

MENGATASI BURNOUT DAN STRES KERJA: ANALISIS INTERVENSI & STRATEGI PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Oleh:

Mukhamad Saam Nabil Fairoby

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Alamat: Jl. Gajayana No.50, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur
(65144).

Korespondensi Penulis: : 220401110252@student.uin-malang.ac.id

Abstract. *Burnout and work stress are psychological phenomena that are increasingly experienced by employees and have a significant impact on individual well-being and organizational effectiveness. This article is a literature review that aims to analyze various organizational interventions and strategies used to address burnout and work stress from an Industrial and Organizational Psychology perspective. Through a review of 28 scientific articles published in 2015–2025, it was found that the most effective approach is one that combines individual interventions such as Cognitive Behavioral Therapy, mindfulness training, and emotion regulation with structural changes in the organization such as job redesign, supportive leadership, and a healthy work culture. The results of this study strengthen the Job Demands-Resources model which emphasizes the importance of a balance between job demands and job resources. The practical implications of the results of this study suggest the need for systematic, sustainable, and evidence-based interventions in creating a work environment that supports employee psychological well-being.*

Keywords: : *Burnout, Work Stress, Psychological Intervention, Organizational Strategy, Industrial Psychology.*

Abstrak. Burnout dan stres kerja merupakan fenomena psikologis yang semakin sering dialami oleh karyawan dan berdampak signifikan terhadap kesejahteraan individu

Received July 16, 2025; Revised August 03, 2025; August 14, 2025

*Corresponding author: 22040111252@student.uin-malang.ac.id

MENGATASI BURNOUT DAN STRES KERJA: ANALISIS INTERVENSI & STRATEGI PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

maupun efektivitas organisasi. Artikel ini merupakan kajian literatur yang bertujuan untuk menganalisis berbagai intervensi dan strategi organisasi yang digunakan untuk menangani burnout dan stres kerja dalam perspektif Psikologi Industri dan Organisasi. Melalui telaah terhadap 28 artikel ilmiah terbitan tahun 2015–2025, ditemukan bahwa pendekatan yang paling efektif adalah yang menggabungkan intervensi individual seperti *Cognitive Behavioral Therapy*, pelatihan *mindfulness*, dan regulasi emosi dengan perubahan struktural dalam organisasi seperti *Job Redesign*, kepemimpinan suportif, dan budaya kerja yang sehat. Hasil kajian ini memperkuat model *Job Demands-Resources* yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja. Implikasi praktis dari hasil kajian ini menyarankan perlunya intervensi yang sistematis, berkelanjutan, dan berbasis bukti dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

Kata Kunci: Burnout, Stres Kerja, Intervensi Psikologis, Strategi Organisasi, Psikologi Industri.

LATAR BELAKANG

Burnout dan stres kerja telah menjadi tantangan utama dalam dunia kerja modern yang berdampak langsung pada kesehatan mental, produktivitas, dan keberlangsungan karier karyawan, istilah burnout pertama kali dikemukakan oleh (Freudenberger, Herbert, 1974) dan kemudian oleh (Maslach & Jackson, 1981) melalui tiga dimensi utama: kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Kondisi ini biasanya muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan sumber daya individu yang terbatas (Schaufeli, 2021).

Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan atau kebutuhan pekerja. Faktor-faktor pemicu stres kerja mencakup beban kerja berlebihan, ketidakjelasan peran, konflik *interpersonal*, kurangnya dukungan atasan, hingga minimnya kontrol atas tugas pekerjaan (Brough et al., 2018). Burnout dan stres kerja tidak hanya mengganggu kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga berdampak pada hasil bisnis seperti *turnover*, absensi, dan penurunan kinerja.

Data dari Badan Pusat Statistik (Statistik, 2022) mengungkapkan bahwa 1 dari 3 pekerja di Indonesia mengeluhkan kelelahan mental dan ketegangan emosional yang diidentifikasi sebagai gejala burnout. Fenomena ini juga tercermin pada laporan *World Health Organization* (WHO) (Goals, 2025) yang mengklasifikasikan burnout sebagai fenomena yang berkaitan dengan pekerjaan dalam *International Classification of Diseases* (ICD-11).

