

Fenomena *Burnout* pada Karyawan Bank SulutGo Cabang Amurang dan Implikasinya terhadap Kinerja Kerja

CHRISTIANY BELLA MONGKAU¹, MARKUS WIBOWO²

¹Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

²Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

¹mongkauchristiany@gmail.com, ²markuswibowo@iaknmanado.ac.id

Artikel history

Received	Revised	Accepted	Published
<p>Kata Kunci :</p> <p><i>Burnout</i>, Kinerja Karyawan, Psikoedukasi, Perbankan.</p>	<p>Abstrak</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman <i>burnout</i> serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Bank SulutGo Cabang Amurang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Partisipan terdiri atas tiga karyawan tetap yang dipilih secara purposive berdasarkan kriteria mengalami <i>burnout</i> akibat tuntutan kerja tinggi, target ketat, serta jam lembur yang berlebihan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara semi-terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh partisipan mengalami <i>burnout</i> yang ditandai dengan kelelahan emosional, fisik, dan mental. <i>Burnout</i> berdampak pada penurunan motivasi, produktivitas, fokus kerja, serta kualitas kinerja. Faktor pemicu <i>burnout</i> meliputi beban kerja yang tinggi, budaya kerja yang menekankan kehadiran fisik, gaya kepemimpinan yang kurang suportif, serta keterbatasan waktu istirahat. Dampak <i>burnout</i> tidak hanya dirasakan dalam konteks pekerjaan, tetapi juga memengaruhi kehidupan pribadi dan relasi sosial partisipan. Intervensi psikoedukasi yang diberikan melalui lima sesi pembelajaran membantu meningkatkan pemahaman partisipan mengenai <i>burnout</i>, strategi pengelolaan stres, serta pentingnya praktik <i>selfcare</i>. Partisipan juga mampu menyusun <i>Personal Recovery Plan</i> sebagai langkah pencegahan berkelanjutan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa <i>burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan psikoedukasi merupakan pendekatan yang efektif dalam membantu karyawan mengelola stres kerja serta menjaga kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja perbankan.</p>		
<p>*Corresponding Author:</p> <p>CHRISTIANY BELLA MONGKAU¹ Email : mongkauchristiany@gmail.com</p> <p>MARKUS WIBOWO² Email : markuswibowo@iaknmanado.ac.id</p>			

Christiany Bella Mongkau, Markus Wibowo. Fenomena *Burnout* pada Karyawan Bank SulutGo Cabang Amurang dan Implikasinya terhadap Kinerja Kerja. (2025). *Endunamou: Jurnal Psikologi*, 1 (3), 182-189.

Diterima: 08 September, 2025; **Disetujui:** 10 November, 2025; **Dipublikasikan:** 31 Desember, 2025

PENDAHULUAN

Industri perbankan merupakan salah satu sektor kerja yang memiliki tingkat tekanan kerja tinggi. Hal ini disebabkan oleh tuntutan pencapaian target yang ketat, tanggung jawab finansial yang besar, regulasi yang kompleks, serta jam kerja yang relatif panjang. Dalam konteks organisasi modern, tekanan kerja tersebut sering kali dianggap sebagai konsekuensi profesionalisme dan produktivitas. Namun, apabila tidak dikelola secara sehat, kondisi ini berpotensi menimbulkan dampak serius terhadap kesehatan mental karyawan. Salah satu

dampak psikologis yang sering muncul akibat tekanan kerja berkepanjangan adalah *burnout*. *Burnout* didefinisikan sebagai kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang muncul sebagai respons terhadap stres kerja kronis (Pines & Aronson dalam Arroisi & Afifah, 2022). Individu yang mengalami *burnout* cenderung menunjukkan gejala kelelahan ekstrem, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta menurunnya rasa pencapaian diri. Dalam jangka panjang, *burnout* tidak hanya mengganggu kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga berpotensi memengaruhi stabilitas organisasi secara keseluruhan.

Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki korelasi negatif terhadap kinerja kerja. Safitri dan Hidayatinnisa (2023) menemukan bahwa *burnout* berdampak signifikan terhadap penurunan produktivitas, kualitas pekerjaan, serta motivasi kerja karyawan. Kondisi ini diperkuat oleh penelitian Desty Febrian dan Nur Rizki (2024) yang secara spesifik menunjukkan bahwa *burnout* berkontribusi signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan pada sektor perbankan. Temuan tersebut menegaskan bahwa *burnout* bukan sekadar masalah personal, tetapi juga menjadi persoalan organisasi yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan institusional. Pada tataran yang lebih spesifik, hasil observasi awal yang dilakukan di Bank SulutGo Cabang Amurang menunjukkan adanya indikasi *burnout* pada sejumlah karyawan. Gejala tersebut muncul dalam bentuk kelelahan emosional, penurunan semangat kerja, serta keluhan fisik akibat beban kerja yang tinggi. Kondisi ini dipengaruhi oleh tuntutan target kerja, jam lembur yang relatif intens, serta budaya kerja yang masih menekankan kehadiran fisik sebagai indikator kinerja. Selain itu, standar kerja yang tinggi sebagai salah satu pilar perusahaan turut memperkuat tekanan psikologis yang dialami karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank SulutGo Cabang Amurang berada dalam situasi kerja yang berpotensi memicu *burnout* apabila tidak dikelola secara preventif. Oleh karena itu, diperlukan suatu bentuk intervensi yang tidak hanya bersifat kuratif, tetapi juga preventif dan edukatif. Salah satu pendekatan yang relevan adalah psikoedukasi, yaitu pemberian edukasi psikologis yang bertujuan meningkatkan pemahaman individu mengenai *burnout*, faktor penyebabnya, serta strategi pengelolaannya secara adaptif. Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi kerja, khususnya terkait *burnout* pada sektor perbankan di konteks lokal Sulawesi Utara. Selama ini, sebagian besar penelitian *burnout* masih berfokus pada wilayah perkotaan besar dan sektor tertentu, sehingga kajian pada bank daerah seperti Bank SulutGo masih relatif terbatas. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar empiris bagi manajemen Bank SulutGo Cabang Amurang dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada kesehatan mental karyawan. Implementasi psikoedukasi *burnout* diharapkan mampu meningkatkan

kesadaran karyawan terhadap kondisi psikologis mereka, mendorong coping yang sehat, serta mencegah dampak negatif *burnout* terhadap kinerja kerja. Lebih lanjut, penelitian ini juga penting sebagai langkah preventif untuk menekan risiko penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, serta potensi turnover karyawan akibat *burnout*.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi individu karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlangsungan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Industri perbankan merupakan sektor jasa yang memiliki karakteristik lingkungan kerja dengan tingkat tuntutan tinggi. Karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat, teliti, dan akurat dalam mengelola transaksi keuangan yang berisiko tinggi, sekaligus memberikan pelayanan prima kepada nasabah. Selain itu, sistem target kinerja, evaluasi berkala, regulasi yang ketat, serta jam kerja yang panjang menjadikan sektor perbankan sebagai lingkungan kerja yang kompetitif dan penuh tekanan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi berpotensi menjadi sumber stres kerja apabila individu tidak memiliki sumber daya psikologis yang memadai untuk menghadapinya. Dalam konteks ini, tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat berkembang menjadi masalah psikologis yang lebih serius. Salah satu dampak psikologis utama dari stres kerja kronis adalah *burnout*. *Burnout* dipahami sebagai sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang muncul akibat keterlibatan jangka panjang dalam situasi kerja yang penuh tekanan (Pines & Aronson dalam Arroisi & Afifah, 2022).

Kondisi ini berkembang secara bertahap dan ditandai oleh perasaan terkuras secara emosional, munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan, serta menurunnya rasa pencapaian diri. Maslach dan Jackson (1981) menegaskan bahwa *burnout* merupakan konstruk multidimensional yang mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Ketiga dimensi tersebut saling berinteraksi dan membentuk pengalaman *burnout* secara menyeluruh pada individu. Munculnya *burnout* tidak terlepas dari berbagai faktor yang bersumber dari karakteristik pekerjaan maupun kondisi individu. Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mengemukakan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh beban kerja berlebih, kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, minimnya dukungan sosial, ketidakseimbangan antara usaha dan penghargaan, serta konflik dan ambiguitas peran.

