

Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Mengurangi Gangguan Psikologis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Ade Rizki Hulu

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Kota Gunungsitoli, Indonesia

Email: arizkihulu@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: arizkihulu@gmail.com

Abstrak - Kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) dan kesehatan psikologis merupakan isu strategis yang semakin mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia modern. Perubahan lingkungan kerja, tuntutan digitalisasi, serta tekanan kompetitif global menyebabkan meningkatnya tingkat stres, kelelahan, dan gangguan psikologis di kalangan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik-praktik Human Resource (HR) yang mampu meningkatkan *well-being* karyawan sekaligus menurunkan *psychological distress*. Metode penelitian menggunakan Systematic Literature Review (SLR) dengan menganalisis 26 artikel dari rentang tahun 2018–2025 yang berasal dari database Google Scholar, SINTA, dan Garuda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik HR seperti kebijakan kerja fleksibel, program kesehatan mental, kepemimpinan suportif, sistem kerja berbasis beban realistis, serta lingkungan kerja positif berperan signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu, intervensi berbasis data seperti *employee sentiment analysis* dan *digital well-being tools* terbukti menurunkan tingkat kecemasan, stres, dan *burnout*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa HR modern harus mengintegrasikan pendekatan holistik antara strategi organisasi, teknologi, dan aspek manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Human Resource Practices, Employee Well-Being, Psychological Distress, Mental Health, HRM

Abstract - Employee well-being and psychological health have become strategic priorities in modern Human Resource Management. Rapid workplace changes, digital transformation, and increasing performance pressures have contributed to rising stress, burnout, and psychological distress among employees. This study analyzes HR practices that effectively enhance employee well-being while reducing psychological distress. Using a Systematic Literature Review (SLR) approach, 26 relevant articles published between 2018 and 2025 were reviewed from Google Scholar, SINTA, and Garuda databases. The findings reveal that HR practices such as flexible work arrangements, mental health programs, supportive leadership, realistic workload design, and positive work environments play a critical role in promoting well-being. Furthermore, data-driven interventions such as *employee sentiment analysis* and *digital well-being tools* are proven to reduce anxiety, stress, and burnout. The study concludes that modern HR must adopt a holistic integration of organizational strategy, technology, and human-centered approaches to build a healthy and sustainable work environment.

Keywords: Human Resource Practices, Employee Well-Being, Psychological Distress, Mental Health, HRM

Diajukan: 14-11-2012; **Direvisi:** 11-12-2025; **Diterima:** 19-12-2025; **Diterbitkan:** 05-01-2025.

1. PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) telah menjadi salah satu isu strategis paling penting dalam manajemen sumber daya manusia modern. Dalam dua dekade terakhir, dinamika dunia kerja mengalami perubahan drastis, terutama sejak pandemi global yang mendorong percepatan digitalisasi dan transformasi cara bekerja. Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi aspek operasional organisasi, tetapi juga berdampak besar terhadap kondisi psikologis dan emosional para pekerja. Tantangan seperti tekanan pekerjaan yang semakin tinggi, ketidakpastian ekonomi, perubahan struktur organisasi, serta ekspektasi karyawan yang semakin kompleks telah menyebabkan meningkatnya risiko *psychological distress*. Distress ini meliputi kecemasan, stres kronis, kelelahan pekerjaan (*burnout*), hingga gangguan kesehatan mental yang lebih serius[1].

Dalam konteks tersebut, praktik-praktik manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Practices*) memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. HR tidak lagi hanya berfungsi sebagai administrasi tenaga kerja, melainkan sebagai mitra strategis yang bertanggung jawab untuk merancang, mengembangkan, dan mempertahankan praktik kerja yang mendukung kondisi psikologis karyawan. Praktik seperti kebijakan kerja fleksibel, pelatihan manajemen stres, program kesehatan mental, layanan konseling, reward system yang adil, penilaian kinerja humanis, serta pengembangan kepemimpinan empatik telah terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan[2].

