

Pengaruh Burnout dan Kesejahteraan Mental (Mental Well-Being) terhadap Produktivitas Kerja: Systematic Literature Review Efektivitas Program Employee Assistance (Pendekatan IMRAD)

Malik Putra Aulia, Rani Nila Octavia, Pertiwi Dwi Sefti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pamulang
malikputraaulia@gmail.com, raninilaoctavia@gmail.com, pertiwidwisefty@gmail.com

Abstrak

Burnout dan rendahnya kesejahteraan mental karyawan adalah masalah sumber daya manusia (SDM) yang berkaitan langsung dengan produktivitas kerja. Tidak mengherankan bila banyak organisasi menyediakan program pendukung seperti *employee assistance program* (EAP). Riset mini ini memetakan bukti ilmiah tentang pengaruh *burnout* dan kesejahteraan mental (*mental well-being*) terhadap produktivitas kerja, sekaligus menilai efektivitas program *employee assistance*. Metodenya *systematic literature review* (SLR) dengan pendekatan IMRAD (Introduction, Methods, Results, and Discussion). Sebanyak 14 artikel jurnal terbitan 2021-2026 dikumpulkan dan diseleksi: 4 dari jurnal nasional terindeks SINTA dan 10 dari jurnal internasional terindeks Scopus. Artikel dikelompokkan menurut indeks jurnal, tahun terbit, dan tema temuan. Analisis tematik melahirkan lima tema: (1) *burnout* dan dampaknya terhadap produktivitas kerja, (2) kesejahteraan mental dan produktivitas, (3) dukungan organisasi dan strategi SDM dalam menekan *burnout*, (4) efektivitas EAP, dan (5) implementasi serta evaluasi EAP. Sintesisnya menunjukkan bahwa *burnout*, terutama kelelahan emosional, berkaitan dengan naiknya absensi dan *presenteeism*. Intervensi di tingkat organisasi paling konsisten menurunkan *burnout*. EAP memperbaiki produktivitas yang berkaitan dengan kesehatan, tetapi tidak mengubah absensi, dan hasilnya bergantung pada iklim psikososial organisasi. Riset ini merekomendasikan agar EAP dipadukan dengan perbaikan beban kerja dan iklim kerja, agar evaluasi program memakai indikator produktivitas, dan agar EAP diteliti secara empiris di Indonesia.

Kata kunci: Burnout; Kesejahteraan Mental; Produktivitas Kerja; Employee Assistance Program; Systematic Literature Review.

Abstract

Burnout and low employee mental well-being are human resource (HR) problems that bear directly on work productivity, which is why many organizations offer support programs such as employee assistance programs (EAPs). This mini research maps the scientific evidence on the effect of burnout and mental well-being on work productivity, and assesses the effectiveness of employee assistance programs, through a systematic literature review (SLR) using the IMRAD approach (Introduction, Methods, Results, and Discussion). A total of 14 journal articles published in 2021-2026 were collected and screened: 4 from national journals indexed in SINTA and 10 from international journals indexed in Scopus. The articles were grouped by journal index,

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

publication year, and thematic findings. Thematic analysis produced five themes: (1) burnout and its impact on work productivity, (2) mental well-being and productivity, (3) organizational support and HR strategies for reducing burnout, (4) EAP effectiveness, and (5) EAP implementation and evaluation. The synthesis shows that burnout, especially emotional exhaustion, is associated with higher absenteeism and presenteeism. Organization-level interventions most consistently reduce burnout. EAPs improve health-related productivity but do not change absenteeism, and their results depend on the psychosocial climate of the organization. This research recommends integrating EAPs with improvements in workload and work climate, using productivity indicators in program evaluation, and conducting empirical EAP research in Indonesia.

Keywords: Burnout; Mental Well-Being; Work Productivity; Employee Assistance Program; Systematic Literature Review.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Burnout dipahami sebagai fenomena okupasional yang timbul dari stres kronis di tempat kerja. Rumusan Maslach dan Jackson sampai sekarang paling banyak dipakai (Edú-Valsania et al., 2022). Dampaknya tidak berhenti pada kesehatan individu, tetapi menjalar ke hasil kerja. Studi pada staf akademik di Mesir menemukan bahwa karyawan dengan kelelahan emosional sedang dan tinggi memiliki tingkat absensi masing-masing 2,1 dan 3,3 kali lipat, serta tingkat *presenteeism* 2,4 dan 4,7 kali lipat, dibandingkan karyawan dengan kelelahan emosional rendah (Amer et al., 2022). Pola serupa tampak pada tenaga kesehatan di Nigeria: prevalensi *burnout* mencapai 69%, dan skor *presenteeism* berkorelasi negatif kuat dengan domain kelelahan serta *disengagement* (Nwosu et al., 2021).

