



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 3, No. 1, 2026

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 3, No. 1, 2026

Pages: 213–221

Identifikasi Risiko dan Strategi Pengelolaan Stres,
Kecemasan, Depresi, dan Burnout pada Karyawan

Nova Nurhaliza, Amirah

Universitas Pancasakti Tegal

Article in Journal of MISTER

Available at	: https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index
DOI	: https://doi.org/10.32672/mister.v3i1.3918

How to Cite this Article

APA	: Nova Nurhaliza, & Amirah. (2025). Identifikasi Risiko dan Strategi Pengelolaan Stres, Kecemasan, Depresi, dan Burnout pada Karyawan. Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research, 3(1), 213 – 221. https://doi.org/10.32672/mister.v3i1.3918
Others Visit	: https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



Identifikasi Risiko dan Strategi Pengelolaan Stres, Kecemasan, Depresi, dan Burnout pada Karyawan

Nova Nurhaliza^{1*}, Amirah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal^{1,2}

*Email Korespodensi: novanurhaliza101@gmail.com

Diterima: 16-11-2025

| Disetujui: 26-11-2025

| Diterbitkan: 28-11-2025

ABSTRACT

This study aims to identify risk factors and management strategies for these issues among employees. An analysis of various literatures reveals that the primary risk factors stem from job design (excessive workload, low autonomy), organizational structure (poor communication, unsupportive leadership), and work-family conflict. Existing management strategies are divided into secondary, individual-focused interventions, such as resilience training and mindfulness, and primary, organization-focused interventions, such as job redesign and leadership development. The conclusion of this research emphasizes that the most effective and sustainable approach is through organizational interventions that address the root causes of the problems, which are then reinforced by individual support programs. A paradigm shift from fixing the individual to fixing the work system is a crucial step towards building a healthier and more resilient workforce.

Keywords: Work Stress, Burnout, Mental Health, Organizational Intervention, Coping Strategies, Literature Review.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor risiko dan strategi pengelolaan terhadap masalah tersebut pada karyawan. Analisis terhadap berbagai literatur mengungkapkan bahwa faktor risiko utama bersumber dari desain pekerjaan (beban berlebihan, rendahnya otonomi), struktur organisasi (komunikasi yang buruk, kepemimpinan tidak suportif), serta konflik kerja-keluarga. Strategi pengelolaan yang ada terbagi menjadi intervensi sekunder berbasis individu, seperti pelatihan ketahanan dan *mindfulness*, serta intervensi primer berbasis organisasi, seperti redesign pekerjaan dan pengembangan kepemimpinan. Simpulan penelitian ini menekankan bahwa pendekatan yang paling efektif dan berkelanjutan adalah melalui intervensi organisasi yang menangani akar penyebab masalah, yang kemudian diperkuat oleh program dukungan individu. Pergeseran paradigma dari memperbaiki individu kepada memperbaiki sistem kerja merupakan langkah krusial untuk membangun tenaga kerja yang lebih sehat dan tangguh.

Kata kunci: Stres Kerja, Burnout, Kesehatan Mental, Intervensi Organisasi, Strategi Koping, Tinjauan Literatur.

PENDAHULUAN

Dunia kerja kontemporer, yang ditandai dengan dinamika globalisasi, percepatan teknologi, dan tuntutan kompetitif yang tinggi, telah menciptakan lingkungan yang penuh tekanan bagi para karyawan (Handayani et al., 2022). Kondisi ini tidak hanya menuntut keterampilan teknis yang adaptif, tetapi juga ketahanan mental dan emosional yang kuat. Fenomena stres, kecemasan, depresi, dan burnout telah muncul sebagai tantangan signifikan dalam kesehatan organisasi, yang dampaknya melampaui individu dan berimbas pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Stres kerja kronis, jika tidak dikelola dengan baik, dapat berkembang menjadi kecemasan yang mengganggu konsentrasi, dan pada tahap yang lebih parah, memicu gejala depresi yang berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja (Ningtyas et al., 2024). Sementara itu, *burnout* yang dicirikan oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian, kini diakui sebagai sindrom khusus yang terkait erat dengan konteks pekerjaan (Hardayati et al., 2023; Hidayat et al., 2025).

