

Analisis *Problem Solving* untuk Mengatasi Stress Kerja dan *Burnout* pada Karyawan melalui Strategi *Problem Tree Analysis*

Ela Diovera Niel[✉], Noni Ardian², Elveria Melda Sinaga³, Fadhlal Nugraha⁴, Muti Lulu Habibah⁵, Lastri Silaban⁶, Jeane Seniwan Gulo⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

Abstrak

Stres kerja dan *burnout* merupakan isu yang semakin kompleks dalam manajemen sumber daya manusia modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi *problem solving* dalam mengatasi stres kerja dan *burnout* pada karyawan melalui pendekatan *Problem Tree Analysis*. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*), yang memanfaatkan berbagai referensi akademik dan hasil penelitian lima tahun terakhir. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dipicu oleh sejumlah faktor, baik internal seperti beban kerja berlebih dan ketidakjelasan peran, maupun eksternal seperti kepemimpinan yang otoriter dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Kondisi ini, apabila dibiarkan, berpotensi menyebabkan *burnout* yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi. *Problem Tree Analysis* terbukti efektif dalam memetakan akar masalah, sehingga organisasi dapat merancang intervensi strategis yang lebih terarah, preventif, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: *Problem Solving, Stress Kerja, Burnout, Karyawan, Problem Tree Analysis*

Abstract

Job stress and burnout are increasingly complex issues in modern human resource management. This study aims to analyze problem-solving strategies for addressing job stress and burnout in employees through a *Problem Tree Analysis* approach. The study was conducted using a qualitative approach with library research, utilizing various academic references and research findings from the past five years. The analysis shows that job stress is triggered by several factors, both internal, such as excessive workload and role ambiguity, and external, such as authoritarian leadership and an unsupportive work environment. If left untreated, these conditions have the potential to lead to burnout, characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and a decreased sense of personal accomplishment. *Problem Tree Analysis* has proven effective in identifying the root causes of problems, enabling organizations to design more targeted, preventative, and sustainable strategic interventions to improve employee well-being and organizational productivity.

Keywords: *Problem Solving, Work Stress, Burnout, Employees, Problem Tree Analysis*

Copyright (c) 2025 Ela Diovera Niel

✉ Corresponding author :

Email Address : eladioveraniel@gmail.com

PENDAHULUAN

Stres kerja dan burnout merupakan dua fenomena yang semakin sering ditemui dalam lingkungan kerja modern, terutama di era ketidakpastian dan tekanan produktivitas yang tinggi. Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya secara adaptif (Schaufeli, 2017). Sementara itu, burnout, yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian pribadi, merupakan konsekuensi jangka panjang dari stres kerja kronis yang tidak tertangani dengan baik (Maslach & Leiter, 2021). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kedua kondisi ini tidak hanya menurunkan kinerja individu, tetapi juga berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan (Bakker & Demerouti, 2020).

Stres dalam pekerjaan merupakan faktor yang dapat memengaruhi berbagai aspek dalam diri karyawan, seperti cara berpikir, kondisi emosional, serta kesehatan fisik dan mental. Ketika seseorang berada dalam kondisi stres saat bekerja, hal tersebut tidak hanya berdampak pada dirinya secara pribadi, tetapi juga turut memengaruhi kualitas pekerjaannya. Karyawan yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan batas waktu yang singkat dan mendesak akan lebih mudah mengalami tekanan psikologis. Tekanan inilah yang kemudian menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena kemampuan mereka dalam berkonsentrasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas akan terganggu (Afifah & Safwandy Nugraha, 2024).