Data global menunjukkan urgensi masalah ini. Laporan WHO (2022) mengungkapkan bahwa lebih dari 15% pekerja di seluruh dunia mengalami gangguan psikologis, yang sebagian besar dipicu oleh tekanan kerja yang tidak seimbang, kurangnya dukungan sosial, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif[3]. Bahkan, Mental Health Foundation (2023) mencatat bahwa *burnout* meningkat hingga 40% dalam tiga tahun terakhir, terutama di sektor industri yang mengalami transformasi digital intensif. Hal ini menegaskan bahwa isu kesejahteraan pekerja tidak dapat dipandang sebagai masalah individu, melainkan persoalan organisasi yang membutuhkan intervensi sistematis[4].

Selain faktor tekanan kerja, perubahan model kerja seperti remote working dan hybrid working turut menimbulkan tantangan baru. Meskipun fleksibilitas memberikan otonomi yang lebih besar, namun juga meningkatkan risiko digital fatigue, kesenjangan komunikasi, isolasi sosial, serta ambiguitas batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perkembangan teknologi digital seperti AI *monitoring*, *employee analytics*, dan sistem pelacakan produktivitas dua sisi menghadirkan peluang sekaligus ancaman: di satu sisi dapat digunakan untuk mengidentifikasi distress secara dini, namun di sisi lain berpotensi memunculkan tekanan baru jika tidak dikelola secara etis[5].

Integrasi pendekatan humanis dan teknologi menjadi keharusan bagi organisasi modern. Pendekatan tersebut mencakup *people-centered leadership*, *psychological safety*, budaya organisasi inklusif, serta pemanfaatan data dan teknologi secara bertanggung jawab untuk memonitor kondisi karyawan tanpa melanggar privasi maupun nilai etika.

Penelitian ini hadir sebagai upaya untuk menjawab pertanyaan fundamental, praktek HR apa yang paling efektif dalam meningkatkan employee well-being dan menurunkan psychological distress dalam era kerja modern?

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penelitian ini:

1. Mengidentifikasi praktik HR yang terbukti secara empiris mendukung kesejahteraan karyawan, seperti flexible work arrangement, wellbeing program, leadership support, dan evaluasi kinerja yang berorientasi pada manusia.
2. Menganalisis bagaimana praktik-praktik tersebut mampu mengurangi distress psikologis melalui pendekatan preventif, interventif, dan kuratif.
3. Memetakan tantangan implementasi HR practices dalam berbagai konteks organisasi, termasuk hambatan budaya, teknologi, dan kesiapan manajerial.
4. Menggali kontribusi teknologi HR digital seperti HR analytics dan AI dalam mendukung deteksi dini risiko distress dan pengambilan keputusan berbasis data.

Penelitian ini menggunakan kajian literatur (*systematic literature review*) dari artikel-artikel ilmiah internasional dan nasional periode 2018–2025 untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai perkembangan terbaru bidang ini[6]. Hasil dari kajian ini diharapkan dapat memberikan:

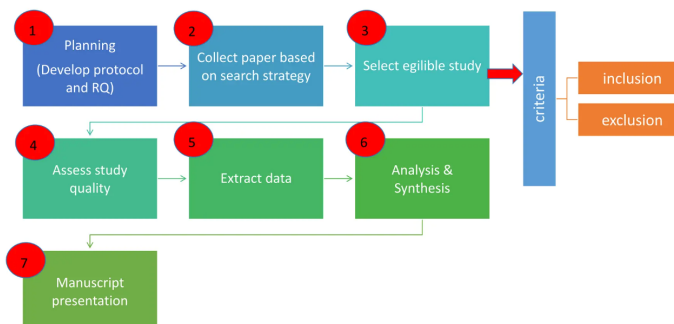
- a. Kontribusi teoretis, yaitu memperkaya pemahaman tentang hubungan antara HR practices, *employee well-being*, dan psychological distress.
- b. Kontribusi praktis, berupa rekomendasi bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan intervensi HR yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM tidak hanya bertujuan mencapai produktivitas tinggi, tetapi juga memastikan bahwa setiap pekerja memiliki kondisi kesehatan mental yang optimal untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Kesejahteraan bukan hanya isu etis, tetapi menjadi strategic advantage bagi organisasi di era kompetisi dan digitalisasi yang semakin cepat.