Kesejahteraan mental di tempat kerja, di sisi lain, dipandang penting bagi kesehatan, kepuasan, dan kinerja karyawan (Waddell et al., 2023). Meski begitu, bukti tentang hubungan antara kesejahteraan karyawan, kesehatan mental, dan produktivitas masih terserak, sebab penelitian terdahulu cenderung menelaah variabel-variabel itu sendiri-sendiri (Ramadhani et al., 2025). Organisasi pun menjawabnya dengan berbagai program. Salah satunya EAP, yakni layanan bantuan psikologis bagi karyawan yang menghadapi masalah pribadi maupun pekerjaan (Bouzikos et al., 2022). EAP dilaporkan dapat menurunkan absensi dan hambatan produktivitas yang berkaitan dengan kesehatan, tetapi ukuran produktivitas baku di tingkat karyawan jarang dipakai untuk mengevaluasinya (Zieringer & Zapf, 2024).

Dari sisi kebijakan SDM, kajian nasional menegaskan bahwa *burnout* tidak lagi pantas dilihat semata sebagai masalah pribadi karyawan. Ia juga akibat dari cara organisasi dikelola (Fathumita & Harianto, 2026). Temuan internasional sejalan dengan pandangan ini: intervensi organisasi dapat memperbaiki kesehatan mental tenaga kerja, terutama lewat penurunan *burnout* (Aust et al., 2024). Namun, saat pencarian untuk riset ini, artikel nasional bertema EAP pada jurnal terindeks SINTA sulit ditemukan. Yang muncul umumnya prosiding atau laporan

pengabdian kepada masyarakat. Kondisi itu menunjukkan perlunya sintesis literatur yang sistematis untuk memetakan pengaruh *burnout* dan kesejahteraan mental terhadap produktivitas kerja, serta menilai efektivitas program employee assistance, baik dari sudut pandang akademik nasional maupun internasional.

1.2 Rumusan Masalah

- Bagaimana peta jurnal ilmiah yang membahas *burnout*, kesejahteraan mental, produktivitas kerja, dan program employee assistance menurut indeks jurnal, tahun terbit, dan tema temuan?
- Bagaimana pengaruh *burnout* dan kesejahteraan mental terhadap produktivitas kerja menurut sintesis literatur?
- Seberapa efektif program employee assistance dan intervensi kesehatan mental di tempat kerja dalam menurunkan *burnout*, meningkatkan kesejahteraan mental, dan memperbaiki produktivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

- Mengidentifikasi dan mengumpulkan jurnal ilmiah terindeks SINTA dan Scopus yang relevan dengan topik *burnout*, kesejahteraan mental, produktivitas kerja, dan program employee assistance.
- Mengelompokkan jurnal menurut indeks (nasional atau internasional), tahun terbit (di atas 2020), dan tema temuan utama.
- Menganalisis dan membahas pola pengaruh *burnout* dan kesejahteraan mental terhadap produktivitas kerja, serta efektivitas program employee assistance, berdasarkan sintesis literatur.

II. METODE

Penelitian ini memakai desain *systematic literature review* (SLR) dengan sistematika IMRAD, yaitu alur Introduction-Methods-Results-And Discussion yang lazim pada artikel ilmiah empiris, tetapi diterapkan pada data sekunder berupa artikel jurnal terdahulu. Pelaporan proses seleksi mengacu pada prinsip PRISMA 2020 (Page et al., 2021).

2.1 Strategi Pencarian Literatur

Pencarian dilakukan secara daring pada September-Oktober 2026 lewat mesin pencari akademik, laman penerbit dan repositori jurnal internasional (antara lain PubMed Central, Frontiers, MDPI, Springer, dan Scandinavian Journal of Work, Environment & Health), serta portal jurnal nasional berbasis Open Journal Systems. Kata kunci yang dipakai adalah kombinasi dari “*burnout*”, “kelelahan kerja”, “kesejahteraan mental”, “*mental well-being*”, “produktivitas kerja”, “work productivity”, “*presenteeism*”, “*employee assistance program*”, “workplace mental health intervention”, dan “*systematic review*”, yang dihubungkan dengan operator Boolean AND/OR.