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waruwu dan Litani (2023), yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi cenderung memandang pekerjaan sebagai beban atau hambatan. Dalam kondisi tersebut, perasaan positif terhadap pekerjaan, seperti semangat dan kepuasan, perlahan menghilang dan tergantikan oleh perasaan jenuh, tertekan, dan cemas. Akibatnya, karyawan tidak hanya kehilangan motivasi kerja, tetapi juga dapat mengalami penurunan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen stres menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Permasalahan stres kerja pada karyawan dapat berasal dari berbagai sumber, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, hingga lingkungan kerja yang tidak kondusif. Dalam jangka panjang, akumulasi stres ini menyebabkan gejala psikosomatis seperti sakit kepala, gangguan tidur, penurunan konsentrasi, serta gangguan emosional seperti kecemasan dan iritabilitas. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (M. C. Rizky, 2019) dimana Stres kerja juga perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Salah satu penyebab timbulnya stres kerja pada karyawan adalah waktu kerja yang mendesak. Hal tersebut tentunya menyebabkan karyawan membutuhkan jam kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Ketika stres ini tidak tertangani, maka karyawan sangat rentan mengalami burnout, yaitu suatu kondisi kelelahan mental yang tidak hanya memengaruhi aspek emosional, tetapi juga menurunkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan (Maslach & Leiter, 2021). Karyawan yang mengalami burnout sering kali menunjukkan penurunan produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran kerja (absensi), hingga kecenderungan untuk mengundurkan diri atau *turnover intention*. Selain itu, Burnout juga didalam organisasi yang kompleks dan penuh tekanan, kinerja pegawai dapat menurun bila tidak diimbangi dengan faktor – faktor kinerja lainnya seperti ada; budaya kerja yang sehat, kepemimpinan yang efektif, dan disiplin kerja

yang tinggi ketiganya menjadi kunci dalam meredam stres kerja dan kelelahan yang berkepanjangan (*burnout*), yang sering kali menghambat produktivitas individu dan organisasi (Ailidya et al., 2024).

Secara organisasional, stres kerja dan *burnout* yang terjadi secara kolektif dapat menciptakan iklim kerja yang negatif dan menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan. Hal ini menuntut manajemen untuk tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan (Indrawan, 2016). Tantangan terbesar terletak pada bagaimana mengidentifikasi akar penyebab dari masalah tersebut secara komprehensif dan sistematis. Pendekatan yang selama ini digunakan sering kali bersifat reaktif dan jangka pendek, tanpa menyentuh penyebab mendasar dari permasalahan stres kerja dan *burnout*. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas, serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan dan terlebih terbebas dari stress kerja pada saat dilingkungan perusahaan karyawan bekerja (Ardian, 2019).

Burnout merupakan kondisi kelelahan yang mencakup aspek fisik, mental, dan emosional yang muncul akibat stres berkepanjangan dan tekanan emosional yang tinggi (Rosyid, 2016). Individu yang mengalami *burnout* biasanya telah bekerja secara berlebihan, penuh dedikasi, dan komitmen yang tinggi, namun sering kali tidak mendapatkan apresiasi yang sepadan. Hal ini menimbulkan perasaan bersalah, tidak berdaya, kehilangan harapan, kesedihan mendalam, serta rasa malu yang kemudian berkembang menjadi kelelahan dan ketidaknyamanan. Dalam jangka panjang, situasi ini dapat memperparah kondisi emosional individu dan meningkatkan rasa frustrasi yang berkepanjangan.

Burnout juga berkaitan erat dengan kecenderungan seseorang yang terlalu memprioritaskan pekerjaan dan menempatkan kebutuhan pribadinya sebagai hal yang tidak penting. Tekanan untuk terus berkontribusi lebih kepada organisasi membuat individu merasa terbebani secara psikologis. Akibatnya, mereka menjadi kehilangan energi dan minat terhadap pekerjaan, mengalami kelelahan emosional, apatis, mudah tersinggung, hingga merasa tertekan dan bosan. Gejala lainnya termasuk kecenderungan melihat lingkungan kerja secara negatif, kesulitan menjalin hubungan yang sehat dengan rekan kerja, serta reaksi defensif terhadap kritik atau masukan (Rajan & Engelbrecht, 2018). Dengan demikian, *burnout* dapat dipahami sebagai respons negatif akibat stres dan kejenuhan yang terjadi terus-menerus tanpa adanya manajemen diri yang efektif.

Dalam menghadapi tantangan ini, diperlukan strategi penyelesaian masalah yang sistematis, analitis, dan berbasis akar penyebab. Salah satu pendekatan yang efektif adalah *Problem Tree Analysis*, yaitu suatu metode partisipatif untuk mengidentifikasi penyebab utama (*root causes*), dampak, serta relasi antar masalah dalam suatu sistem (Smith & Williams, 2020). Selain itu, Perusahaan juga perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawannya, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan dia bekerja dan bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan mendapat kepuasan (Ardian, 2019). Maka dari itu, Strategi ini dapat menjadi alat bantu yang ampuh dalam upaya *problem solving*, khususnya dalam konteks manajemen stres kerja dan *burnout* di lingkungan kerja. Dengan memetakan masalah dari akar hingga dampaknya, organisasi dapat merancang intervensi yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan efektivitas pendekatan berbasis analisis akar masalah dalam pengambilan keputusan strategis dan manajemen risiko psikososial.