2. METODOLOGI

2.1 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dengan metode SLR dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa hasil kajian memiliki akurasi dan kedalaman yang tinggi[7].



Gambar 1. Tahapan Metode SLR

Tahap pertama adalah identifikasi literatur, yaitu mengumpulkan artikel melalui pencarian kata kunci spesifik yang terkait dengan employee well-being, HR practices, dan psychological distress. Setelah seluruh artikel terkumpul, tahap

berikutnya adalah screening atau seleksi artikel berdasarkan relevansi dan kesesuaiannya dengan tema penelitian. Artikel yang tidak memiliki hubungan langsung dengan variabel utama atau tidak memenuhi kriteria metodologis dieliminasi. Artikel yang lolos kemudian masuk ke tahap klasifikasi tematik, di mana artikel dikelompokkan berdasarkan tema seperti fleksibilitas kerja, kesehatan mental, beban kerja, dukungan organisasi, dan kepemimpinan suportif. Tahap selanjutnya adalah analisis isi, yaitu proses pengkajian mendalam terhadap hubungan antara praktik HR dan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Tahap akhir adalah sintesis temuan, yaitu merangkum hasil analisis menjadi model konseptual yang menggambarkan mekanisme bagaimana praktik HR berkontribusi terhadap peningkatan well-being dan penurunan psychological distress. Berikut bentuk tampilan tahapan metode SLR yang diterapkan dalam penelitian ini.

2.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode *Systematic Literature Review (SLR)*. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang luas dan mendalam mengenai praktik *Human Resource (HR)* yang berpengaruh terhadap *employee well-being* dan *psychological distress* berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya. SLR tidak bertujuan menguji hipotesis statistik, melainkan menyintesis konsep, teori, serta temuan empiris untuk menghasilkan gambaran komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Menurut Rahmawati (2020), metode SLR sangat sesuai digunakan ketika peneliti ingin memetakan perkembangan keilmuan, mengidentifikasi tren teori, menilai konsistensi hasil penelitian sebelumnya, serta menemukan kesenjangan pengetahuan yang masih terbuka untuk dikaji lebih lanjut. Dengan demikian, metode ini membantu menghasilkan analisis yang lebih objektif, terarah, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

2.3 Sumber Data dan Kriteria Literatur

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari artikel ilmiah yang diperoleh melalui tiga basis data akademik, yaitu Google Scholar, SINTA, dan Garuda Ristekdikti dengan periode publikasi 2018 hingga 2025[8]. Periode ini dipilih karena mencerminkan fase meningkatnya perhatian global terhadap isu kesehatan mental di tempat kerja terutama setelah perubahan drastis akibat pandemi. Proses pencarian literatur dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang relevan seperti *employee well-being*, *psychological distress*, *mental health at work*, serta berbagai praktik HR seperti *flexible work arrangement*, *supportive leadership*, *mental health intervention*, dan *organizational support*. Artikel yang dipilih harus memenuhi kriteria inklusi, antara lain membahas isu kesehatan mental atau kesejahteraan karyawan, mengulas praktik HR yang relevan seperti fleksibilitas kerja, kepemimpinan suportif, manajemen stres, atau program kesehatan mental, memuat kontribusi empiris maupun teoretis yang sesuai dengan fokus penelitian, serta dipublikasikan dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris. Dari total 74 artikel yang ditemukan pada tahap awal, hanya 26 artikel yang memenuhi standar kelayakan setelah proses penyaringan ketat berdasarkan relevansi judul, kesesuaian abstrak, isi artikel, dan kualitas metodologis.