2.2 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

- Inklusi: artikel jurnal ilmiah yang melalui tinjauan sejawat; membahas *burnout*, kesejahteraan mental, produktivitas atau kinerja kerja, atau program employee assistance pada pekerja; terbit pada 2021-2026 (di atas 2020) di jurnal nasional terindeks SINTA atau jurnal internasional terindeks Scopus; berbahasa Indonesia atau Inggris; dan memiliki abstrak atau teks lengkap yang memadai untuk dianalisis.
- Eksklusi: artikel terbitan 2020 atau sebelumnya; artikel duplikat; prosiding, laporan pengabdian masyarakat, skripsi, dan sumber tanpa tinjauan sejawat; artikel pada jurnal yang status indeksnya tidak dapat dipastikan; serta artikel yang hanya menjadikan pekerja sebagai latar tanpa kaitan dengan variabel penelitian.

2.3 Prosedur Pengelompokan Data

Artikel yang lolos penyaringan dikelompokkan dalam tiga tahap. Pertama, artikel digolongkan menurut indeks jurnal, yaitu jurnal nasional terindeks SINTA dan jurnal internasional terindeks Scopus, dengan status indeks dicek dari informasi resmi di laman jurnal atau penerbit. Kedua, artikel dipilah menurut tahun terbit untuk melihat sebarannya pada 2021-2026. Ketiga, artikel dikelompokkan menurut tema temuan lewat analisis tematik (*thematic synthesis*) atas fokus kajian, desain, subjek, dan hasil utama masing-masing. Hasil ketiga tahap ini menjadi dasar penyajian pada bagian berikutnya.

2.4 Jumlah dan Sebaran Artikel Terpilih

Pencarian dan penyaringan menghasilkan 14 artikel jurnal yang memenuhi kriteria inklusi. Empat di antaranya berasal dari jurnal nasional terindeks SINTA (tiga di jurnal SINTA 3 dan satu di jurnal SINTA 4), sedangkan 10 lainnya dari jurnal internasional terindeks Scopus. Rincian klasifikasinya disajikan pada bagian Hasil.

III. HASIL

Dari pencarian dan penyaringan yang dijelaskan pada bagian metode, diperoleh 14 artikel jurnal yang relevan dengan topik penelitian. Artikel-artikel tersebut dikelompokkan dalam empat tabel berikut.

3.1 Klasifikasi Berdasarkan Indeks Jurnal

Kategori Indeks	Jumlah Artikel	Contoh Sumber (Penulis, Tahun)
Jurnal Nasional (Terindeks SINTA)	4 artikel	Ramadhani et al. (2025); Fathumita & Harianto (2026); Marcelina & Archianti (2024); Zirinita & Wajdi (2024)
Jurnal Internasional (Terindeks Scopus)	10 artikel	Bouzikos et al. (2022); Zieringer & Zapf (2024); Aust et al. (2024); Waddell et al. (2023); Fox et al. (2022); Amer et al. (2022); Nwosu et al. (2021); Edú-Valsania et al. (2022); Leong et al. (2025); Chen et al. (2024)

3.2 Klasifikasi Berdasarkan Tahun Terbitan (Di Atas Tahun 2020)

Tahun Terbit	Jumlah Artikel	Judul/Fokus Representatif
2021	1 artikel	<i>Burnout</i> dan <i>presenteeism</i> pada tenaga kesehatan di Nigeria (internasional)
2022	4 artikel	<i>Burnout</i> dan kehilangan produktivitas pada staf akademik; teori dan pengukuran <i>burnout</i> ; EAP dan iklim keselamatan psikosial; intervensi tingkat organisasi dan kelompok terhadap kesejahteraan pekerja (seluruhnya internasional)
2023	1 artikel	Peta bukti intervensi kesehatan mental dan <i>well-being</i> di tempat kerja (internasional)
2024	5 artikel	EAP dan produktivitas; indikator evaluasi EAP sektor publik; intervensi organisasi pada tenaga kesehatan (internasional); <i>burnout</i> , <i>work engagement</i> , dan <i>perceived organizational support</i> ; dukungan organisasi, tuntutan kerja, <i>burnout</i> , dan kepuasan kerja (nasional)
2025	2 artikel	Evaluasi EAP multidisiplin di rumah sakit (internasional); SLR <i>well-being</i> , kesehatan mental, dan keseimbangan kerja-hidup terhadap produktivitas (nasional)
2026	1 artikel	Strategi manajemen SDM dalam menangani <i>burnout</i> karyawan (nasional)

Sembilan dari 14 artikel (sekitar 64%) terbit pada 2022 dan 2024. Pola ini sejalan dengan meningkatnya perhatian pada kesehatan mental di tempat kerja setelah pandemi COVID-19, termasuk dalam bentuk tinjauan sistematis dan evaluasi program. Tidak ada artikel tahun 2020 karena periode yang ditetapkan adalah di atas 2020.