Namun demikian, masih terbatas studi yang secara khusus mengkaji penggunaan *Problem Tree Analysis* dalam konteks stres kerja dan burnout karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi *problem solving* melalui pendekatan *Problem Tree Analysis* guna mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor penyebab stres kerja dan burnout pada karyawan secara lebih komprehensif.

Melalui pendekatan ini, diharapkan perusahaan atau institusi dapat memperoleh gambaran sistemik dari permasalahan yang ada dan mengembangkan kebijakan intervensi yang tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga preventif. Hal ini sejalan dengan kebutuhan organisasi masa kini untuk menjaga keberlangsungan kinerja dan kesejahteraan psikologis karyawannya secara holistik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*) yang bertujuan untuk menganalisis strategi *problem solving* dalam mengatasi stres kerja dan burnout pada karyawan melalui pendekatan *Problem Tree Analysis*. Metode ini dipilih untuk menelaah berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik. Sumber data diperoleh dari jurnal ilmiah, buku referensi, artikel akademik, dan dokumen kebijakan yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir, dengan fokus pada isu stres kerja, *burnout*, dan metode pemecahan masalah.

Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif melalui pendekatan analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, serta menafsirkan tema-tema utama dari literatur yang dikaji. Hasil analisis digunakan untuk memahami akar penyebab stres kerja dan burnout, serta merumuskan penerapan *Problem Tree Analysis* dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Validitas data dijaga dengan memilih sumber yang kredibel dan melakukan triangulasi isi antar literatur guna menghasilkan sintesis pemikiran yang logis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Faktor Penyebab Stress Kerja pada Karyawan

Hasil studi literatur menunjukkan bahwa stres kerja merupakan reaksi psikologis dan fisiologis terhadap tekanan berlebihan yang berasal dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Secara internal, stres dapat muncul akibat beban kerja yang tinggi, ketidakjelasan peran, kurangnya otonomi, serta konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Anggari & Fadli, 2024).

Sementara itu, faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan yang tidak suportif, tekanan dari atasan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta kurangnya dukungan sosial di tempat kerja (Schaufeli, 2017). Kondisi tersebut dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti kelelahan, penurunan produktivitas, kesulitan berkonsentrasi, hingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Stres kerja tidak terjadi secara tiba-tiba, tetapi merupakan hasil dari akumulasi tekanan yang tidak tertangani. Melalui pendekatan *Problem Tree Analysis*, stres kerja dapat dipetakan sebagai masalah utama yang memiliki sejumlah akar penyebab serta dampak langsung maupun tidak langsung. Berikut adalah visualisasi bagan *Problem Tree* berdasarkan hasil sintesis literatur:

Diagram Problem Tree Stres Kerja dan Burnout pada Karyawan



Gambar 1. Diagram Problem Tree Analysis

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

2. *Burnout* sebagai Dampak Lanjutan Stress Kerja

Burnout dipahami sebagai kondisi psikologis yang kompleks, ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan perasaan pencapaian pribadi. *Burnout* muncul sebagai hasil dari paparan stres kerja yang kronis dan tidak teratasi secara efektif (Maslach & Leiter, 2021). Karyawan yang mengalami *burnout* menunjukkan gejala fisik maupun emosional, seperti kelelahan yang berkepanjangan, ketidakpedulian terhadap pekerjaan, hingga penurunan motivasi dan loyalitas terhadap organisasi. *Burnout* juga meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental yang lebih serius dan berdampak negatif terhadap hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Hasil studi literatur menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya merupakan konsekuensi, tetapi juga dapat memperkuat siklus stres kerja, menciptakan lingkaran masalah yang berulang (Fahri Fhauzan & Ali, 2024). Oleh karena itu, identifikasi dini terhadap penyebab dan tanda-tanda *burnout* sangat penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Upaya preventif melalui pendekatan sistematis seperti *Problem Tree Analysis* dapat membantu organisasi merumuskan strategi intervensi yang lebih tepat sasaran.