Prevalensi masalah kesehatan mental di tempat kerja telah mencapai tingkat yang mengkhawatirkan. Berdasarkan data dari World Health Organization (WHO) pada tahun 2025 diperkirakan lebih dari 300 juta orang di dunia hidup dengan depresi, dan banyak di antaranya dipicu atau diperburuk oleh tekanan di tempat kerja. Burnout, yang kini diklasifikasikan sebagai fenomena *occupational* dalam ICD-11, semakin umum ditemui di berbagai sektor, mulai dari kesehatan dan pendidikan hingga teknologi dan keuangan. Dampaknya bersifat multifaset; pada level individu, kondisi ini menyebabkan penurunan kualitas hidup, gangguan kesehatan fisik, dan meningkatnya absensi. Pada level organisasi, konsekuensinya berupa penurunan produktivitas, peningkatan *turnover rate*, dan biaya kesehatan yang membengkak, yang pada akhirnya menggerogoti daya saing dan keberlanjutan organisasi (Kamila, 2025).

Meskipun kesadaran akan isu ini semakin meningkat, upaya untuk mengidentifikasi risiko spesifik dan menerapkan strategi pengelolaan yang efektif seringkali terhambat oleh kompleksitas dan saling keterkaitan antara faktor individu, organisasi, dan pekerjaan. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, dan kepemimpinan yang tidak efektif sering kali menjadi pemicunya (Pasaribu et al., 2025). Namun, konteks kerja yang terus berubah, termasuk maraknya kerja hybrid dan tuntutan konektivitas 24/7, menambahkan dimensi risiko baru yang perlu dipetakan (Rosa et al., 2025). Di sisi lain, meskipun banyak strategi intervensi, mulai dari program Penurunan Stres Berbasis Mindfulness (MBSR) hingga modifikasi desain pekerjaan, telah diusulkan, bukti mengenai efektivitasnya dalam konteks yang berbeda-beda masih perlu dikuatkan (Ihsanuddin et al., 2025).

Oleh karena itu, terdapat kebutuhan mendesak untuk mensintesis bukti-bukti ilmiah terkini guna memberikan pemahaman yang komprehensif dan terstruktur. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur sistematis guna mengidentifikasi secara mendalam berbagai faktor risiko yang berkontribusi terhadap timbulnya stres, kecemasan, depresi, dan burnout pada karyawan. Lebih lanjut, tinjauan ini akan mengeksplorasi dan menganalisis berbagai strategi pengelolaan, baik yang bersifat individu maupun organisasi, yang telah terbukti efektif dalam mencegah dan mengurangi dampak negatif dari kondisi tersebut. Dengan menyajikan sintesis yang terpadu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi landasan ilmiah bagi para pemangku kepentingan di dunia kerja untuk merancang kebijakan dan program intervensi yang lebih tepat sasaran, berbasis bukti, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik risiko dan strategi pengelolaan stres, kecemasan, depresi, dan burnout pada karyawan. Pendekatan sistematis ini dipilih untuk memastikan bahwa proses penelusuran, seleksi, dan analisis literatur dilakukan secara komprehensif, transparan, dan dapat direplikasi (Amalia & Pusporini, 2025; Kurniawan & Surya, 2024). Tahapan utama yang dilakukan meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Pada fase perencanaan, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian utama, yaitu: (1) Faktor risiko apa saja yang berkontribusi terhadap stres, kecemasan, depresi, dan burnout di tempat kerja? dan (2) Strategi pengelolaan seperti apa yang efektif untuk mencegah dan menanggulangi masalah tersebut?

Proses pencarian literatur dilakukan secara intensif pada database akademik terkemuka seperti ScienceDirect, Sinta dan Google Scholar dengan menggunakan kata kunci kombinasi seperti: “stres kerja”, “depresi”, “kecemasan”, “faktor risiko”, “strategi coping”, dan “kesejahteraan mental karyawan”. Kriteria inklusi yang diterapkan adalah artikel publikasi antara tahun 2020 hingga 2025, berbahasa Indonesia atau Inggris, berbentuk artikel penelitian empiris (kuantitatif maupun kualitatif) dan tinjauan sistematis. Artikel yang tidak secara spesifik membahas konteks tempat kerja atau tidak melalui *peer-review* dikeluarkan dari kajian. Seluruh artikel yang terkumpul kemudian diseleksi berdasarkan judul, abstrak, dan isi lengkapnya. Data yang telah terkumpul dianalisis secara tematik menggunakan pendekatan *narrative synthesis* untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antar konsep yang muncul dari kumpulan literatur tersebut, sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Faktor Risiko Psikososial di Tempat Kerja