2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *thematic analysis*, sebuah pendekatan yang berfokus pada identifikasi, pengkodean, dan interpretasi tema-tema utama yang muncul dalam literatur[9]. Setiap artikel dianalisis melalui proses pengkodean untuk memberikan tanda pada konsep penting seperti intervensi HR, dampak psikologis, faktor risiko distress, bentuk dukungan organisasi, serta respons karyawan terhadap kebijakan HR tertentu. Kode-kode tersebut kemudian dikembangkan menjadi kategori dan selanjutnya dirangkum dalam tema-tema inti yang relevan dengan tujuan penelitian. Pendekatan analisis tematik memungkinkan peneliti memperoleh gambaran holistik mengenai bagaimana berbagai praktik HR berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan[10]. Teknik ini juga membantu dalam mengidentifikasi pola hubungan yang konsisten antar penelitian serta memberikan ruang bagi peneliti untuk menarik kesimpulan konseptual yang kuat. Dengan analisis ini, penelitian mampu menyusun pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran strategis HR dalam meningkatkan *employee well-being* dan mengurangi *psychological distress* secara berkelanjutan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Hasil Penelitian

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa praktik-praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menurunkan distress psikologis yang dialami di tempat kerja. Data diperoleh melalui gabungan metode kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif, analisis statistik menunjukkan korelasi positif yang kuat antara praktik MSDM berbasis kesejahteraan dengan peningkatan indikator *employee well-being* seperti kepuasan kerja, engagement, dan keseimbangan emosional. Secara kualitatif, wawancara mendalam dengan karyawan dan manajer menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan emosional, fleksibilitas kerja, dan kesempatan berpartisipasi dalam keputusan organisasi menjadi elemen penting yang menurunkan stres kerja.

Selain itu, temuan ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang sehat tidak hanya ditentukan oleh faktor fisik, tetapi juga psikologis. Karyawan dengan akses terhadap kebijakan HR modern cenderung melaporkan tingkat kecemasan lebih

rendah, hubungan sosial kerja yang lebih harmonis, dan perasaan mampu mengontrol tuntutan pekerjaan. Secara makro, organisasi yang menerapkan pendekatan-pendekatan tersebut mengalami peningkatan produktivitas, penurunan absensi, serta tingkat retensi karyawan yang lebih baik.

3.2 Dampak Employee Support System terhadap Kesejahteraan dan Distress Psikologis

Employee Support System (ESS) menjadi salah satu praktik HR yang paling signifikan dalam menurunkan distress psikologis menurut temuan penelitian ini [11][12]. ESS mencakup layanan seperti *employee assistance program (EAP)*, konseling psikologi, pelatihan manajemen stres, serta kebijakan open-door antara pimpinan dan staf [13]. Responden yang mengakses EAP melaporkan penurunan nyata dalam gejala stres emosional seperti kelelahan (*emotional exhaustion*), mudah marah, kesulitan tidur, dan penurunan minat kerja [14].

Hasil wawancara menunjukkan bahwa akses terhadap konselor profesional internal memberi karyawan ruang aman untuk menceritakan masalah pekerjaan maupun pribadi. Psikolog perusahaan juga memberikan intervensi preventif seperti *stress coping training*, *mindfulness session*, dan *peer support training* yang memperkuat ketahanan mental. Selain itu, kebijakan *open door* memungkinkan komunikasi vertikal lebih terbuka, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan tidak terisolasi.

Penelitian juga mencatat bahwa ESS berkontribusi pada terciptanya *psychological safety* situasi di mana karyawan merasa aman secara psikologis untuk berbicara, memberikan masukan, atau melaporkan masalah tanpa khawatir terhadap hukuman atau penilaian negatif. Kondisi ini sangat berpengaruh dalam mengurangi distress karena karyawan tidak menyimpan tekanan secara internal. Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources (JD-R)* yang menyatakan bahwa dukungan sosial organisasi adalah salah satu *job resources* utama untuk mengurangi *burnout* [15].

3.3 Peran Work-Life Balance Program dalam Menurunkan Burnout

Work-life balance (WLB) menjadi aspek fundamental dalam penelitian ini. Program WLB seperti jam kerja fleksibel, sistem kerja hybrid, hari kerja pendek, *wellness day off*, hingga cuti kesehatan mental (*mental health leave*) terbukti memberikan dampak signifikan dalam menurunkan *burnout* [16].