Dalam lingkungan perbankan, faktor-faktor tersebut sering muncul dalam bentuk tuntutan target kerja yang tinggi, tekanan pelayanan kepada nasabah, jam lembur yang intens, serta ekspektasi kinerja yang tinggi dari pimpinan. Akumulasi tekanan tersebut berpotensi menguras sumber daya psikologis karyawan apabila tidak diimbangi dengan strategi coping yang adaptif. *Burnout* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga memiliki implikasi serius terhadap kinerja kerja. Karyawan yang mengalami *burnout*

cenderung menunjukkan penurunan konsentrasi, meningkatnya kesalahan kerja, berkurangnya motivasi, serta menurunnya komitmen terhadap organisasi. Safitri dan Hidayatinnisa (2023) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh temuan Desty Febrian dan Nur Rizki (2024) yang menunjukkan bahwa *burnout* berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan sektor perbankan. Dengan demikian, *burnout* tidak hanya menjadi persoalan individual, tetapi juga berdampak langsung terhadap efektivitas dan keberlanjutan organisasi.

Dalam upaya mengatasi dan mencegah *burnout*, pendekatan psikoedukasi dipandang sebagai strategi intervensi yang relevan. Psikoedukasi merupakan proses pemberian informasi dan pemahaman psikologis kepada individu mengenai kondisi yang dialaminya, faktor penyebab, serta strategi penanganannya secara adaptif. Walsh (2010) menjelaskan bahwa psikoedukasi bertujuan meningkatkan kesadaran individu, memperkuat keterampilan coping, serta mendorong perubahan perilaku yang lebih sehat. Dalam konteks *burnout*, psikoedukasi membantu karyawan mengenali tanda-tanda awal kelelahan psikologis, memahami sumber stres kerja, serta mengembangkan strategi manajemen stres yang konstruktif. Penerapan psikoedukasi di lingkungan kerja memiliki nilai strategis karena bersifat preventif dan promotif. Pendekatan ini tidak hanya membantu individu yang telah mengalami *burnout*, tetapi juga mencegah munculnya *burnout* pada karyawan yang masih berada pada tahap awal stres kerja. Corey (2016) menegaskan bahwa intervensi edukatif dalam organisasi mampu meningkatkan self-awareness dan ketahanan psikologis individu dalam menghadapi tuntutan kerja. Oleh karena itu, psikoedukasi *burnout* menjadi pendekatan yang relevan untuk diterapkan pada sektor perbankan guna menjaga kesejahteraan psikologis karyawan sekaligus mempertahankan kinerja kerja yang optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengalaman subjektif karyawan dalam menghadapi *burnout* di lingkungan kerja perbankan, khususnya di Bank SulutGo Cabang Amurang. Desain studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena *burnout* secara holistik dan kontekstual dalam satu setting tertentu, sehingga dinamika psikologis, sosial, dan organisasional yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dipahami secara komprehensif.

Partisipan penelitian berjumlah tiga orang karyawan tetap Bank SulutGo Cabang Amurang yang telah bekerja lebih dari tiga tahun. Pemilihan partisipan dilakukan secara purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan

penelitian. Adapun kriteria partisipan meliputi status sebagai karyawan tetap, memiliki masa kerja minimal tiga tahun, menunjukkan indikasi *burnout* seperti kelelahan emosional, fisik, dan mental, memiliki jam lembur yang tinggi, serta menghadapi tekanan target kerja yang intens. Pemilihan kriteria ini bertujuan untuk memastikan bahwa partisipan benar-benar mengalami fenomena *burnout* sehingga data yang diperoleh bersifat mendalam dan relevan.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi pendukung. Observasi difokuskan pada perilaku kerja, pola interaksi sosial, ekspresi emosional, serta tanda-tanda kelelahan yang muncul selama jam kerja. Melalui observasi ini, peneliti memperoleh gambaran kontekstual mengenai dinamika pekerjaan dan tekanan yang dialami karyawan. Wawancara berfokus pada pengalaman kerja, sumber stres, gejala *burnout* yang dirasakan, dampaknya terhadap kinerja, serta strategi coping yang digunakan. Seluruh wawancara direkam dengan persetujuan partisipan dan ditranskripsikan secara verbatim untuk keperluan analisis data.