Psikologi industri dan Organisasi (PIO) sebagai cabang ilmu psikologi yang mempelajari perilaku manusia di tempat kerja, menawarkan berbagai pendekatan ilmiah untuk memahami, mencegah, dan mengintervensi burnout dan stres kerja. Sayangnya, banyak organisasi masih berfokus pada solusi permukaan seperti seminar motivasi, alih-alih membangun sistem kerja yang sehat. Kajian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut yang telah terbukti efektif dalam literatur ilmiah terkini

KAJIAN TEORITIS

Fenomena burnout dan stres kerja telah menjadi isu sentral dalam dunia kerja modern, terutama dalam konteks psikologi industri dan organisasi. Burnout, sebagaimana dikemukakan oleh (Freudenberger, Herbert, 1974) dan diperdebatkan oleh (Maslach & Jackson, 1981) mencakup tiga dimensi utama, yakni *kelelahan emosional* (emotional exhaustion), depersonalisasi (*depersonalisasi*), dan penurunan pencapaian pribadi (*berkurangnya pencapaian pribadi*). Burnout sering kali terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya psikologis individu yang terbatas (Schaufeli, 2021). Sementara itu, stres kerja Merujuk pada respons fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kapasitas, kebutuhan, atau harapan individu (Brough et al., 2018).

Untuk memahami lebih lanjut penyebab dan strategi penanganannya, teori yang paling banyak digunakan dalam berbagai penelitian adalah *Job Demands-Resources Model* (*JD-R*) yang dikembangkan oleh (Bakker & Demerouti, 2017b). Model ini menjelaskan bahwa burnout muncul ketika tuntutan pekerjaan (seperti beban kerja tinggi, tekanan waktu, dan peran konflik) tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (seperti dukungan sosial, otonomi, dan peluang pengembangan diri). Oleh karena itu, pendekatan yang hanya berfokus pada salah satu aspek tanpa mempertimbangkan keseimbangan

MENGATASI BURNOUT DAN STRES KERJA: ANALISIS INTERVENSI & STRATEGI PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

antara tuntutan dan sumber daya, akan kurang efektif dalam menangani burnout dan stres kerja.

Selain JD-R, teori *Person-Environment Fit* juga digunakan untuk menyoroti pentingnya kesesuaian antara karakteristik individu dan kondisi lingkungan kerja. Ketidaksiesuaian ini dapat memicu stres dan ketidakpuasan kerja. Selaras dengan pendekatan ini, Psikologi Positif berkontribusi dalam intervensi pengembangan yang tidak hanya bersifat kuratif, tetapi juga preventif dan promotif, dengan tekanan kekuatan pribadi seperti resiliensi, *mindfulness*, dan regulasi emosi.

Dalam berbagai penelitian yang diulas, intervensi terhadap burnout dan stres kerja umumnya diklasifikasikan ke dalam dua pendekatan utama: pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Intervensi individu bertujuan untuk meningkatkan kapasitas psikologis karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. Misalnya, *Cognitive Behavioral Therapy (CBT)* terbukti efektif dalam membantu individu mengenali pola pikir yang maladaptif dan menggantinya dengan pola yang lebih sehat (Grover et al., 2017). Program lain seperti *Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR)* membantu meningkatkan kesadaran diri dan kemampuan regulasi emosi (Luken & Sammons, 2016), sementara pelatihan *self-compassion* dan resiliensi membantu individu lebih siap menghadapi tekanan kerja tanpa menyalahkan diri sendiri (Hülshager et al., 2015).