Fenomena *burnout* sering kali tidak disadari oleh karyawan maupun pihak manajemen karena gejalanya muncul secara bertahap dan terkadang dianggap sebagai bagian normal dari tekanan kerja. Padahal, jika tidak ditangani dengan tepat, *burnout* dapat menimbulkan dampak jangka panjang, baik bagi individu maupun organisasi. Individu yang mengalami *burnout* cenderung mengalami penurunan kepercayaan diri, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta meningkatnya ketidakhadiran atau absensi. Dari sisi organisasi, kondisi ini dapat menyebabkan menurunnya produktivitas tim, meningkatnya turnover karyawan, dan memburuknya iklim kerja secara keseluruhan (Tumiran, 2020).

Komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan, pemberian penghargaan atas pencapaian, serta fleksibilitas dalam pengaturan beban kerja dapat membantu menurunkan tingkat tekanan psikologis. Organisasi juga dapat mengadopsi pendekatan psikologi positif

dalam manajemen sumber daya manusia, yang menekankan pada pemberdayaan, pengembangan potensi diri, dan peningkatan kesejahteraan emosional. Pelatihan manajemen stres dan konseling karyawan secara berkala dapat menjadi langkah konkret yang tidak hanya mengurangi risiko *burnout*, tetapi juga meningkatkan keterlibatan (*engagement*) dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Efektivitas Strategi *Problem Tree Analysis* dalam *Problem Solving*

Selain memahami sebuah permasalahan, menemukan solusi juga hal yang ideal dilakukan dalam suatu permasalahan yang harus diterapkan didalam *problem solving* (Sihombing & Rizky, 2024). Pendekatan *Problem Tree Analysis* terbukti efektif dalam memetakan kompleksitas masalah stres kerja dan *burnout* secara sistematis dan visual. Dengan mengidentifikasi akar penyebab secara menyeluruh, organisasi dapat menyusun solusi yang tidak hanya bersifat reaktif tetapi juga preventif dan berorientasi jangka panjang (Smith & Williams, 2020). Strategi ini memungkinkan manajemen untuk mengaitkan antara masalah utama, faktor penyebab, serta dampak yang ditimbulkan dalam satu kerangka berpikir yang utuh.

Adapun bentuk implementasi solusi dapat meliputi penyusunan kebijakan fleksibilitas kerja, penguatan dukungan sosial antar karyawan, pelatihan manajemen stres, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan inklusif. Studi oleh Harper (2021), menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan pendekatan berbasis akar masalah cenderung mengalami penurunan tingkat *burnout* dan peningkatan kepuasan kerja secara signifikan.

4. Keterkaitan Temuan dengan Teori dan Implikasi Praktis

Temuan penelitian ini konsisten dengan model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya yang dimiliki (*job resources*) dapat menyebabkan stres dan *burnout* (Bakker & Demerouti, 2020). Pendekatan *Problem Tree Analysis* dapat diintegrasikan ke dalam kerangka ini sebagai alat diagnosis awal untuk mengidentifikasi ketimpangan yang terjadi.

Secara praktis, organisasi disarankan untuk menerapkan strategi pemecahan masalah berbasis analisis akar penyebab dalam perencanaan kebijakan ketenagakerjaan. Dengan memetakan masalah secara visual, organisasi akan lebih mudah dalam menyusun prioritas kebijakan, intervensi berbasis data, serta meningkatkan kesadaran internal terhadap pentingnya manajemen kesehatan mental di tempat kerja (Anggari & Fadli, 2024).

Temuan ini juga dapat dikaitkan dengan teori *Conservation of Resources* (COR) dari Hobfoll, yang menyatakan bahwa individu cenderung mengalami stres ketika sumber daya yang mereka miliki terancam, hilang, atau tidak cukup untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam konteks ini, *burnout* terjadi ketika karyawan mengalami kehilangan berkelanjutan terhadap energi, motivasi, dan dukungan sosial tanpa adanya proses pemulihan yang memadai. Integrasi teori COR dengan model JD-R memberikan pemahaman yang lebih holistik bahwa upaya pencegahan stres kerja dan *burnout* tidak hanya berfokus pada pengurangan tuntutan, tetapi juga pada penguatan sumber daya, baik dalam bentuk dukungan sosial, pelatihan, maupun fleksibilitas kerja.