Analisis data dilakukan secara tematik dengan mengacu pada model analisis interaktif Miles et al. (2014) yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti melakukan proses seleksi, pemusatan perhatian, penyederhanaan, dan pengelompokan data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi. Data yang relevan dengan fenomena *burnout* dan kinerja karyawan dikategorikan ke dalam tema-tema tertentu. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan kutipan langsung dari partisipan untuk memudahkan pemahaman terhadap pola-pola temuan penelitian. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu proses interpretasi data untuk merumuskan makna temuan penelitian. Kesimpulan yang diperoleh diverifikasi secara berkelanjutan dengan data lapangan guna memastikan kredibilitas hasil penelitian

HASIL DAN DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh partisipan mengalami *burnout* yang ditandai dengan kelelahan emosional, fisik, dan mental. Kondisi ini muncul sebagai akibat dari tuntutan kerja yang tinggi, target kerja yang ketat, jam lembur yang berlebihan, serta tekanan budaya kerja yang menekankan kehadiran fisik. Temuan ini sejalan dengan konsep *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) yang menjelaskan bahwa *burnout* merupakan respons psikologis terhadap stres kerja kronis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Dalam konteks penelitian ini, kelelahan emosional tampak dari perasaan jenuh, mudah lelah, dan menurunnya semangat kerja yang dialami partisipan secara berkelanjutan.

Selain itu, temuan penelitian ini memperkuat pandangan Ivancevich yang menyatakan bahwa *burnout* berkembang sebagai proses akibat paparan stres kerja jangka panjang yang tidak terkelola secara adaptif. Tekanan target kerja dan jam lembur yang tinggi menyebabkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Ketidakseimbangan tersebut memicu kelelahan fisik yang ditunjukkan melalui gangguan pola tidur, menurunnya energi kerja, serta kesulitan berkonsentrasi. Kondisi ini berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja, sebagaimana diungkapkan oleh partisipan dalam wawancara.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya berdampak pada aspek profesional, tetapi turut memengaruhi kehidupan pribadi dan sosial karyawan. Partisipan mengungkapkan berkurangnya waktu bersama keluarga, terganggunya relasi sosial, serta keterbatasan waktu untuk beristirahat dan melakukan aktivitas rekreasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Safitri dan Hidayatinnisa (2023) yang menyatakan bahwa *burnout* berkorelasi dengan menurunnya kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Kondisi ini berpotensi memperburuk kesejahteraan psikologis karyawan apabila tidak ditangani secara tepat.

Faktor kepemimpinan juga muncul sebagai aspek penting dalam dinamika *burnout* karyawan. Gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dan kurang suportif memperkuat tekanan psikologis yang dirasakan karyawan. Minimnya ruang komunikasi dan dukungan emosional membuat karyawan merasa kurang dihargai dan tertekan secara psikologis. Hal ini selaras dengan temuan Patras et al. (2024) yang menyatakan bahwa iklim kerja dan pola kepemimpinan berperan signifikan dalam munculnya kejenuhan kerja pada pegawai.

Intervensi psikoedukasi yang diberikan melalui lima sesi pembelajaran menunjukkan dampak positif terhadap pemahaman dan keterampilan partisipan dalam mengelola *burnout*. Peningkatan pemahaman mengenai konsep *burnout*, faktor pemicu, serta dampaknya terhadap kinerja membantu karyawan mengenali kondisi psikologis yang mereka alami. Partisipan juga mulai menerapkan strategi pengelolaan stres seperti manajemen waktu, pembatasan beban kerja, praktik relaksasi, serta penerapan self-care secara lebih konsisten. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa psikoedukasi merupakan pendekatan preventif yang efektif dalam meningkatkan kesadaran dan kemampuan coping individu terhadap stres kerja.

