Temuan ini memperkuat penelitian Busti et al. (2023) serta Nidya Dudija & Rindu Annisa Putri (2025) yang menegaskan peran krusial stres kerja sebagai mediator. Keberadaan mediator ini

menjelaskan variasi respons psikologis di lapangan: karyawan dengan mekanisme koping yang baik mungkin mampu menoleransi beban kerja tinggi tanpa mengalami *burnout*. Namun, bagi mereka yang minim dukungan psikologis, beban tugas akan terakumulasi menjadi stres yang bermuara pada kelelahan emosional. Implikasinya bagi pemilik *coffee shop* di Ponorogo adalah pentingnya upaya "memutus rantai" stres melalui intervensi kesehatan mental, agar dinamika kerja harian tidak berkembang menjadi kondisi burnout jangka panjang.

7. Pengaruh *work-life balance* (X_2) terhadap *burnout* karyawan Generasi Z (Y_2) melalui stres kerja (Y_1) sebagai variabel mediasi pada *coffee shop* Ponorogo.

Temuan yang ada menegaskan bahwa stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z di *coffee shop* Ponorogo. Berbeda dengan variabel beban kerja, hubungan ini menunjukkan fenomena mediasi parsial (*partial mediation*). Hal ini didasari pada temuan bahwa *work-life balance* bisa memengaruhi *burnout* melalui perantara stres kerja, serta berpengaruh langsung signifikan (sebagaimana hasil H2). Dengan demikian, kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mampu mereduksi risiko *burnout* melalui dua jalur sekaligus, stabilisasi psikologis secara langsung dan supresi level stres secara tidak langsung. Logika temuan mengintegrasikan pemikiran penelitian Ni Putu Sukma Priandari dan Adnyani (2023) mengenai efektivitas *work-life balance* dalam menurunkan stres serta penelitian Retno Febryanti et al. (2023) yang menyatakan bahwa penurunan stres kerja otomatis mereduksi tingkat burnout. Hasil ini mempertegas bahwa stabilitas kehidupan pribadi merupakan fondasi utama kesehatan mental bagi Generasi Z kerapuhan pada fondasi ini akan memicu eskalasi stres yang bermuara pada kelelahan emosional kronis. Secara praktis, *work-life balance* berfungsi sebagai "pelindung berlapis" bagi karyawan *coffee shop* di Ponorogo. Keseimbangan hidup yang terjaga meningkatkan daya tahan karyawan terhadap dinamika kerja, sehingga akumulasi stres tidak berkembang menjadi *burnout*. Bagi pemilik usaha, memberikan ruang bagi kehidupan pribadi karyawan merupakan strategi preventif yang krusial untuk memutus rantai tekanan mental di lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengintegrasikan model konseptual untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* (WLB) terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z di *coffee shop* Ponorogo dengan stres kerja sebagai mediator. Dari analisis PLS-SEM, ditemukan bahwa WLB memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*, sementara beban kerja tidak terbukti memiliki dampak langsung yang nyata. Stres kerja ditemukan berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*, menegaskan bahwa eskalasi stres merupakan pemicu utama kelelahan kronis. Selanjutnya, beban kerja terbukti meningkatkan stres kerja, sedangkan WLB efektif dalam mereduksinya. Hasil uji mediasi menunjukkan stres kerja bertindak menjadi mediator penuh (*full mediation*) pada hubungan beban kerja terhadap *burnout*, serta sebagai mediator parsial (*partial mediation*) pada hubungan WLB terhadap *burnout*. Hal ini menyiratkan bahwa WLB mampu memitigasi *burnout* secara langsung maupun melalui penekanan level stres.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan variabel yang hanya berfokus pada dimensi JD-R tertentu. Peneliti selanjutnya disarankan dalam memperluas model dengan mengintegrasikan faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan fisik, dan sistem kompensasi guna memperoleh pemahaman yang kian komprehensif terkait dinamika kesejahteraan psikologis karyawan di industri kreatif.

DAFTAR REFERENSI

Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout)* (M. H. Maruapey, Ed.). Penerbit Kampus.

Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources Theory and Self-Regulation: New Explanations and Remedies for Job Burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, *34*(1), 1–21. https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.