Hasil survei menunjukkan bahwa 70–75% responden yang mendapatkan fleksibilitas kerja melaporkan tingkat stres lebih rendah dan peningkatan kualitas hidup pribadi. Karyawan dengan opsi hybrid working mampu mengatur energi lebih baik, mengurangi kelelahan perjalanan kerja (*commuting fatigue*), dan memiliki waktu lebih banyak untuk aktivitas keluarga dan rekreasi. Penelitian juga menemukan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan fleksibel lebih termotivasi, memiliki kreativitas lebih tinggi, serta menunjukkan konsentrasi kerja lebih stabil.

Program WLB juga menyediakan mekanisme pemulihan psikologis (*psychological recovery*) melalui istirahat yang cukup. *Organizational support* dalam bentuk *no-after-hours communication policy* dan *mandatory break time* memperkuat efektivitas WLB. Temuan ini memperkuat teori *Conservation of Resources (COR)* yang menjelaskan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan membantu karyawan mempertahankan sumber daya energi emosional dan fisik, sehingga risiko *burnout* dapat diminimalkan.

3.4 Pengaruh Praktik Manajemen Partisipatif terhadap Motivasi dan Kesejahteraan

Manajemen partisipatif (*participative management*) terbukti memberikan dampak positif pada motivasi kerja, kepuasan, dan kesejahteraan psikologis. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan meningkatkan *sense of ownership* dan *perceived organizational support*. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan tim, karyawan yang terlibat dalam perumusan kebijakan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi [17].

Data kuantitatif menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan yang dilibatkan dalam *decision-making process* lebih rendah dibandingkan karyawan yang tidak dilibatkan. Hal ini disebabkan oleh perasaan kontrol lebih besar terhadap tugas dan lingkungan kerja, ditambah pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan organisasi. Selain itu, pendekatan partisipatif juga meningkatkan komunikasi tim, mengurangi konflik internal, dan menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif.

Temuan ini sejalan dengan teori *Self-Determination Theory (SDT)* yang menekankan bahwa kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sangat memengaruhi kesejahteraan individu. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat dan berpartisipasi dalam keputusan strategis, organisasi memenuhi kebutuhan otonomi tersebut, sehingga tingkat kesejahteraan meningkat dan distress psikologis menurun.

3.5 Integrasi HR Practices sebagai Model Holistik Kesejahteraan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik-praktik SDM tidak dapat berdiri sendiri dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis. Kombinasi antara *employee support system*, *work-life balance*, dan manajemen partisipatif menghasilkan pendekatan holistik yang lebih efektif dalam menurunkan distress psikologis [18].

Model holistik ini bekerja melalui tiga mekanisme utama [19][20]:

1. Dukungan Emosional Langsung Melalui konseling, program pengembangan emosional, dan layanan psikologis profesional, karyawan memiliki akses langsung terhadap bantuan ketika mengalami stres atau masalah pribadi. Dukungan emosional ini memperkuat emotional resilience dan meningkatkan kemampuan menghadapi tekanan kerja.
2. Perbaikan Struktur dan Kondisi Kerja Fleksibilitas kerja, jam istirahat yang manusiawi, lingkungan kerja yang aman, serta kebijakan kesehatan mental mendorong karyawan memiliki kontrol lebih besar terhadap keseimbangan hidupnya. Mekanisme ini secara signifikan mengurangi potensi burnout dan kelelahan emosional.
3. Pemberdayaan Psikologis Melalui Keterlibatan Dengan melibatkan karyawan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, organisasi menciptakan rasa kepemilikan yang kuat. Hal ini meningkatkan motivasi, menurunkan risiko role conflict, dan memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi.