Selain itu, penyusunan *Personal Recovery Plan* menjadi langkah konkret yang membantu karyawan merancang strategi pemulihan diri secara berkelanjutan. Rencana pemulihan ini mencakup pengaturan waktu istirahat, peningkatan kualitas relasi sosial, serta penetapan batasan kerja yang lebih sehat. Keberhasilan intervensi terlihat dari antusiasme

partisipan selama sesi pembelajaran dan kesiapan mereka untuk menerapkan strategi pencegahan *burnout* dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis edukasi dan refleksi diri mampu memberdayakan karyawan dalam menjaga kesehatan mental dan kinerja kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *burnout* merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi. Intervensi psikoedukasi terbukti berperan penting sebagai strategi awal dalam menekan dampak *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu, institusi perbankan perlu mempertimbangkan program psikoedukasi dan dukungan kesehatan mental sebagai bagian dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan fenomena nyata yang dialami oleh karyawan Bank SulutGo Cabang Amurang sebagai akibat dari tuntutan kerja yang tinggi, target kerja yang ketat, jam lembur yang berlebihan, serta dukungan organisasi yang belum optimal. *Burnout* ditandai oleh kelelahan emosional, fisik, dan mental yang berdampak langsung pada penurunan motivasi kerja, konsentrasi, produktivitas, serta kualitas kinerja karyawan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa dampak *burnout* tidak hanya dirasakan dalam konteks pekerjaan, tetapi turut memengaruhi kehidupan pribadi dan sosial karyawan, seperti terganggunya relasi keluarga, keterbatasan waktu istirahat, serta menurunnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini berpotensi memperburuk kesejahteraan psikologis karyawan apabila tidak ditangani secara tepat dan berkelanjutan.

Intervensi psikoedukasi yang diberikan melalui beberapa sesi pembelajaran terbukti memberikan dampak positif terhadap pemahaman dan kesadaran karyawan mengenai *burnout* serta strategi pengelolaannya. Karyawan menjadi lebih mampu mengenali tanda-tanda *burnout*, menerapkan strategi manajemen stres, melakukan praktik *self-care*, serta menyusun *Personal Recovery Plan* sebagai langkah pencegahan yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa psikoedukasi merupakan pendekatan yang efektif dalam mendukung kesehatan mental dan mempertahankan kinerja optimal karyawan di lingkungan kerja perbankan yang bertekanan tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa upaya pencegahan dan penanganan *burnout* perlu menjadi perhatian serius bagi organisasi, khususnya sektor perbankan, guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Arroisi, J., & Afifah, H. (2022). Sindrom *burnout* perspektif Herbert J. Freudenberger. *Cakrawala Repositori IMWI*, 5(2), 290–302.
- Corey, G. (2016). *Theory And Practice Of Counseling And Psychotherapy* (10th ed.). Cengage Learning.
- Desty Febrian, W., & Nur Rizki, A. (2024). Pengaruh rekrutmen, beban kerja, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan frontliner PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 2(2), 60–76.
- Maryo, E. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan *Burnout* Perawat Di Rumah Sakit. *Journal of Nursing Update*, 2(2), 73–77. <https://doi.org/10.33085/jnu.v2i2.4827>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced *Burnout*. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job *Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Patras, J. C., Lengkong, V. P., & Kojo, C. (2024). Analisis Faktor Penyebab Kejenuhan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(03), 613–623.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Safitri, & Hidayatinnisa, N. (2023). Analisis Quality of Work Life Dan Employee *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan. In *Prosiding Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial* (Vol. 5, pp. 31-39).
- Walsh, J. (2010). *Psychoeducation In Clinical Practice*. Routledge.
- Zahrah, L., & Yuliana, L. (2025). Dampak Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor F&B dan Keuangan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 261-269.