Analisis literatur mengungkapkan bahwa desain dan beban pekerjaan merupakan determinan utama yang secara langsung memicu stres, kecemasan, dan burnout. Beban kerja kuantitatif yang berlebihan, ditandai dengan volume tugas yang tidak realistis dan tekanan waktu yang konstan, secara konsisten dikaitkan dengan peningkatan kelelahan emosional dan kecemasan (Ramírez-Elvira et al., 2021). Ketika tuntutan pekerjaan secara konsisten melebihi kapasitas sumber daya dan waktu yang dimiliki karyawan, tubuh dan pikiran berada dalam keadaan stres kronis yang dapat menguras energi mental dan berujung pada depersonalisasi, yaitu gejala inti dari burnout (Aura & Sitorus, 2022).

Selain beban kuantitatif, karakteristik kualitatif dari desain pekerjaan juga memainkan peran krusial. Pekerjaan yang monoton, kurang menantang, dan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan berbagai keterampilan mereka (*low job variety*) dapat menyebabkan perasaan stagnasi dan ketidakberdayaan. Sebaliknya, pekerjaan dengan tuntutan kognitif dan emosional yang tinggi, seperti yang banyak ditemui di sektor jasa dan kesehatan, tanpa disertai dengan otonomi yang memadai, justru menciptakan *high-strain job* yang merupakan resep sempurna untuk berkembangnya stres dan kecemasan (Aprinawati et al., 2024). Kurangnya kendali atau otonomi ini membuat karyawan merasa tidak berdaya dalam mengelola tekanan yang mereka hadapi.

Faktor temporal semakin memperparah kondisi ini. Jam kerja yang panjang, kerja shift, terutama yang tidak teratur, dan budaya “*always-on*” yang didorong oleh teknologi, mengaburkan batas antara

kehidupan kerja dan pribadi. Gangguan ritme sirkadian atau jam biologis alami tubuh dari kerja shift tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik, tetapi juga meningkatkan risiko gangguan *mood* dan kecemasan (Aufar & Raharjo, 2020). Ekspektasi untuk selalu terhubung dan merespons komunikasi kerja di luar jam kerja mengganggu proses pemulihan (*recovery*) psikologis yang sangat penting, sehingga membuat karyawan terus-menerus berada dalam keadaan siaga dan tidak pernah benar-benar beristirahat, yang pada akhirnya mempercepat jalur menuju burnout (Hidayat et al., 2025).

Struktur dan budaya organisasi berperan sebagai fondasi yang menentukan lingkungan psikososial karyawan. Faktor-faktor seperti komunikasi yang tidak transparan, dukungan sosial yang rendah dari rekan dan atasan, serta kepemimpinan yang tidak memberikan umpan balik atau pengakuan yang konstruktif, secara signifikan berkontribusi terhadap perasaan terisolasi dan ketidakberdayaan (Fadillah, 2024). Kondisi ini diperparah oleh ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*), yang menciptakan ketidakpastian dan tekanan ekstra bagi individu (Febriantina et al., 2025).

Budaya organisasi yang terlalu menekankan pada kompetisi tanpa diimbangi dengan rasa keadilan dan dukungan kolektif, serta kebijakan yang tidak konsisten, dapat memicu distress psikologis yang kronis (Elshifa, 2024). Perubahan organisasi besar seperti restrukturisasi yang tidak dikomunikasikan dengan baik juga menjadi pemicu utama kecemasan akan ketidakamanan kerja, yang pada akhirnya menjadi prediktor kuat untuk timbulnya burnout dan gejala depresi.

Di luar lingkungan kerja langsung, konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor kontekstual yang sangat berpengaruh. Ketidakmampuan untuk melepaskan diri dari pekerjaan secara psikologis (*psychological detachment*) dan tuntutan keluarga yang tinggi dapat menciptakan konflik peran yang berkelanjutan, yang secara langsung dikaitkan dengan peningkatan tingkat stres, kecemasan, dan berkontribusi pada perkembangan burnout (Laia & Maria, 2025). Teknologi digital, meski memudahkan, seringkali mengaburkan batas ini, membuat pemulihan (*recovery*) menjadi tidak optimal.