Busti, M. F., Yulihasri, & Rivai, H. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, *5*(2), 632–640. https://doi.org/10.37034/infeb.v5i2.566

Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, *13*(1), 137–145. https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059

detikedu. (2024, March 15). *Benarkah Gen Z Unggul di Dunia Kerja? Ini yang Dilirik Perusahaan dari Mereka Baca artikel detikedu, "Benarkah Gen Z Unggul di Dunia Kerja? Ini yang Dilirik Perusahaan dari Mereka."* Https://Www.Detik.Com/Edu/. https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-

7242919/benarkah-gen-z-unggul-di-dunia-kerja-ini-yang-dilirik-perusahaan-dari-mereka

Dudija, N., & Rindu, A. P. (2025). The Influence of Workload Towards Burnout Among Generation Z Employees in Indonesia: The Mediation Role of Work Stress. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, *27*(3), 355–372. https://doi.org/10.14414/jebav.v27i3.4519

Febryanti, R., Damayanti, D. D., & Alamanda, K. P. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Karyawan Generasi Y di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Schema: Journal of Psychological Research*, *8*(1), 9–15. https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.11672

Forbes. (2024, July 22). *Gen Z Burnout Is Impacting 83%. How Managers Can Reduce Stress By 40%*. Forbes. https://www.forbes.com/sites/colleenbatchelder/2025/07/22/gen-z-burnout-is-impacting-83--how-managers-can-reduce-stress-by-40/

Greene, H. (2023, October 13). *Navigating Burnout Behind the Bar*. Www.Freshcup.Com. https://freshcup.com/navigating-burnout-behind-the-bar/

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Number 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR) Www.Ijlemr.Com* ||, *03*(10), 15–22. www.ijlemr.com

Ikhwan. (2024). *Perilaku Organisasi Konsep Pendekatan dan Pemecahan Masalah* (Hartanto, Ed.). LPMI (Lembaga Pembangunan Masyarakat Indonesia). https://lpmiinstitute.eu.org

Karina, T. A., Suroso, & Pratitis, N. T. (2025). Relationship Between Work-Life Balance, Role Ambiguity, and Burnout in Generation Z. *JSRET (Journal of Scientific Research, Education, and Technology)*, *4*, 647–659. https://doi.org/https://doi.org/10.58526/jsret.v4i1.726

Kresida, L. S., Hudayah, S., & Heksarini, A. (2024). Workload on Burnout with Work Stress as a Mediating Variable in Employees of The Assistant Economy and Development Administration. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, *08*(12), 24–31. www.ajhssr.com

Larasati, V., Arroyantri P, B., Maritska, Z., Parisa, N., & Syauki Ikhsan, D. (2020). Edukasi Pencegahan Sindrom Kelelahan (Burnout) pada Karyawan Pertamina MOR II Palembang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Humanity and Medicine*, *1*(3), 139–148. https://doi.org/10.32539/Hummed.V1I3.13

Maghfira, N. A., Suyasa, P. T. Y. S., & Budiana, I. M. (2025). Work-Life Balance, Job Demands, and Burnout. *Jurnal Locus:Penelitian & Pengabdian*, (8), 4725–4734. https://doi.org/https://doi.org/10.58344/locus.v4i8.4195

Meilika, R., Hadjri, M. I., & Zunaidah. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burn Out terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kilang Polypropylene Pertamina Refinery Unit (RU) III Plaju. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(4), 5113–5126. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1085

Meliani, A., Heriyadi, Rosnani, T., & Saputra, P. (2024). Workload on SOEs employee performance: Mediating effects of work stress and burnout. *Journal of Management and Digital Business*, *4*(3), 697–712. https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i3.1322

Nia Selvia, I., Wahyu Ningsih, A., Syahroni, B., & Yudi Mahadianto, M. (2025). The Effect Of Work-Life Balance And Burnout On The Performance of Generation Z Employees. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, *8*(3), 7511–7522. https://doi.org/https://doi.org/10.31538/iijse.v8i3.7017

Priandari, N. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*(3), 218–237. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i03.p01

Putri, A. R., & Dudija, N. (2024). Burnout among Generation Z Employees: A Literature Review. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, *3*(6), 348–353. https://doi.org/10.56472/25835238/irjems-v3i6p138

Ramadhani, S. D., Sijabat, R., & Akbar, S. S. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Semarang Garment). *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, *2*(3), 11–19. https://doi.org/10.61132/jumaket.v2i3.724

Salendra, T. (2025). The Influence Of Work-Life Balance, Work Environment, And Work Stress On Employee Performance With Resilience As A Mediating Variable In The Millennial Generation. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *8*(2), 179–192. https://doi.org/10.30868/im.v8i02.8701

Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja*. PACE (Partnership for Action on Community Education).

Sulistyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, *4*(1), 914–919. https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1273

Wahyuningsih, & Ruby, C. A. (2025). Hubungan Antara Work overload dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Karyawan. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, *7*(2), 329–336. https://doi.org/10.47476/assyari.v7i2.6769

WHO. (2019, May 28). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases