



## Jurnal Wawasan Manajemen (JWM)

p-ISSN: 2337-5191 | e-ISSN: 2527-6034

Volume 14 Issue 2, 2026: 1-10



<https://doi.org/10.20527/jwm.v14i2.401>



<https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm>

# JWM

Published by

Master of Management FEB ULM

### Research Article

## Strategi Manajemen SDM dalam Menangani Burnout Karyawan: pada Literature Review terhadap Pendekatan Kesejahteraan Karyawan

Orchida Ramadhania Fathumita <sup>\*1</sup>, Kukuh Harianto <sup>2</sup>

### About Article

#### Article History

Submission : July 2025

Acceptance : June 2026

Publication : June 2026

#### Keywords

*Human Resource Management (HR), Employee Burnout, Work life balance, Support for Work Welfare Organizations*

#### About Author

<sup>1,2</sup> Management Program,  
Universitas Islam Kadiri, Kadiri,  
Indonesia

#### \*Corresponding Contact

@Orchida Ramadhania Fathumita  
fathumitaorchida@gmail.com

### ABSTRACT

This study aims to examine Human Resource Management (HRM) strategies in addressing employee burnout through a literatur riview of 21 national and international articles published between 2021 and 2025. Burnout is understood as an individual problem caused by high workloads, role ambiguity, lack of emotional support, and weak HR policies. Using a descriptive qualitative approach, this study analyzes key themes covering the causes of burnout, HR strategies, and approaches to work well-being. The Study result indicate that strategies such as work-life balance programs, organizational support, HR development, and emotional intelligence training are highly effective in reducing burnout levels. These strategies support mental health, increase employee productivity, and support organizational sustainability. This research provides a practical contribution to organizations in developing HR policies oriented towards employee well-being.

How to Cite: Fathumita, O. R., & Harianto, K. (2026). Strategi Manajemen SDM dalam Menangani Burnout Karyawan: Literature Review terhadap Pendekatan Kesejahteraan Karyawan. Jurnal Wawasan Manajemen, 14(2), 1-10.



Copyright: © 2026 by the authors. Licensed Jurnal Wawasan Manajemen, Indonesia. This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat atau tidaknya dalam suatu organisasi. Pengembangan suatu SDM yang dapat terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang bisa dikatakan mutlak terutama untuk masa depan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, Masalah Sumber Daya Manusia yang kelihatannya hanya merupakan sebuah masalah internal dari suatu organisasi bahwa sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang hanya diukur dari kinerja (Dahlan, dalam Clara Vidhia, 2022). SDM dalam organisasi tidak hanya sekedar seperti administratif tetapi justru lebih mengarah pada pengembangan potensi SDM agar menjadi kreatif dan inovatif. (Herman, dalam (Clara Vidhia, 2022).

Berdasarkan pendapat (Maslach & Jackson, dalam Jeikawati, 2023) mendefinisikan Burnout sebagai sindrom kelelahan secara emosional dengan frekuensi yang sering terjadi pada individu yang pekerjaannya hubungan dengan individu yang lainnya. Kemudian, Burnout dapat merujuk pada keadaan dengan kelelahan mental dan emosional akibat adanya gejala stress yang dapat disebabkan oleh tekanan tinggi dari peran yang sedang dialami, atau seperti batas waktu untuk penyelesaian tanggung jawab tersebut, serta kurangnya sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut. Burnout adalah kondisi emosional seseorang yang dapat merasa lelah dan jenuh secara dalam fisik maupun mental, sebagai akibat dari tuntutan yang terjadi dalam suatu pekerjaan yang terus menerus meningkat. Jika penurunan produktivitas dapat secara langsung disebabkan oleh stres yang menyebabkan individu jatuh ke dalam keadaan sangat emosi yang dapat menghalangi mereka untuk berpikir secara benar dan efektif karena kemampuan pemikiran yang tidak dapat berfungsi dengan baik (Ishak & Mangundjaya dalam (Dewangga, 2023)

Keadaan yang terjadi seperti Burnout ini sangatlah berhubungan dalam dunia pekerjaan dan organisasi yang dapat mengakibatkan muncul beberapa kondisi. Beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan yaitu seperti tekanan yang sedang dihadapi perusahaan yang disebabkan oleh kerja paksa karyawan yang terus menerus, yang dapat menyebabkan karyawan mengalami tekanan atau frustrasi yang dapat mengakibatkan pekerjaannya terhambat (Purnami dalam (Galis 2022). Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menangani terjadinya

Burnout pada karyawan yaitu dengan cara perusahaan harus mengambil suatu langkah kebijakan dengan menerapkan program Work life balance. Work life balance adalah keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga dan kepuasan karyawan tercapai (Pengemanan, dalam (Teknik Megaster, 2021). Sementara itu, ada strategi untuk mengurangi tingkat terjadinya burnout yaitu *perceived organizaational support* dimaknai sebagai pandangan seseorang terkait seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi masing-masing individu serta menunjukkan kesadaran terhadap kemakmuran hidup setiap orang. Dengan demikian, *perceived organizaational support* menunjukkan sudut pandang karyawan yang seberapa besar perusahaan memberikan dorongan dan perhatian untuk keperluan karyawan. Dengan dorongan yang diterima dari suatu organisasi dapat membantu mengurangi tingkat terjadinya Burnout (Eisenberger dalam Marcelina & Archianti, 2024). Pada PT. X kabupaten Purwakarta yang menjelaskan bahwa strategi manajemen SDM yang berhasil dicapai untuk mengurangi peningkatan terjadinya Burnout karena hasil yang dicapai bisa memberikan pandangan berharga pihak manajemen sumber daya manusia didalam perusahaan tentang strategi yang diambil untuk mengurangi tingkat peningkatan terjadinya Burnout dan menaikkan tingkat keterlibatan karyawan. Strategi lainnya yaitu dari beberapa orang yang sedang menanamkan Work Engagement dengan tinggi akan memberikan kontribusi yang lebih besar pada pekerjaannya. Work Engagement dikarenakan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan dukungan organisasi agar bisa menurunkan Burnout yang dirasakan adanya terjadinya Burnout pada karyawan. Work Engagement merupakan keadaan dimana individu untuk memiliki minat dan motivasi serta pola pikir yang sangat positif, sehingga kondisi ini bisa untuk mengurangi terjadinya Burnout pada karyawan (Reijseger dalam (S. A. Marcelina & Archianti, 2024).

Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia dalam menangani Burnout pada karyawan melalui pendekatan kesejahteraan kerja karyawan berdasarkan literatur review?

## 2. METODE PENELITIAN

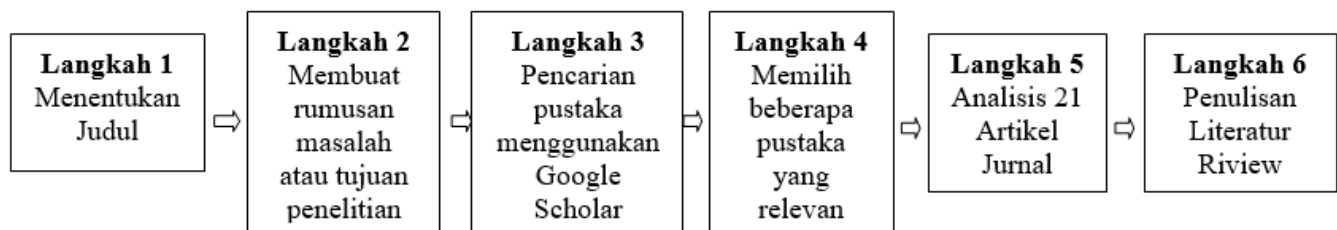
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kualitatif Deskriptif dengan metode literatur review. Tujuannya

adalah untuk meneliti strategi manajemen Sumber Daya Manusia SDM dalam menangani Burnout pada karyawan melalui pendekatan kesejahteraan kerja. Proses pemilihan literatur dilakukan secara sistematis melalui beberapa proses tahapan. Pertama, peneliti merumuskan fokus dan tujuan penelitian serta menyusun kata kunci pencarian yaitu, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Burnout Karyawan, Work life balance, dukungan organisasi kesejahteraan kerja. Kedua, pencarian artikel dilakukan melalui database akademik seperti Google Scholar, dengan filter tahun terbit dalam lima tahun terakhir (2021-2025). Ketiga, dilakukan dengan seleksi awal berdasarkan judul dan abstrak untuk memastikan kesesuaian topik. Keempat, artikel yang sesuai langsung dianalisis isi

lengkap untuk memastikan bahwa mengandung pembahasan tentang strategi SDM dan Burnout dalam konteks kesejahteraan kerja. Kriteria artikel mencakup:

1. Ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris
2. Dipublikasikan pada jurnal nasional dan internasional pada lima tahun terakhir (2021-2025)
3. Mengandung data atau analisis tentang strategi SDM dalam konteks Burnout.

Sebanyak 21 artikel yang memenuhi kriteria tersebut kemudian dianalisis menggunakan metode analisis literatur review, dengan mengelompokkan berdasarkan tema-tema utama seperti, penyebab Burnout, strategi manajemen SDM, dan pendekatan kesejahteraan kerja karyawan. Proses ini bertujuan untuk menyatukan hasil penelitian dan melihat pola yang berkaitan dengan topik



**Gambar 1.** Skema Literatur Review

Sumber: Diolah Penulis, 2025

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil

Penelitian ini menggunakan metode literatur review dengan jenis penelitian Kualitatif Deskriptif dengan metode literatur review yang bertujuan untuk mengkaji strategi manajemen Sumber Daya Manusia SDM dalam menangani Burnout pada karyawan melalui pendekatan kesejahteraan kerja dapat ditemukan pada artikel yang meninjau strategi karyawan dalam menangani Burnout pada karyawan terhadap kesejahteraan karyawan dengan menggunakan literatur review dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil kajian dari 21 artikel jurnal yang dianalisis telah menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM dapat memiliki peran signifikan dalam menurunkan tingkat Burnout pada karyawan. Dan pendekatan kesejahteraan kerja yang dapat mencakup beberapa aspek psikologis, sosial, serta lingkungan kerja telah terbukti lebih efektif dibandingkan seperti pelatihan berkelanjutan, penyesuaian beban kerja, sistem penghargaan, serta adanya dukungan dari atasan langsung.

Berbeda dari penelitian sebelumnya yang bisa menempatkan Burnout pada karyawan sebagai persoalan atau masalah personal, tetapi dari hasil

analisis yang telah dilakukan dari 21 artikel jurnal dari lima tahun terakhir yaitu tahun (2021-2025) telah menunjukkan bahwa Burnout dapat diminimalisir secara signifikan melalui adanya kebijakan organisasi yang sistematis dan terstruktur dan pentingnya strategi manajemen SDM dalam menangani terjadinya peningkatan Burnout pada karyawan terhadap kesejahteraan kerja.

Secara keseluruhan, pada hasil literatur review menunjukkan bahwa adanya organisasi yang dapat menerapkan pendekatan manajemen SDM berbasis kesejahteraan kerja untuk mampu menciptakan sebuah lingkungan kerja yang lebih stabil, produktif dan sehat secara psikologis karyawan. Strategi manajemen SDM ini bekerja lebih efektif pada organisasi yang akan memiliki sistem kepemimpinan yang bersifat partisipatif, melakukan evaluasi kerja yang lebih transparan, dan budaya organisasi yang dapat menghargai kesehatan pada mental maupun psikologis pada karyawan atau tenaga kerja lainnya. Dengan demikian kebijakan SDM yang berorientasi pada adanya kesejahteraan karyawan dapat dianggap sebagai langkah yang benar dan sesuai.

Tabel 1. Sampel Penelitian

| No. | Peneliti dan Tahun                                                                                                   | Judul, Kriteria Artikel dan Metode Analisis                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Dio Aris Setiawan, Yudi Nur Supriadi, 2024                                                                           | Analisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Jabatan Fungsional Dosen ASN PPPK di perguruan Tinggi Negeri X <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>• Metode Survei menggunakan Kuesioner</li> </ul>                                                                                                     | <i>Burnout</i> terjadi akibat beban kerja tinggi dan ketidakjelasan peran menurunkan kepuasan kerja para dosen ASN PPPK, yang di perparah oleh adanya kompensasi yang tidak adil dan terbatasnya pengembangan karier. Serta rendahnya komitmen organisasi serta kebijakan karier yang tetap memperburuk kondisi ini, meningkatkan risiko adanya dosen keluar dan mengancam kualitas pendidikan tinggi jika tidak segera diperbaiki.                                                                                                                                 |
| 2   | Tasya Karania (2025)                                                                                                 | Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , tingkat stres dan <i>Burnout</i> terhadap Produktivitas (Study Case Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>• Metode Survei menggunakan analisis kuantitatif karena analisisnya berfokus pada data angka.</li> </ul> | <i>Work Life Balance</i> sangat berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas mahasiswa yang sedang pekerja, yang mampu menyeimbangkan waktu dan juga kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan Pribadi. Sementara itu, terjadinya tingkat stres dan <i>burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas mereka, namun jika strategi manajemen SDM untuk mengurangi terjadinya <i>burnout</i> bisa menerapkan strategi <i>Work Life Balance</i> .                                                                                         |
| 3   | Hasna Afifah, Mulyawan Sofwandy Nugraha (2024)                                                                       | Peran Program Kesejahteraan Psikologi dalam mengatasi stress dan <i>Burnout</i> guru di lembaga pendidikan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriteria Artikel Kualitatif</li> <li>• Metode Survei menggunakan analisis deskriptif</li> </ul>                                                                                           | Program kesejahteraan psikologis yang berbasis konsep PERMA menciptakan suatu lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kinerja guru serta staf. Stres guru berkurang dengan dukungan emosional, pelatihan manajemen stres, dan pengakuan dari sekolah dan rekan kerja. <i>Burnout</i> juga dapat menurun melalui penghargaan, pelatihan rutin, dan hubungan kerja yang positif. Tetapi tenaga pendidikan menjadi lebih termotivasi dan berkomitmen ketika mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam program kesejahteraan serta pengakuan atas pencapaian mereka |
| 4   | Yohana C. Rotinsulu, Victor P.K. Lengkong, Rudie Y. Lumantow, 2024                                                   | Pengaruh Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>burnout</i> karyawan pada Bank BNI KC Manado <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriteria Artikel Kuantitatif Asosiatif</li> <li>• Metode menggunakan kuantitatif asosiatif</li> </ul>                                                           | <i>Burnout</i> pada karyawan dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, ketidakpastian pekerjaan ( <i>Job Insecurity</i> ), dan konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga ( <i>Work-Family Conflict</i> ). faktor ini sangat saling memperkuat dan menyebabkan kelelahan fisik, emosional, serta stres yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan juga kinerja karyawan.                                                                                                                                                                                  |
| 5   | Achmad Syaifudin, Mona Saparwati, Trimawati., 2025                                                                   | Hubungan <i>burnout</i> Perawat dengan pelaksanaan budaya keselamatan pasien di RSUD DR. Gunawan Mangunkusumo <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>• Metode menggunakan Kuantitatif korelasional</li> </ul>                                                                                         | <i>Burnout</i> perawat berpengaruh negatif signifikan terhadap pelaksanaan budaya untuk keselamatan pasien, perawat dengan tingkat <i>burnout</i> rendah cenderung menjalankan budaya keselamatan dengan baik, sementara <i>burnout</i> yang tinggi dapat menurunkan penerapannya.                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 6   | Sisca Triamanda Mutiara, Didin Hikmah Perkasa, Muhammad Al Faruq Abdullah, Wenny Desty Febrian, Setiyo Purwanto 2024 | Kinerja Karyawan : Peran Keadilan Distributif Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan <i>burnout</i> (studi kasus pada karyawan Depo Jakarta) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>• Metode menggunakan Kuesioner</li> </ul>                                                                           | <i>Burnout</i> akan berdampak negatif pada individu dan perusahaan, yaitu menyebabkan tingkat produktivitas yang rendah atau menurun. Jika semakin banyak tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka akan merasa lelah dan dapat menurunkan kinerja mereka.<br>Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keadilan distributif, lingkungan kerja yang aman dan sehat (K3), keadilan dan K3 dapat meningkatkan motivasi                                                                                                                      |

| No. | Peneliti dan Tahun                               | Judul, Kriteria Artikel dan Metode Analisis                                                                                                                                                                                                                                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | dan produktivitas, sementara itu <i>burnout</i> dapat tinggi menurunkan secara signifikan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 7   | Elsa Safitri Siadari, Aulia Safrin 2024          | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job <i>Burnout</i> terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan. <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan kuantitatif pendekatan asosiatif.</li> </ul>                                                    | Lingkungn kerja yang aman dan nyaman serta tidak banyak tekanan dapat meningkatkan pada adanya produktivitas karyawan, sementara <i>burnout</i> yang tinggi dapat menurunkan , tetapi keduanya jika secara bersama mempengaruhi perfoma kerja secara signifikan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 8   | Deberina Syufri Yunina, Ayu Lucy Larassaty, 2024 | Pengaruh <i>Job Reseorces</i> terhadap <i>work engagement</i> melalui <i>burnout</i> PT. Group Cemerlang Plastindo <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan Analisis Kuantitatif.</li> </ul>                                                                      | <i>Burnout</i> biasanya ditandai dengan kelelahan, kelelahan emosional, namun tanpa dampak langsung pada keterlibatan kerja karyawan PT. Group Cemerlang Plastindo kurang memiliki inisiatif untuk mengidentifikasi dan mengatasi penyebab <i>Burnout</i> dilingkungan kerja. Di perusahaan ini gagal memberikan program manajemen stres dan pelatihan kesehatan mental. Tidak memperhatikan tanda-tanda adanya kelelahan pada tingkat individu dapat menyebabkan menurunnya keterlibatan kerja, karena jika karyawan stres dan lelah dapat terjadinya kehilangan motivasi serta minat terhadap pekerjaannya. |
| 9   | Savira Alviolita Marcelina, Puti Archianti 2024  | Pengaruh <i>burnout</i> terhadap <i>work engagement</i> karyawan melalui <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) sebagai Variabel Mediasi. <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel pendekatan Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan teknik <i>non-probability sampling</i></li> </ul>            | <i>Burnout</i> berpengaruh negatif secara signifikan terhadap <i>work engagement</i> , namun <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dapat mengurangi terjadinya dampak <i>Burnout</i> dan meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan dukungan dan penghargaan dari organisasi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 10  | Fran Savella, Veny Puspita, Fauzan ,2024         | Pengaruh <i>Person Organizational Citizenship Behavior</i> , dan <i>Burnout</i> terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kanca Manna Bengkulu Selatan. <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel pendekatan Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan hasil sebaran kuesioner kepada karyawan Bank BRI.</li> </ul> | Kinerja karyawan meningkat signifikan melalui keselarasan nilai dengan organisasi ( <i>person organization fit</i> ), perilaku positif di luar tugas utama (OCB), dan meskipun <i>burnout</i> biasanya menurunkan kinerja, dalam penelitian ini tetapi <i>burnout</i> justru berpengaruh positif, dengan kontribusi bersama.                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 11  | Agustin Ayu Wardani, Agus Frianto 2024           | Mampukah <i>work engagement</i> memoderasi pengaruh <i>organisational climate</i> terhadap <i>burnout syndrome</i> pada karyawan perusahaan jasa kepelabuhan? <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan sumber data primer.</li> </ul>                             | <i>Organisational Climate</i> sendiri sangat tidak signifikan mengurangi <i>burnout</i> , namun tetapi <i>work engagement</i> yang tinggi dapat berperan penting untuk menekan <i>burnout</i> dan memoderasi pengaruh positif iklim kerja dalam mengurangi kelelahan karyawan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 12  | Ardari Ara Zirnita, M. Farid Wadji 2024          | Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> , <i>Job Demands</i> , Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.</li> </ul>                          | Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> , Tuntutan kerja, dan <i>burnout</i> yang secara bersama-sama berpengaruh positif signiifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, dengan kontribusi yang menunjukkan bahwa dukungan, tantangan, dan kemampuan mengatasi kelalahan meningkatkan kepuasan kerja                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

| No. | Peneliti dan Tahun                                                                                            | Judul, Kriteria Artikel dan Metode Analisis                                                                                                                                                                                                                                             | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13  | Juli Alpa Izi, Puspa Rahayu Utami Rahman, R Yuwono Pratomo 2024                                               | Peran Dukungan Sosial terhadap <i>Burnout</i> : Studi Regresi Pada Karyawan Retail di Purwakarta <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan teknik <i>non-probability sampling</i></li> </ul>                                      | Dukungan sosial, yang berpengaruh penting dalam mengurangi <i>burnout</i> pada karyawan, terutama di sektor retail yang sangat rentan dalam mengalami kelelahan emosional dan mental akibat adanya tekanan kerja tinggi dan jam kerja tidak menentu.                                                                                                                                                                    |
| 14  | Aisah Nur Rizki, Wenny Desty Febrian. 2024                                                                    | Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan teknik pengukuran pada setiap variabel yang diteliti.</li> </ul> | Beban kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja suatu karyawan, sementara rekrutmen & <i>burnout</i> tidak memiliki pengaruh signifikan karena tenaga kerja sudah terbiasa dengan tekanan kerja dan proses rekrutmen rutin.                                                                                                                                                                            |
| 15  | Lindah Rohmawati, Dijah Julindrastuti 2025                                                                    | Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Overload Terhadap Tingkat Burnout Karyawan Generasi Z Di Surabaya <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner.</li> </ul>                             | <i>Burnout</i> pada karyawan Gen Z dapat berpengaruh pada <i>work life balance</i> yang rendah dan <i>work overload</i> yang sangat tinggi, dengan semakin baik keseimbangan hidup, semakin rendah <i>burnout</i> , sedangkan beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan adanya risiko <i>burnout</i> , dengan kedua faktor ini yang menjelaskan terjadinya <i>burnout</i> .                                            |
| 16  | Nahda Adilla, Ainun Mardhiyah, Onan Marakali Siregar 2024                                                     | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Job Burnout</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dunia Mas Indoprata <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan teknik <i>non-probability sampling</i></li> </ul>                | Produktivitas kerja pada karyawan yang meningkatkan kinerja dan <i>burnout</i> yang dapat menurunkannya, dengan kedua faktor ini sangat berkontribusi terhadap produktivitas, sementara itu sisanya dipengaruhi faktor lain.                                                                                                                                                                                            |
| 17  | Revi Maulidina Nursavy 2024                                                                                   | <i>Work Motivation</i> Memoderasi Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Job Performance</i> Pada Karyawan Kjpp Rst <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan teknik <i>non-probability sampling</i></li> </ul>                      | <i>Burnout</i> dapat menurunkan kinerja kerja secara signifikan, tetapi motivasi kerja berperan sebagai moderator yang dapat mengurangi terjadinya <i>burnout</i> , sehingga kinerja tetap terjaga saat motivasi tinggi meski tekanan meningkat                                                                                                                                                                         |
| 18  | Umi Fatimah, Elistia 2024                                                                                     | Pengaruh <i>Job Security</i> dan <i>Job Burnout</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> dimediasi oleh <i>Work Engagement</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan penyebaran Kuesioner</li> </ul>                              | <i>Job Security</i> berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara <i>Job Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan, sedangkan <i>Work Engagement</i> tidak berpengaruh signifikan dan tidak mampu untuk memediasi adanya hubungan <i>burnout</i> dengan kepuasan kerja.                                                                                                                 |
| 19  | Samantha Herren Geladen, Sutarto Wijono 2024                                                                  | Kecerdasan Emosi Dan <i>Burnout</i> Karyawan Yang Bekerja Di CV. Momoidea <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan penyebaran Kuesioner</li> </ul>                                                                               | Kecerdasan emosi sangat dapat membantu mereka mengurangi <i>burnout</i> , dan semakin tinggi kecerdasan emosi karyawan, semakin rendah tingkat terjadinya <i>burnout</i> yang mereka alami, dapat menunjukkan bahwa individu dengan adanya kecerdasan emosi tinggi lebih mampu mengelola stres, menghadapi situasi sulit, serta mengendalikan kecemasan, sehingga terhindar dari kelelahan emosional, mental dan fisik. |
| 20  | Rizky Ruslan, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipotatmodjo, Zainal Ruma, Muhammad Ichwan Musa, Khaidir Syahrul 2025 | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>Metode Menggunakan penyebaran Kuesioner</li> </ul>                                                      | <i>Work Life Balance</i> dapat berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan <i>burnout</i> sangat berpengaruh negatif dan signifikan, dengan adanya <i>burnout</i> sebagai faktor dominan yang menurunkan kepuasan kerja.                                                                                                                                                               |

| No. | Peneliti dan Tahun                  | Judul, Kriteria Artikel dan Metode Analisis                                                                                                                                                                                                                                   | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21  | Putri Sukowati, Sri Padmantlyo 2025 | <p>Pengaruh Beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan <i>burnout</i> sebagai variabel mediasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kriteria Artikel Kuantitatif</li> <li>Metode menggunakan data angka dianalisis melalui statistika.</li> </ul> | <p>peningkatan <i>burnout</i> yang dapat menimbulkan penurunan kinerja, sebaliknya dengan dukungan sosial meningkatnya kinerja dan menurunkan <i>burnout</i>, sehingga <i>burnout</i> menjadi mediator penting antara beban kerja dan kinerja karyawan.</p> |

Sumber: Data Diolah (2025)

### 3.2. Pembahasan

Penelitian ini dari hasil literatur riview yang menunjukkan bahwa adanya strategi manajemen SDM yang terstruktur dan berbasis terhadap kesejahteraan kerja sangat berkontribusi besar dalam mengurangi Burnout karyawan. Dengan tujuan memberikan pengetahuan menyeluruh mengenai adanya strategi manajemen SDM yang dapat dilakukan untuk mengurangi terjadinya Burnout pada karyawan. Dari hasil keseluruhan menunjukkan ini sangat penting karena sangat menyoroti adanya pencegahan Burnout bukan hanya tanggung jawab personal pada karyawan, melainkan adanya tanggung jawab pada organisasi melalui kebijakan SDM. Dengan demikian, organisasi perlu untuk melihat cara pandang mereka terhadap kesejahteraan karyawan, dari pendekatan menjadi strategis. Dari hasil ini adanya memperkuat posisi manajemen SDM sebagai penggerak utama terciptanya pada lingkungan karyawan yang sehat dan berkelanjutan. Namun tidak cukup bagi organisasi hanya menerapkan kebijakan formal saja, tetapi yang dibutuhkan adalah integrasi antara sistem kerja, rekan kerja, budaya organisasi, dan dukungan emosional yang nyata. Pada pembahasan ini juga menekankan bahwa adanya pendekatan terhadap kesejahteraan kerja bukan sekedar tambahan, tetapi seharusnya menjadi bagian inti dari strategi bisnis dan operasional yang modern.

#### 3.2.1. Terjadinya Burnout pada karyawan terhadap kesejahteraan kerja

Burnout adalah sindrom kelelahan secara emosional yang terjadi diantara individu yang akan melakukan pekerjaan melayani orang (Maslach dan Jackson dalam Galis, 2022). Penelitian Dio Aris Setiawan, Yudi Nur Supriadi dalam Setiawan, 2024) menyatakan terjadinya Burnout akibat beban kerja tinggi dan ketidakjelasan peran menurunkan kepuasan kerja para dosen ASN PPPK, yang diperparah oleh adanya kompensasi yang tidak adil dan terbatasnya pengembangan karier, dan di penelitian di perguruan tinggi negeri X yang menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang tinggi,

ketidakjelasan peran, dan kompensasi yang tidak memadai sehingga menyebabkan terjadinya burnout yang signifikan pada dosen ASN PPPK, sehingga berdampak pada rendahnya kepuasan kerja dan peningkatan risiko pada karyawan. Temuan serupa dapat disampaikan (Rotinsulu, 2024) yang menemukan bahwa terjadinya burnout pada karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya beban kerja yang tinggi, ketidakpastian pekerjaan Job Insecurity dan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, ada juga dari penelitian (Lindah Rohmawati dan Dijah Julindrastuti dalam L. Rohmawati & Julindrastuti, n.d.) mengatakan bahwa work life balance yang rendah dan beban kerja berlebih secara signifikan dapat meningkatkan risiko burnout. Penelitian – penelitian ini menganalisis bahwa burnout bukan sekedar persoalan personal, tetapi merupakan hasil dari kondisi kerja yang tidak seimbang dan sistem manajerial yang belum responsif terhadap kebutuhan psikologis karyawan.

#### 3.2.2. Strategi Manajemen SDM untuk Mengurangi Terjadinya Burnout

Berbagai Strategi manajemen SDM telah dianalisis untuk mengurangi terjadinya adanya burnout pada karyawan secara sistematis. Salah satu strategi utama adalah dengan melakukan salah satunya yaitu penerapan work life balance yang efektif. Penelitian (Taya Karania pada Universitas Buddhi Dharma dalam Karania, 2025) menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas mahasiswa pekerja, dan meskipun adanya burnout tidak berdampak langsung, pengelolaan waktu yang seimbang dapat mencegah munculnya burnout. Penelitian lain oleh (Hasna Afifah dan Mulyawan Sofwandy Nugraha dalam Afifah, 2024) menyoroti peran program kesejahteraan psikologis berbasis pendekatan PERMA, yang mencakup adanya emosi positif, keterlibatan, relasi sosial, makna dan pencapaian. Strategi ini terbukti mampu untuk menciptakan lingkungan kerja sehat yang mendukung penurunan stres dan burnout guru. Sedangkan disektor kesehatan pada penelitian Achmad Syaifudin, Mona Saparwati,

dan Trimawati di RSUD Dr. Gunawan Mangunkusumo dalam Syaifudin, 2025 menegaskan bahwa burnout perawat di RSUD tersebut menurunkan budaya keselamatan pasien, sehingga dibutuhkan dengan strategi SDM berupa penguatan sistem shift yang adil dan dukungan emosional. Strategi lain yang terbukti efektif adalah penguatan Job Resources, seperti yang diteliti oleh (Deberina Syufri Yunina dalam Yunina, 2024 ) menyimpulkan bahwa adanya dukungan sosial, pelatihan kerja, dan kontrol kerja mampu meningkatkan work engagement, meskipun tidak secara langsung menekan burnout.

### 3.2.3. Pendekatan Kesejahteraan dan Dukungan Organisasi

Strategi paling kuat dalam mengurangi terjadinya burnout adalah pendekatan yang menggabungkan kebijakan SDM dengan peningkatan kesejahteraan kerja. Penelitian dari (S. A. Marcelina & Archianti, 2024) menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) dapat melakukan mediasi dampak burnout terhadap work engagement, yaitu dengan memberikan dukungan emosional, pengakuan dan perhatian dari organisasi terhadap kinerja (Nahda Adila dalam Adila, 2024) yang membuktikan bahwa work life balance dan burnout secara bersama – sama memengaruhi produktivitas kerja. Di sisi lain, pada penelitian Samantha Herren Geladen dan Sutarto Wijono dalam Geladen, 2024 mengatakan bahwa pentingnya kecerdasan emosi sebagai pelindung terhadap burnout, menyarankan perlunya pelatihan manajemen emosi sebagai bagian dari program SDM. Dan pada peneliti lainnya yang dilakukan (Revi Maulidina Nursavy dalam Nursavy, 2024) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai moderator terhadap burnout, untuk menjaga kinerja tetap stabil meski berada dalam tekanan tinggi. Keseluruhan pada hasil ini bahwa burnout dapat dicegah atau mengurangi terjadinya burnout secara signifikan jika organisasi menerapkan pendekatan kesejahteraan kerja yang berbasis pada kebijakan SDM yang menyeluruh, mulai dari rekrutmen, pelatihan, budaya organisasi suportif, sehingga pengembangan sistem dukungan yang berkelanjutan.

## 4. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa Burnout karyawan tidak dapat lagi dipandang sebagai masalah individu, tetapi sebagai konsekuensi dari sistem manajemen organisasi/perusahaan yang belum berpihak pada kesejahteraan kerja. Dan berdasarkan hasil analisis 21 artikel jurnal nasional dan internasional selama lima tahun terakhir (2021-2025), bahwa strategi

manajemen SDM yang terstruktur dan berbasis kesejahteraan kerja terbukti mampu menurunkan tingkat Burnout secara signifikan. Strategi tersebut dapat meliputi Work life balance, pemberian dukungan sosial organisasi, serta pengembangan keterlibatan kerja yaitu Work Engagement dan kecerdasan emosi karyawan. Oleh karena itu, dapat disarankan agar organisasi/perusahaan secara aktif menerapkan kebijakan SDM yang responsif terhadap Burnout dengan menanamkan budaya kerja yang suportif dan partisipatif. Terdapat pelatihan manajemen stres, dan sistem evaluasi kerja yang transparan dan adil. serta pendekatan ini bukan hanya meningkatkan kesehatan mental karyawan tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti menyarankan agar organisasi menerapkan strategi manajemen SDM berbasis kesejahteraan kerja secara menyeluruh, seperti program Work life balance, dukungan sosial, kecerdasan emosi dan pelatihan manajemen stres, untuk mengurangi Burnout dan meningkatkan produktivitas karyawan. Organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang suportif dan partisipatif agar karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga risiko Burnout dapat diminimalkan dan produktivitas kerja tetap terjaga. Terdapat saran rekomendasi pada salah satu artikel yang berjudul kecerdasan emosi dan burnout karyawan yang bekerja di CV. Momoidea yaitu bahwa jika menerapkan adanya kecerdasan emosi sangat dapat membantu mereka mengurangi terjadinya burnout, dan semakin tinggi kecerdasan emosi karyawan, semakin rendah tingkat terjadinya burnout yang mereka alami, dapat menunjukkan bahwa individu dengan adanya kecerdasan emosi yang tinggi lebih mampu mengelola stress, menghadapi situasi sulit, serta dapat mengendalikan kecemasan, sehingga terhindar dari kelelahan emosional, mental dan fisik

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Adila, N. , M. A. ,& S. O. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Dunia Mas Indoprata. Bis-A, 13(02), 64-72.
- Afifah, H. ,& N. M. S. (2024). Peran Program Kesejahteraan Psikologi Dalam Mengatasi Stres Dan Burnout Guru Di Lembaga Pendidikan. Jurnal Tahsinia, 5(8), 1143-1154.
- Alpa'izi, J. , R. P. R. U. ,& P. R. Y. (2024). Peran Dukungan Sosial Terhadap Burnout: Studi Regresi Pada Karyawan Retail Di Purwakarta. Urnal Psikologi Dan Konseling West Science, 2(03), 138-144.

- Alpa'izi, J., Rahayu, P., Rahman, U., & Pratomo, R. Y. (2024). Peran Dukungan Sosial Terhadap Burnout : Studi Regresi Pada Karyawan Retail Di Purwakarta Article Info Abstrak. In *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science* (Vol. 2, Issue 03).
- Ardari Ara Zirinita, & M. Farid Wajdi. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Burnout TerhadapKepuasanKerjaKaryawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(3), 1981-1997. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V13i3.1252>
- Clara Vidhia. (2022). Peran Manajemen Sdm Untuk Meningkatkan Organisasi .*Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 5558-5562.
- Dewangga, W. (2023). Pengaruh Stres Terhadap Produktivitas Dengan Burnout Sebagai Variabel Pemoderasi Dan Quality Of Work Life Sebagai Pemediasi Pada Universitas Katolik Parahyangan. 19. <https://doi.org/10.26593/Jab.V19i1.6381.1-25>
- Fatimah, U. ,& E. E. (2024). Pengaruh Job Security Dan Job Burnout Terhadap Job Satisfaction Dimediasi Oleh Work Engagement. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 6552-6577.
- Febrian, W. D. ,& R. A. N. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT. Bank Ibk Indonesia Kcu Gkbi. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 60-76.
- Galis, E. E., Wayan, N., & Puspitadewi, S. (2022). The Relationship Between Work Life Balance And Burnout In Pt. X. 10(03), 888-898.
- Geladen, S. H. ,& W. S. (2024). Kecerdasan Emosi Dan Burnout Karyawan Yang Bekerja Di CvMomoidea. *Jurnal Ilmiah Psikologi Insani*, 9(10).
- Jeikawati, D. P. S. S. F. S. A. (2023). Gambaran Burnout Syndrome Pada Tenaga Kesehatan Di Rsud Kota Palangka Raya. *Borneo Journal Of Medical Laboratory Technology*, 5(2), 351-357.
- Karania, T. (2025). AnalisisPengaruh Work Life Balance, Tingkat Stres Dan Burnout Terhadap Produktivitas (Study Case MahasiswaUniversitas Buddhi Dharma). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1).
- Lindah Rohmawati, D. J. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Overload Terhadap Tingkat Burnout KaryawanGenerasi Z Di Surabaya. *Jurnal Analisis Dan Manajemen Strategis*, 6(2), 26-38.
- Marcelina, S. A. ,& A. P. (2024). Pengaruh Burnout Terhadap Work Engagement KaryawanMelalui Perceived Organizational Support SebagaiVariabel Mediasi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 521-531.
- Marcelina, S. A., & Archianti, P. (2024). Pengaruh Burnout Terhadap Work Engagement Karyawan Melalui Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 521-531. <https://doi.org/10.33059/Jseb.V15i3.10067>
- Mutiara, S. T. , P. D. H. , A. M. A. F. , F. W. D. ,& P. S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran KeadilanDistributif, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Burnout: Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1125-1138.
- Nursavy, R. M. ,& B. B. (2024). Work Motivation Memoderasi Pengaruh Burnout Terhadap Job Performance Pada Karyawan Kjprrst. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 13(12).
- Puspita, V. ,& F. F. (2024). Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan. *Jmb: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 50-59.
- Putri Sukowati, S. P. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi .*Jurnal Kajian Ekonomi &Bisnis Islam*, 6(1), 998-1017.
- Rohmawati, L. ,& J. D. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Overloadterhadap Tingkat Burnout KaryawanGenerasi Z Disurabaya. *Jurnal Analisis Dan ManajemenStrategis*, 6(2).
- Rohmawati, L., & Julindrastuti, D. (N.D.). *Jurnal Analisis Dan ManajemenStrategisPengaruh Work-Life Balance Dan Work Overload Terhadap Tingkat Burnout KaryawanGenerasi Z Di Surabaya*. <https://ejournals.com/ojs/index.php/jams>
- Rotinsulu, Y. C. , L. V. P. ,& L. R. Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity Dan Work-Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan Pada Bank Bni Kc Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(1), 1017-1027.
- Ruslan, R. , D. T. S. P. , R. Z. , M. M. I. ,& S. K. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout TerhadapKepuasanKerjaKaryawan Pada Wizzmie. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-16.
- Salsa Bila Rahayu, Jatmiko. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Job Burnout Terhadap Employee Performance Dimoderasi Oleh Employee Engagement Pada Analis Laboratorium Wanita Di Jabodetabek. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 215-240.

- Setiawan, D. A. ,& S. Y. N. (2024). Analisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada JabatanFungsional Dosen AsnPppk DiPerguruan Tinggi Negeri X. *Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 25-44.
- Siadari, E. S. ,& S. F. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Medan. *Manbiz: Journal Of Management And Business*, 3(2), 331-341.
- Syaifudin, A. ,& S. M. (2025). Hubungan Burnout Perawat Dengan Pelaksanaan Budaya Keselamatan Pasien DiRsud Dr. Gunawan Mangunkusumo. *Indonesian Journal Of Nursing Research (Ijnr)*, 8(1), 1-9.
- TekniMegaster, F. A. A. T. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Nusantara Lestari. *Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*,3(1), 62-76.
- Wardani, A. A. ,& F. A. (2024). Mampukah Work Engagement Memoderasi Pengaruh Organizational Climate Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Perusahaan Jasa Kepelabuhan? *Jurnal Ilmu Manajemen*, 804-815.
- Yunina, D. S. ,& L. A. L. (2024). Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagement Melalui Burnout. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 314-329.
- Zirinita, A. A. ,& W. M. F. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(3), 1981-1997.