Implikasi praktis lainnya adalah pentingnya pengembangan kebijakan organisasi yang responsif terhadap dinamika psikologis karyawan. Organisasi perlu menyediakan saluran komunikasi dua arah yang terbuka antara manajemen dan karyawan untuk mendeteksi gejala

awal stres dan burnout. Perlu diterapkan sistem evaluasi berkala terhadap beban kerja, serta program intervensi seperti employee assistance programs (EAP), pelatihan mindfulness, dan coaching psikologis. Melalui penerapan pendekatan-pendekatan tersebut, organisasi tidak hanya berupaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif, tetapi juga secara strategis meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan dalam jangka panjang (Sutrisno & Aulia, 2025).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literatur, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan burnout merupakan permasalahan kompleks yang saling berkaitan dan berdampak signifikan terhadap produktivitas serta kesehatan mental karyawan. Akar penyebab stres kerja meliputi beban kerja berlebih, ketidakjelasan peran, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakseimbangan kerja-kehidupan. Burnout merupakan konsekuensi dari stres kerja kronis yang tidak tertangani, yang ditandai dengan kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, dan rendahnya pencapaian pribadi.

Penerapan *Problem Tree Analysis* terbukti efektif sebagai strategi *problem solving* untuk mengidentifikasi akar penyebab dan merumuskan solusi strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini memberikan kerangka visual dan sistematis yang membantu organisasi menyusun kebijakan intervensi yang lebih tepat sasaran dan berorientasi jangka panjang. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan preventif, dukungan manajerial, dan lingkungan kerja yang sehat untuk mencegah dan menangani stres serta burnout pada karyawan secara menyeluruh.

Referensi :

- Afifah, H., & Safwandy Nugraha, M. (2024). Strategi Efektif Dalam Mengatasi Stres Dan Burnout Pada Pendidik Dan Staf Di Lingkungan Sekolah. *Al Munadzomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(November), 137-149. <http://jurnal.iuqibogor.ac.id>
- Ailidya, U., Ardian, N., & Rahayu, S. (2024). Analisis Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 1363-1378.
- Anggari, D. P., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis burnout pada karyawan Dinas Badan Pusat Statistik. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3), 533-537.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik (JEpa)*, 4(2), 119-132.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands-Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 289-298. <https://doi.org/10.1037/ocp0000171>
- Fahri Fhauzan, R., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169-176. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4.290>
- Harper, J. R. (2021). *Root cause analysis: A step-by-step guide to using the right tool at the right time*. CRC Press.
- Indrawan, M. I. (2016). Analisis Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Marelana Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 1(1), 41-52.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 20(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20826>
- Rizky, M. C. (2019). Analisis Jam Kerja, Jaminanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV di Unit Usaha Dolok Sinumbah, Simalungun. *JUMANT*, 11(2), 53–60.
- Rajan, S., & Engelbrecht, A. (2018). A cross-sectional survey of burnout amongst doctors in a cohort of public sector emergency centres in Gauteng, South Africa. *African Journal of Emergency Medicine*, 8(3), 95–99
- Rosyid, H. F. (2016). Burnout: PENGHAMBAT PRODUKTIVITAS YANG PERLU DICERMATI. *Buletin Psikologi*, 4(1), 19–25. <https://doi.org/10.22146/bpsi.13462>
- Schaufeli, W. B. (2017). *Burnout: A short socio-cultural history*. In *Burnout, fatigue, exhaustion An interdisciplinary perspective on a modern affliction* (pp. 105–127). Cham: Springer International Publishing
- Sihombing, N., & Rizky, M. C. (2024). ANALISIS MANAJEMEN KEUANGAN TERHADAP PROBLEM SOLVING PADA MAHASISWA. *Global Intellectual Community of Indonesia Journal*, 1(2), 71–75.
- Smith, T., & Williams, R. (2020). Using problem tree analysis for systems thinking in HR management. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 765–781. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1985>
- Sutrisno, A., & Aulia. (2025). The Influence of Lifestyle and Financial Literacy on Financial Behavior in Management Study Program Students Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(2), 12. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i2.2304>
- Tumiran, T. (2020). Meningkatkan Prestasi Belajar Melalui Model Pembelajaran Creative Problem Solving (Dalam Kajian Aqidah Akhlak). *Jurnal Ilmiah Al-Hadi*, 6(1), 26. <https://doi.org/10.54248/alhadi.v6i1.1084>