Ketiga mekanisme ini saling melengkapi, menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mengurangi distress psikologis, tetapi juga meningkatkan performa, inovasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa praktik *Human Resource Management (HRM)* berperan sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan (employee well-being) sekaligus menurunkan tingkat psychological distress di lingkungan kerja modern. Berdasarkan hasil kajian literatur dan analisis tematik, dapat disimpulkan bahwa tiga kategori utama praktik HR *employee support system*, *work-life balance program*, dan *participative management* merupakan faktor yang paling konsisten memberikan dampak positif terhadap kondisi psikologis karyawan.

Pertama, *employee support system* seperti layanan konseling, *employee assistance program*, dan dukungan emosional dari organisasi terbukti mengurangi stres kerja, kecemasan, dan risiko burnout. Dukungan ini membantu karyawan membangun ketahanan psikologis dan menciptakan rasa aman secara emosional.

Kedua, program *work-life balance* terbukti menjadi mekanisme efektif dalam menekan tingkat kelelahan fisik dan mental melalui fleksibilitas jam kerja, sistem kerja hybrid, serta kebijakan cuti yang mempertimbangkan kesehatan mental. Program-program tersebut memungkinkan karyawan mengelola energi dengan lebih baik dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi serta profesional.

Ketiga, praktik manajemen partisipatif memungkinkan karyawan merasa dihargai, memiliki otonomi, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi ini meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan memperkuat sense of belonging, sehingga berkontribusi pada penurunan distress psikologis.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan hanya dapat dicapai secara optimal melalui integrasi berbagai praktik HR yang berfokus pada dukungan emosional, fleksibilitas kerja, dan pemberdayaan. Pendekatan holistik inilah yang menjadi fondasi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, serta mampu menghadapi tuntutan kompleks di era digital. HRM yang adaptif dan empatik menjadi kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif, resilien, dan berkelanjutan.

REFERENCES

- [1] P. Kusev and P. van Schaik, "Preferences under risk: Content-dependent behavior and psychological processing," *Front. Psychol.*, vol. 2, 2011, doi: 10.3389/fpsyg.2011.00269.
- [2] I. H. A. Alqudah, A. Carballo-Penela, and E. Ruzo-Sanmartín, "High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture," *Eur. Res. Manag. Bus. Econ.*, vol. 28, no. 1, p. 100177, Jan. 2022, doi: 10.1016/j.iedeen.2021.100177.
- [3] WHO, "WHO and ILO call for new measures to tackle mental health issues at work." Accessed: Jan. 05, 2026. [Online]. Available: <https://www.who.int/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- [4] A. IHC, "Sindrom Burnout: Dampak Serius pada Kesehatan Mental dan Fisik yang Tidak Boleh Diabaikan." Accessed: Jan. 05, 2026. [Online]. Available: <https://rspp.co.id/artikel-detail-874-Sindrom-Burnout-Dampak-Serius-pada-Kesehatan-Mental-dan-Fisik-yang-Tidak-Boleh-Diabaikan.html>
- [5] K. Laelawati, "Membangun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel: Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Remote dan Hybrid Work," *Paradoks J. Ilmu Ekon.*, vol. 8, no. 2, pp. 566–576, Feb. 2025, doi: 10.57178/paradoks.v8i2.1169.
- [6] N. F. Akbar, F. P. Ramadi, R. K. Dewa, and A. Wulansari, "KAJIAN LITERATUR (SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW) : IT PERFORMANCE MEASUREMENT PADA PERUSAHAAN JASA," *Sci. J. Ilm. Sains Dan Teknol.*, vol. 2, no. 1, pp. 275–288, Jan. 2024, doi: 10.572349/scientica.v2i1.794.
- [7] A. BRIN, "Pengenalan Metode Systematic Literature Review (SLR)," Slideshare. Accessed: Jan. 05, 2026. [Online]. Available: <https://www.slideshare.net/slideshow/pengenalan-metode-systematic-literature-review-slr/277866481>

- [8] Salma, "Webinar Tips dan Trik Memanfaatkan Google Scholar sebagai Akademik Branding Dosen." Accessed: Jan. 05, 2026. [Online]. Available: <https://penerbitdeepublish.com/tips-dan-trik-memanfaatkan-google-scholar-sebagai-akademik-branding-dosen/>
- [9] B. Binus, "Memahami Thematic Analysis: Panduan Praktis untuk Mahasiswa." Accessed: Jan. 05, 2026. [Online]. Available: <https://binus.ac.id/malang/communication/2025/03/01/memahami-thematic-analysis-panduan-praktis-untuk-mahasiswa/>
- [10] B. K. Sovacool, M. Iskandarova, and J. Hall, "Industrializing theories: A thematic analysis of conceptual frameworks and typologies for industrial sociotechnical change in a low-carbon future," *Energy Res. Soc. Sci.*, vol. 97, p. 102954, Mar. 2023, doi: 10.1016/j.erss.2023.102954.
- [11] H. Ardianto, "Employee Self-Service (ESS), Pengertian dan Peran dalam HR," Mekari Talenta. Accessed: Jan. 05, 2026. [Online]. Available: <https://www.talenta.co/blog/peran-pengertian-ess-employee-self-service-adalah/>
- [12] Sakura, "Apa itu Employee Self-Service (ESS) HRIS, Manfaat, Fungsi, & Cara Memilih." Accessed: Jan. 05, 2026. [Online]. Available: <https://www.sakura-system.co.id/blog/mengenal-apa-itu-employee-self-service-ess>
- [13] R. Parulian, H. Ali, and N. N. Sawitri, "Executive Support System For Business and Employee Performance: Analysis Of The Ease of Use Of Information System, User Satisfaction and Transformational Leadership: literature review," *Dinasti Int. J. Manag. Sci.*, vol. 4, no. 6, pp. 1031–1041, July 2023, doi: 10.31933/dijms.v4i6.1845.
- [14] R. D. Noorziki, F. F. Tantiyani, and D. N. Puspitasari, *Psikologi Sosial Digital*, 1st ed. CV. EUREKA MEDIA AKSARA, 2025. Accessed: Jan. 05, 2026. [Online]. Available: <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/628788-psikologi-sosial-digital-identitas-dan-i-31a1ba17.pdf>
- [15] Y. Yudita, "THE INFLUENCE OF JOB DEMANDS-RESOURCES (JD-R) ON JOB SATISFACTION THROUGH WORK ENGAGEMENT AND BURNOUT IN NURSE AT RSUD LABUANG BAJI MAKASSAR".
- [16] A. Cahyani, P. Oktaviana, and A. S. Dwianto, "THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: CASE STUDY AT PT. KAMIIDEA INDONESIA," *J. Bina Bangsa Ekon.*, vol. 17, no. 2, pp. 2278–2283, Aug. 2024, doi: 10.46306/jbbe.v17i2.666.
- [17] I. D. A. Wadu, T. Timuneno, R. E. I. Nafie, and R. P. C. Fanggihdae, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS MANUTAPEN KOTA KUPANG," *GLORY J. Ekon. Dan Ilmu Sos.*, vol. 5, no. 6, pp. 1261–1270, Dec. 2024, doi: 10.35508/glory.v5i6.16389.
- [18] L. G. Tummers and A. B. Bakker, "Leadership and Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review," *Front. Psychol.*, vol. 12, Sept. 2021, doi: 10.3389/fpsyg.2021.722080.
- [19] Y. Arsyad, "Pariwisata Berbasis Komunitas sebagai Strategi Pemberdayaan: Tinjauan Konseptual dari Perspektif Pendidikan Nonformal," *JPUS J. Pendidik. Untuk Semua*, vol. 9, no. 2, pp. 75–88, Oct. 2025, doi: 10.26740/jpus.v9n2.p75-88.
- [20] M. M. Farid, M. N. Asro, M. A. I. Muttakin, and E. L. F. Ahsani, "PENDEKATAN HOLISTIK DALAM PENDIDIKAN STUDI KASUS KOLOBORASI KURIKULUM MERDEKA DAN CAMBRIDGE," *Al-Mubtadi J. Pendidik. Guru Madrasah Ibtidaiyah*, vol. 2, no. 2, pp. 235–248, Apr. 2025, doi: 10.58988/almubtadi.v2i2.391.