Pada tingkat individu, kerentanan pribadi juga berperan penting. Sifat kepribadian tertentu, seperti neurotisme yang tinggi (kecenderungan untuk mengalami emosi negatif) dan perfeksionisme yang maladaptif, dapat membuat seorang individu lebih rentan mempersepsikan tekanan kerja sebagai sesuatu yang sangat mengancam dan kurang memiliki ketahanan emosional dalam menghadapinya (Febri, 2024). Selain itu, riwayat pribadi atau keluarga mengenai gangguan kecemasan atau depresi juga merupakan faktor predisposisi yang signifikan.

Faktor demografis dan sosiokultural juga tidak dapat diabaikan. Kurangnya dukungan sosial dari jaringan di luar kerja, seperti keluarga dan teman, dapat memperburuk dampak stres kerja. Selain itu, ketidakpastian ekonomi dan tekanan finansial yang dialami individu semakin memperberat beban psikologisnya, menciptakan sebuah siklus yang sulit terputus antara tekanan eksternal dan kesehatan mental yang menurun (Keles et al., 2020).

Berdasarkan tinjauan literatur yang komprehensif, faktor-faktor risiko yang berkontribusi terhadap stres, kecemasan, depresi, dan burnout di tempat kerja dapat dikategorikan ke dalam enam domain utama yang saling berinteraksi. Identifikasi dan pemahaman terhadap faktor-faktor ini menjadi krusial dalam mengembangkan strategi intervensi yang efektif untuk melindungi kesehatan mental pekerja. Tabel 1 menyajikan sintesis faktor-faktor risiko tersebut beserta mekanisme kausalnya.

Tabel 1. Sintesis Faktor-Faktor Risiko

Kategori	Faktor Risiko	Dampak
Desain & Beban Pekerjaan	Beban kerja berlebihan, tekanan waktu konstan	Kelelahan emosional, kecemasan, depersonalisasi
	Pekerjaan monoton, kurang variasi	Stagnasi, ketidakberdayaan
	Tuntutan kognitif/emosional tinggi tanpa otonomi	High-strain job, stres kronis
Faktor Temporal	Jam kerja panjang, shift tidak teratur	Gangguan mood, kecemasan
	Budaya "always-on", selalu terhubung	Tidak ada pemulihan psikologis, burnout
Struktur dan Budaya Organisasi	Komunikasi tidak transparan, dukungan sosial rendah	Isolasi, ketidakberdayaan
	Kepemimpinan buruk, tidak ada pengakuan	Demotivasi, distres
	Ketidakjelasan peran, konflik peran	Ketidakpastian, tekanan ekstra
	Budaya kompetisi berlebihan, kebijakan tidak konsisten	Distres psikologis kronis
	Restrukturisasi tanpa komunikasi	Kecemasan ketidakamanan kerja, depresi
Konflik Kerja-Kehidupan Pribadi	Tidak bisa lepas dari pikiran pekerjaan (psychological detachment)	Stres berkelanjutan
	Konflik tuntutan kerja dan keluarga	Konflik peran, burnout
Faktor Individual	Neurotisme tinggi, perfeksionisme maladaptif	Persepsi ancaman berlebihan, rentan stres
	Riwayat gangguan mental pribadi/keluarga	Predisposisi gangguan mental
Faktor Demografis dan Sosiokultural	Kurang dukungan sosial (keluarga, teman)	Memperburuk dampak stres
	Ketidakpastian ekonomi, tekanan finansial	Beban psikologis tambahan, siklus stres kronis

Strategi Pengelolaan: Dari Tingkat Individu hingga Organisasi

Strategi intervensi sekunder berfokus pada penguatan kapasitas adaptasi individu dalam merespons stresor kerja. Intervensi Kognitif-Perilaku membekali karyawan teknik untuk mereframing pola pikir disfungsi dan mengembangkan ketahanan psikologis, sementara Program *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR) melatih regulasi emosi melalui praktik kesadaran penuh (Amalia & Pusporini, 2025). Pelatihan keterampilan praktis seperti manajemen waktu dan teknik relaksasi memberikan alat langsung untuk mengurangi ketegangan akut. Namun, meta-analisis membuktikan efektivitas terbatas dari pendekatan ini, karena hanya 36% variasi gejala burnout dapat dijelaskan oleh faktor individu, sebagian besar justru dipengaruhi oleh kondisi kerja (Wardhana & Tejamaya, 2024). Strategi ini berisiko melakukan *victim-blaming* ketika organisasi gagal menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Sebagai solusi fundamental, intervensi primer mengubah sistem kerja melalui redesain pekerjaan dengan meningkatkan otonomi dan umpan balik bermakna, yang terbukti menurunkan 42% gejala burnout (Salwa et al., 2025; Wicaksono et al., 2024). Pengembangan kepemimpinan transformasional menciptakan deretan dukungan sosial dari level manajerial, sementara implementasi kebijakan *work-life balance* (seperti kerja fleksibel) secara struktural memfasilitasi pemulihan psikologis (Maharani et al., 2023). Program Bantuan Karyawan (EAP) berfungsi sebagai jaring pengaman, meski efektivitasnya bergantung pada budaya organisasi yang menetapkan penggunaan layanan tersebut. Keunggulan strategis pendekatan organisasi terletak pada keberlanjutannya, intervensi ini membangun sistem yang mencegah stres pada sumbernya, bukan sekadar mengobati gejalanya (Widhiantika et al., 2024).

Sintesis dan Pembahasan Integratif: Memadukan Risiko dan Solusi

Analisis komprehensif ini mengungkap hubungan simbiosis antara faktor risiko dan strategi intervensi yang menuntut pendekatan terpadu. Temuan menunjukkan bahwa efektivitas intervensi individu sangat bergantung pada konteks organisasi tempat intervensi tersebut diterapkan, pelatihan ketahanan (*resilience training*) akan kurang efektif jika diterapkan dalam lingkungan kerja dengan beban kerja yang secara struktural tidak masuk akal (Handayani et al., 2022). Sintesis ini menegaskan bahwa kesenjangan utama dalam pengelolaan kesehatan mental kerja terletak pada kegagalan untuk mencocokkan (*matching*) solusi spesifik dengan akar masalah spesifik. Sebagai contoh, masalah yang bersumber dari ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) hanya dapat diatasi secara efektif melalui klarifikasi ekspektasi dan komunikasi organisasi yang baik, bukan sekadar melalui program *mindfulness* bagi karyawan (Pradiptya et al., 2025).

Pembahasan ini lebih lanjut menyoroti perlunya kerangka kerja sistemik yang memadukan intervensi primer dan sekunder secara sinergis. Sebuah pendekatan *top-down* dan *bottom-up* yang simultan diperlukan, di mana organisasi secara proaktif menciptakan lingkungan yang mendukung melalui redesain pekerjaan dan kepemimpinan yang transformasional, sementara secara paralel memberdayakan karyawan dengan keterampilan coping melalui EAP dan pelatihan (Panjaitan & Lestari, 2025; Zakiyah & Ningsih, 2023). Integrasi ini menggeser paradigma dari sekadar memperbaiki karyawan menuju memperbaiki pekerjaan, sekaligus mengakui bahwa ketahanan organisasi dibangun di atas fondasi kesejahteraan individu.

Implikasi praktis yang paling mendesak adalah kebutuhan untuk menempatkan kesehatan psikologis sebagai indikator kinerja organisasi yang strategis. Kepemimpinan eksekutif dan tim HR perlu berkolaborasi untuk mengembangkan metrik yang mengkuantifikasi beban kerja, keadilan organisasi, dan iklim psikologis, sehingga intervensi dapat ditargetkan secara *data-driven* (Widyatmoko et al., 2025). Ke depan, pendekatan integratif ini tidak lagi menjadi sekadar program tambahan, melainkan sebuah keharusan strategis untuk membangun organisasi yang berkelanjutan dan tangguh di tengah kompleksitas pasar kerja modern.

KESIMPULAN

Berdasarkan sintesis literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa masalah stres, kecemasan, depresi, dan burnout pada karyawan merupakan fenomena kompleks yang akar penyebabnya secara dominan bersumber dari faktor organisasional, seperti desain pekerjaan, budaya, dan kepemimpinan, bukan semata-mata dari kerentanan individu. Oleh karena itu, strategi pengelolaan yang paling efektif dan

berkelanjutan mensyaratkan pendekatan integratif yang menitikberatkan pada intervensi primer berbasis organisasi, seperti redesain pekerjaan dan pengembangan kepemimpinan yang suportif, yang kemudian diperkuat dengan intervensi sekunder berbasis individu seperti pelatihan ketahanan dan program EAP. Transformasi paradigma dari sekadar "memperbaiki karyawan" menuju "memperbaiki sistem kerja" merupakan keharusan strategis untuk membangun organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga sehat secara psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Pusporini, W. (2025). Pengalaman Karyawan dalam Mengelola Stress Kerja dan Meningkatkan Kesejahteraan Mental Melalui Mindfulness: Systematic Literature Review. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, 2(5), 7702–7712. <https://ipssj.com/index.php/ojs/article/view/897>
- Aprinawati, Manalu, T. A., Samosir, R. V., Trinovel, G., & Pandiangan. (2024). Manajemen Stres Kerja : Solusi Dampak Pandemi Covid-19. *Jebma*, 4(3), 1351–1357. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i3.4660>
- Aufar, F. A., & Raharjo, S. T. (2020). Kegiatan Relaksasi Sebagai Coping Stress Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 2, 157–163. <https://doi.org/10.24198/jkrk.v2i2.29126>
- Aura, D. R., & Sitorus, M. (2022). Dampak Burnout Terhadap Produktivitas Dan Kesehatan Mental. *ResearchGate*, 1(4), 359–368. https://www.researchgate.net/publication/390201640_Dampak_Burnout_Terhadap_Produktivitas_Dan_Kesehatan_Mental
- Chaib, F., Harris, M., Jasarevic, T., & Lindmeier, C. (2025). *Depressive disorder (depression)*. World Health Organization (WHO). <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Elshifa, A. (2024). Efektivitas Konseling Stres Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Aria Elshifa. *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*, 2(03), 202–209. <https://doi.org/10.58812/jpkws.v2i03.1611>
- Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 38–45. <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jbk>
- Febri, H. (2024). Stres No More: Strategi Efektif Mengelola Stres di Tengah Kehidupan Digital. *Coram Mundo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen*, 6(2), 54–71. <https://doi.org/10.55606/corammundo.v6i2.383>
- Febriantina, S., Fathin, A., Rahma, M., Lestari, N. Y., & Nurwati, U. (2025). Determinan Stress Kerja Dalam Organisasi : Kajian Literatur Sistematis Determinants of Work Stress in Organizations : A Systematic Literature Review Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 89–102. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p89-102>
- Handayani, Y., Hidayat, & Fachrin, S. A. (2022). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Window of Public Health Journal*, 3(1), 179–189. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i1.358>
- Hardayati, Y. A., Alfunnafi, Rizza, F., Kurniati, S. R., & Mutianingsih. (2023). Efektivitas Manajemen Stres Multipel terhadap Stres, Burn Out dan Risiko Gangguan Mental Emosional pada Mahasiswa Pascasarjana Keperawatan. *MPPKI*, 6(9), 1768–1775. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i9.3520>

- Hidayat, L. O., Nurmagandi, B., & Wabula, I. (2025). Penanganan Burnout Syndrome Perawat Melalui Pelatihan Perbaikan Strategi Koping Adaptasi Di RSUD Majene. *AHMAR METAKARYA*, 4(2), 186–192. <https://doi.org/10.53770/amjpm.v4i2.439>
- Ihsanuddin, M. R., Kurniawan, R., Industri, F. T., Indonesia, U. I., & Yogyakarta, D. I. (2025). Kajian Literatur Teknologi Digital untuk Intervensi Kesehatan Mental. *Jurnal Snati*, 4(2), 111–128. <https://doi.org/10.20885/snati.v4.i2.40578>
- Kamila, Z. S. (2025). Efektivitas Program Intervensi Dalam Mengelola Tekanan Psikologis Tenaga Kesehatan Selama Pandemi Covid-19 (Literature Review). *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6(2), 7022–7036. <https://doi.org/10.31004/jkt.v6i2.45362>
- Keles, B., Mccrae, N., & Grealish, A. (2020). A systematic review : the influence of social media on depression , anxiety and psychological distress in adolescents. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 79–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1590851>
- Kurniawan, P., & Surya, J. (2024). Peran Mindfulness Terhadap Kesehatan Mental: A Systematic Literature Review (SLR). *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*, 2(1), 625–630. <https://doi.org/10.57235/jerumi.v2i1.2038>
- Laia, S. S., & Maria, A. D. (2025). Pengaruh Kinerja dan Stres Kerja terhadap Tingkat Kesehatan Karyawan. *Open Journal System*, 19(10), 6073–6082. <https://binapatria.id/index.php/MBI/article/view/1267/959>
- Maharani, A., Zeifuddin, A., Safitri, D. A., Rosada, H. S., & Anshori, M. I. (2023). Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital : Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital. *EBISMEN*, 2(4). <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1385>
- Ningtyas, G. S. W., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Beban Emosi, dan Stres Kerja Terhadap Kecemasan Karyawan di Lembaga Pemasarakatan. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 4(3), 257–263. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v4i3.3417>
- Panjaitan, R., & Lestari, N. S. (2025). Strategi Manajemen Dalam Mendukung Kesejahteraan Mental Karyawan Di Industri Pabrik. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(8), 1111–1120. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i8.232>
- Pasaribu, R., Khairani, F., Adelia, M., Putri, N. A., & Manurung, S. H. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 642–652. <https://doi.org/10.61722/jaem.v2i3.5769>
- Pradiptya, A., Simamora, E. R., & Ariefiantoro, T. (2025). Peningkatan Pengetahuan dan Manajemen Stress Bagi Karyawan untuk Mencegah Penurunan Produktivitas Kerja. *Cakrawala: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, 4(3), 150–158. <https://doi.org/10.30640/cakrawala.v4i3.5003>
- Ramírez-Elvira, S., Romero-Béjar, J. L., Suleiman-Martos, N., Gómez-Urquiza, J. L., Monsalve-Reyes, C., Cañadas-De la Fuente, G. A., & Albendín-García, L. (2021). *Prevalence, Risk Factors and Burnout Levels in Intensive Care Unit Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis*. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111432>
- Rosa, A. Della, Rimbano, D., Sapera, B. D., Ramadhona, T. V., Fahira, M. A. Al, & Damara, W. S. (2025). Dampak Sistem Kerja Hybrid, Sistem Reward Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Literatur Pada Perusahaan BUMN). *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(1), 319–344. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i1.1528>
- Salwa, H., Saputri, A., Miranda, J., Susiyani, T., & Hidayati, T. (2025). Pengaruh Burnout dan Self Efficacy

- terhadap Kinerja Karyawan. *JIMU*, 03(04), 1981–1992.
<https://ojs.smkmerahputih.com/index.php/jimu/article/view/1456>
- Wardhana, D. K., & Tejamaya, M. (2024). Tinjauan Literatur : Dampak Kelelahan Kerja pada Kinerja dan Kesehatan Pekerja di Industri Pertambangan. *Jurnal Sehat Indonesia (JUSINDO)*, 6(02), 810–821.
<https://doi.org/10.59141/jsi.v6i02.148>
- Wicaksono, L., Noviekayati, I., & Rina, A. P. (2024). Peran Work-Life Balance dengan Burnout pada Karyawan PT X. *JIWA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 523–532.
<https://doi.org/10.30996/jiwa.v2i2.11504>
- Widhiantika, W., Jumaedi, Yuliana, C. T., Azhari, Y., Muhidin, & Darmawan, W. (2024). Survei Risiko Kesehatan Kerja Petugas Gizi Rumah Sakit Islam Kabupaten Karawang. *JIRK*, 4(2), 1339–1354.
<https://doi.org/10.53625/jirk.v4i2.8731>
- Widyatmoko, E., Ramdhani, F., Hermawan, D., Ningrum, S. R., Nafisah, L., & Sistiarani, C. (2025). Systematic Review : Efektivitas Intervensi Kesehatan Mental di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6, 5343–5351. <https://doi.org/10.31004/jkt.v6i2.46182>
- Zakiyah, A., & Ningsih, A. D. (2023). Pelatihan Spiritual Freedom Tehnique (SEFT) untuk Menurunkan Burnout Syndrome dan Meningkatkan Kualitas Hidup. *DIMAS*, 1, 6–12.
<https://doi.org/10.57101/dimasjurnal>