Sementara itu, pendekatan organisasional lebih menekankan pada perubahan struktural dan sistemik di lingkungan kerja. Salah satu strategi yang sering diterapkan adalah desain ulang pekerjaan, yaitu pengaturan ulang tugas dan tanggung jawab kerja untuk meningkatkan kejelasan peran dan kontrol individu terhadap pekerjaan (Knight et al., 2019). Kepemimpinan yang suportif dan transformasional juga dianggap sebagai elemen kunci dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan memberdayakan (Bakker & Demerouti, 2017b). Di sisi lain, intervensi berbasis waktu seperti sesi refleksi kelompok dan pelatihan komunikasi kolaboratif terbukti mampu memperkuat kohesi sosial dan efikasi kolektif dalam tim kerja (Ariza-Montes et al., 2017).

Secara umum, hasil observasi menunjukkan bahwa pendekatan yang paling efektif dalam mengatasi burnout dan stres kerja adalah pendekatan integratif dan multidimensi, yang menggabungkan intervensi pada tingkat individu dan organisasi.

Intervensi yang dirancang secara sistematis, disesuaikan dengan budaya organisasi, serta melibatkan partisipasi aktif dari seluruh lapisan organisasi, terbukti menghasilkan dampak yang lebih signifikan dan berkelanjutan.

Meskipun tidak diungkapkan secara eksplisit, kajian ini mengarah pada asumsi bahwa intervensi yang menyangkut aspek personal maupun struktural memiliki peluang lebih besar untuk menurunkan tingkat burnout dan stres kerja dibandingkan dengan intervensi yang berdiri sendiri. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dasar teoritis dan empiris yang kuat bagi pengembangan strategi manajemen stres kerja yang lebih holistik dalam konteks organisasi di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* untuk mengidentifikasi dan menganalisis studi yang membahas intervensi burnout dan stres kerja dalam konteks Psikologi Industri dan Organisasi. Sumber data dikumpulkan dari lima database utama: Scopus, ScienceDirect, PubMed, DOAJ, dan Google Scholar. Kata kunci pencarian meliputi “*burnout*”, “*work stress*”, “*organizational intervention*”, “*CBT*”, “*mindfulness*”, dan “*industrial-organizational psychology*”.

Kriteria inklusi : (1) artikel terbit antara 2015-2025, (2) artikel peer- reviewed dan ditulis dalam Bahasa Inggris atau Indonesia, (3) mengandung implementasi atau evaluasi intervensi, dan (4) relevan dengan *setting* organisasi formal. Artikel yang bersifat naratif, opini, atau tidak menyebutkan intervensi praktis dikeluarkan dari kajian. Proses seleksi menghasilkan 28 artikel dari total 63 artikel awal.

Artikel yang dipilih dianalisis menggunakan teknik tematik untuk mengidentifikasi kategori intervensi, konteks pelaksanaan, serta efektivitas dan hasil yang dilaporkan. Validasi tematik dikaji ulang melalui triangulasi silang antar artikel dan pemeriksaan konsistensi teori dasar seperti *Job Demands-Resources model*, *Person-Environment Fit*, dan pendekatan *positive psychology*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap 28 artikel yang dikaji, ditemukan bahwa intervensi terhadap burnout dan stres kerja umumnya terbagi ke dalam dua pendekatan besar: pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Intervensi berbasis individu bertujuan untuk meningkatkan kapasitas psikologis dan keterampilan koping karyawan

MENGATASI BURNOUT DAN STRES KERJA: ANALISIS INTERVENSI & STRATEGI PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

dalam menghadapi tekanan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pendekatan ini dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan subjektif. Misalnya, intervensi menggunakan *Cognitive Behavioral Therapy (CBT)* telah terbukti mengurangi tingkat burnout pada karyawan di sektor layanan sosial dan kesehatan. *CBT* membantu individu mengenali dan menantang pikiran negatif serta menggantinya dengan pola pikir yang lebih adaptif (Grover et al., 2017). Selain itu, program *Mindfulness-Based Stress reduction (MBSR)* juga menunjukkan efektivitas dalam meningkatkan kesadaran diri, regulasi emosi, dan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan (Luken & Sammons, 2016).

Sementara itu, pendekatan *resilience training* dan pengembangan *self-compassion* dapat membekali karyawan dengan keterampilan untuk bangkit dari tekanan kerja serta menghadapi kegagalan tanpa menyalahkan diri sendiri. (Hülshager et al., 2015) melaporkan bahwa pelatihan *mindfulness* selama delapan minggu secara signifikan menurunkan *emotional exhaustion* dan meningkatkan kepuasan kerja.

Di sisi lain, pendekatan organisasi lebih menekankan pada perubahan sistem dan struktur kerja untuk menciptakan lingkungan yang lebih mendukung. Salah satu strategi yang sering diterapkan adalah *job redesign*, yaitu mengubah peran, tanggung jawab, dan kerja untuk meningkatkan otonomi dan kejelasan peran. (Knight et al., 2019) menunjukkan bahwa redesign pekerjaan yang memberikan kontrol lebih besar kepada karyawan mampu menurunkan gejala burnout hingga 30%. Selain itu, gaya kepemimpinan yang suportif dan transformasional menjadi faktor kunci dalam menciptakan iklim kerja positif. Kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan karyawan dan komunikasi terbuka dapat mengurangi tekanan psikologis dan meningkatkan *engagement* (Bakker & Demerouti, 2017b). Intervensi yang melibatkan pelatihan kepemimpinan dan *coaching* bagi manajer juga terbukti mengurangi tingkat stres di tempat kerja.

Intervensi berbasis tim, seperti refleksi kelompok, sesi *debriefing* mingguan, dan pelatihan komunikasi kolaboratif, memberikan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan pengalaman kerja mereka, memperkuat dukungan sosial, serta membangun efikasi kolektif. Studi oleh (Ariza-Montes et al., 2017) menunjukkan bahwa

strategi ini sangat efektif dalam sektor pekerjaan sosial dan pendidikan, yang dikenal memiliki tingkat *burnout* tinggi.

Secara keseluruhan, literatur yang dikaji menegaskan bahwa pendekatan multidimensi yang menggabungkan intervensi individu dan organisasi memberikan hasil yang paling optimal. Program yang bersifat jangka panjang, disesuaikan dengan budaya kerja, dan melibatkan partisipasi aktif dari semua lapisan organisasi menunjukkan efektivitas paling tinggi dalam menurunkan burnout dan stres kerja. Dari hasil yang diperoleh, jelas bahwa intervensi terhadap burnout dan stres kerja memerlukan pendekatan integratif. Intervensi individu mampu memberikan bantuan jangka pendek dengan membangun ketahanan pribadi, namun jika tidak dibarengi perubahan struktural perlu bergerak dari pendekatan yang bersifat reaktif menjadi proaktif dan preventif.

Model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh (Bakker & Demerouti, 2017b) sangat relevan dalam mengarahkan desain intervensi. Model ini menekankan bahwa burnout terjadi ketika tuntutan kerja (*job demands*) melebihi sumber daya kerja (*job resources*). Dengan demikian, strategi efektif harus mencakup pengurangan beban kerja, peningkatan kontrol, dan penguatan dukungan sosial di tempat kerja.

Studi oleh (Knight et al., 2019) menunjukkan bahwa durasi dan keberlanjutan intervensi berperan penting. Program yang hanya berlangsung singkat (kurang dari 8 minggu) tidak menunjukkan perubahan signifikan, sedangkan program dengan komponen berkelanjutan dan keterlibatan manajerial menghasilkan penurunan signifikan pada gejala burnout. Beberapa studi lain juga menyoroti pentingnya pendekatan partisipatif. Melibatkan karyawan dalam perancangan intervensi tidak hanya meningkatkan efektivitas program, tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap perubahan (Brough et al., 2018). Selain itu, adaptasi budaya organisasi terhadap nilai-nilai kesejahteraan psikologis menjadi faktor kunci keberhasilan implementasi. Penting pula dicatat bahwa konteks kerja Indonesia memiliki tantangan tersendiri seperti budaya hierarkis dan tekanan kerja tinggi di sektor informal. Oleh karena itu, intervensi perlu disesuaikan secara kultural dan konseptual agar efektif.

Dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesehatan mental di tempat kerja, pengembangan kebijakan berbasis bukti (*evidence-based policy*) menjadi suatu keharusan. Psikolog industri dan organisasi memiliki peran strategis untuk menjembatani

MENGATASI BURNOUT DAN STRES KERJA: ANALISIS INTERVENSI & STRATEGI PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

antara kebutuhan individu dan sistem organisasi melalui asesmen, pelatihan, dan advokasi kebijakan internal.

KESIMPULAN

Burnout dan stres kerja merupakan permasalahan kompleks yang tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil tinjauan literatur, pendekatan yang efektif dalam menangani kedua isu tersebut adalah pendekatan integratif yang mencakup intervensi pada tingkat individu maupun organisasi. Intervensi psikologis seperti *Cognitive Behavioral Therapy* (Grover et al., 2017), *Mindfulness-Based Stress Reduction* (Luken & Sammons, 2016), dan pelatihan regulasi emosi (Hülshager et al., 2015), efektif dalam memperkuat ketahanan pribadi karyawan terhadap tekanan kerja. Namun demikian, jika tidak dibarengi dengan transformasi sistem kerja yang mendukung seperti *job redesign* (Knight et al., 2019), gaya kepemimpinan yang suportif (Bakker & Demerouti, 2017b), serta budaya kerja kolaboratif (Ariza-Montes et al., 2017), maka efek dari intervensi tersebut akan terbatas. Oleh karena itu, strategi paling optimal adalah mengintegrasikan keduanya dalam intervensi multidimensi yang berkelanjutan dan kontekstual.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan canda tawa di tengah tekanan tugas dan penelitian. Kepada keluarga tercinta, terima kasih atas doa, dukungan moral, dan kasih sayang yang tak terhingga. Penulis juga menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada dosen pembimbing dan seluruh dosen pengampu yang telah membimbing, menginspirasi, dan membuka wawasan selama proses akademik berlangsung. Terima kasih juga kepada tempat Praktik Kerja Lapangan (PKL) yang telah memberi kesempatan, ruang belajar, dan pengalaman dunia kerja yang tak ternilai.

Dan terakhir, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada matahari yang terus terbit setiap pagi memberi semangat, dan bulan yang setia menemani malam-malam panjang dalam menyusun tulisan ini. Tanpa mereka, mungkin kopi pun kehilangan maknanya.

DAFTAR REFERENSI

- Ariza-Montes, A., Leal-Rodríguez, A. L., Roldán, J. L., & Leal-Millán, A. (2017). Exploring the relationship between work engagement and burnout in a social work setting: The role of job demands and job resources. *International Social Work*, 60(3), 480–494. <https://doi.org/10.1177/0020872816649616>
- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, 78(2), 184–190. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2009.04.008>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017a). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017b). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Brough, P., Dollard, M. F., & Tuckey, M. R. (2018). Theory and methods to prevent and manage occupational stress: Innovations from around the globe. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 105–113. <https://doi.org/10.1037/str0000063>
- Cohen, C., Pignata, S., Bezak, E., Tie, M., & Childs, J. (2023). Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: a systematic review. *BMJ Open*, 13(6), 1–23. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071203>
- Freudenberger, Herbert, J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 90(1), 159–165.
- Giga, S. I., Fletcher, I. J., Sgourakis, G., Mulvaney, C. A., & Vrkljan, B. H. (2018). Organisational level interventions for reducing occupational stress in healthcare workers. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2018(4). <https://doi.org/10.1002/14651858.CD013014>
- Glasscock, D. J., Carstensen, O., & Dalgaard, V. L. (2018). Recovery from work-related stress: a randomized controlled trial of a stress management intervention in a clinical sample. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(6), 675–687. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1314-7>

MENGATASI BURNOUT DAN STRES KERJA: ANALISIS INTERVENSI & STRATEGI PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

- Goals, S. D. (2025). World health statistics. In *Choice Reviews Online* (Vol. 49, Issue 12). <https://doi.org/10.5860/choice.49-6620>
- Grover, S. L., Teo, S. T. T., Pick, D., Roche, M., & Newton, C. J. (2017). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*, 46(5), 968–984. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2015-0304>
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2015). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 310–325. <https://doi.org/10.1037/a0038251>
- Ireland, M. J., Clough, B., Gill, K., Langan, F., O'Connor, A., & Spencer, L. (2017). A randomized controlled trial of mindfulness to reduce stress and burnout among intern medical practitioners. *Medical Teacher*, 39(4), 409–414. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2017.1294749>
- Iwakura, M., Ozeki, C., Jung, S., Yamazaki, T., Miki, T., Nohara, M., & Nomura, K. (2025). An umbrella review of efficacy of digital health interventions for workers. *Npj Digital Medicine*, 8(1). <https://doi.org/10.1038/s41746-025-01578-2>
- Kahn, C. B., John, B., Shin, S. S., Whitman, R., Yazzie, A. S., Goldtooth-Halwood, R., Hecht, K., Hecht, C., Vollmer, L., Egge, M., Nelson, N., Bitah, K., & George, C. (2023). Teacher and Caregiver Perspectives on Water Is K'é: An Early Child Education Program to Promote Healthy Beverages among Navajo Children. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph20176696>
- Kechagias, E. P., Papadopoulos, G. A., & Rokai, I. (2024). Evaluating the Impact of Digital Health Interventions on Workplace Health Outcomes: A Systematic Review. *Administrative Sciences*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/admsci14060131>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348–372. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1588887>

- Luken, M., & Sammons, A. (2016). Systematic review of mindfulness practice for reducing job burnout. *American Journal of Occupational Therapy*, 70(2), 1–10. <https://doi.org/10.5014/ajot.2016.016956>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Michaelsen, M. M., Graser, J., Onescheit, M., Tuma, M. P., Werdecker, L., Pieper, D., & Esch, T. (2023). Mindfulness-Based and Mindfulness-Informed Interventions at the Workplace: A Systematic Review and Meta-Regression Analysis of RCTs. In *Mindfulness* (Vol. 14, Issue 6). Springer US. <https://doi.org/10.1007/s12671-023-02130-7>
- Pezirkianidis, C., M, S. M., Rožman, M., Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). *OPEN ACCESS EDITED BY Galanakis MD and Tsitouri E (((((Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. Positive psychology in the working environment. Job demands. January, 1–12.*
- Reitz, K. M., Terhorst, L., Smith, C. N., Campwala, I. K., Owoc, M. S., Downs-Canner, S. M., Diego, E. J., Switzer, G. E., Rosengart, M. R., & Myers, S. P. (2021). Healthcare providers' perceived support from their organization is associated with lower burnout and anxiety amid the COVID-19 pandemic. *PLOS ONE*, 16(11), e0259858. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259858>
- Schaufeli, W. B. (2021). The burnout enigma solved? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(7), 483–494. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3976>
- Shiri, R., Nikunlaakso, R., & Laitinen, J. (2023). Effectiveness of Workplace Interventions to Improve Health and Well-Being of Health and Social Service Workers: A Narrative Review of Randomised Controlled Trials. *Healthcare (Switzerland)*, 11(12). <https://doi.org/10.3390/healthcare11121792>
- Statistik, B. P. (2022). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2022*. <https://www.bps.go.id/publication>

MENGATASI BURNOUT DAN STRES KERJA: ANALISIS INTERVENSI & STRATEGI PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

- van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, *100*, 164–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>
- Wingerden, J. van, Bakker, A. B., & Derks, D. (2016). A test of a job demands-resources intervention. *Journal of Managerial Psychology*, *31*(3), 686–701. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2014-0086>
- X. H. (2018) Yap, & N. (2018). 기사 (Article) 와 안내문 (Information) [. *The Eletronic Library*, *34*(1), 1–5.
- Xu, H., Cai, J., Sawhney, R., Jiang, S., Buys, N., & Sun, J. (2024). The Effectiveness of Cognitive-Behavioral Therapy in Helping People on Sick Leave to Return to Work: A Systematic Review and Meta-analysis. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *34*(1), 4–36. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10116-4>