3.3 Klasifikasi Berdasarkan Tema Temuan

Tema Temuan	Jumlah Artikel	Penulis (Tahun) yang Mengangkat Tema
<i>Burnout</i> dan dampaknya terhadap produktivitas kerja	3	Edú-Valsania et al. (2022); Amer et al. (2022); Nwosu et al. (2021)
Kesejahteraan mental dan produktivitas kerja	3	Ramadhani et al. (2025); Fox et al. (2022); Waddell et al. (2023)
Dukungan organisasi dan strategi SDM dalam menekan <i>burnout</i>	4	Fathumita & Harianto (2026); Marcelina & Archianti (2024); Zirinita & Wajdi (2024); Aust et al. (2024)
Efektivitas EAP terhadap kondisi psikologis dan produktivitas	2	Bouzikos et al. (2022); Zieringer & Zapf (2024)

Tema Temuan	Jumlah Artikel	Penulis (Tahun) yang Mengangkat Tema
Implementasi dan evaluasi program EAP	2	Leong et al. (2025); Chen et al. (2024)

Kelima tema ini saling terkait dan membentuk satu alur: dari pemahaman tentang *burnout* dan dampaknya, peran kesejahteraan mental, upaya organisasi menekan *burnout*, hingga bukti efektivitas dan tantangan penerapan program employee assistance.

3.4 Ringkasan Karakteristik dan Temuan Artikel

No	Penulis (Tahun)	Jenis Studi dan Subjek	Temuan Utama
1	Edú-Valsania et al. (2022)	Tinjauan teori dan pengukuran <i>burnout</i>	<i>Burnout</i> merupakan fenomena okupasional akibat stres kerja kronis; konseptualisasi Maslach dan Jackson paling banyak diterima; telaah mencakup komponen, pemicu, dampak, pencegahan, dan alat ukur.
2	Amer et al. (2022)	Potong lintang, 240 staf akademik di Mesir	Kelelahan emosional sedang dan tinggi berkaitan dengan absensi 2,1 dan 3,3 kali serta <i>presenteeism</i> 2,4 dan 4,7 kali dibandingkan kelelahan emosional rendah.
3	Nwosu et al. (2021)	Potong lintang, 155 dokter dan perawat di Nigeria	Prevalensi <i>burnout</i> 69%; skor <i>presenteeism</i> berkorelasi negatif kuat dengan domain <i>exhaustion</i> dan <i>disengagement</i> ; kesehatan mental tenaga kerja sangat menurunkan produktivitas.
4	Ramadhani et al. (2025)	SLR terhadap 66 artikel Scopus (2020-2025)	Kesejahteraan karyawan, lingkungan psikososial yang suportif, intervensi kesehatan mental, dan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas; kepuasan kerja menjadi mediator utama.
5	Fox et al. (2022)	<i>Systematic review</i> intervensi tingkat organisasi dan kelompok	Menyintesis bukti efek intervensi tingkat organisasi dan kelompok terhadap beberapa domain kesejahteraan pekerja.
6	Waddell et al. (2023)	<i>Scoping review of reviews</i> (80 tinjauan)	Terpetakan 17 jenis intervensi dan 12 luaran; luaran tersering adalah <i>burnout</i> /pengurangan stres dan <i>mental well-being</i> ; bukti terkuat pada mindfulness, edukasi, dan terapi psikologis individual; intervensi cenderung berfokus pada tingkat individu.

No	Penulis (Tahun)	Jenis Studi dan Subjek	Temuan Utama
7	Fathumita & Harianto (2026)	<i>Literature review</i> terhadap 21 artikel (2021-2025)	Program <i>work-life balance</i> , dukungan organisasi, pengembangan SDM, dan pelatihan kecerdasan emosional efektif menurunkan <i>burnout</i> ; <i>burnout</i> dipandang sebagai tanggung jawab organisasi.
8	Marcelina & Archianti (2024)	Studi kuantitatif pada karyawan	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap <i>work engagement</i> ; <i>perceived organizational support</i> berperan sebagai variabel mediasi.
9	Zirinita & Wajdi (2024)	Studi kuantitatif pada karyawan	<i>Perceived organizational support</i> , tuntutan kerja, dan <i>burnout</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
10	Aust et al. (2024)	<i>Systematic review</i> intervensi organisasi pada tenaga kesehatan	68% studi melaporkan perbaikan pada minimal satu luaran utama, paling konsisten pada <i>burnout</i> (11 dari 13 studi); efektivitas pada usaha kecil dan menengah bersifat campuran.
11	Bouzikos et al. (2022)	Studi efektivitas EAP dengan iklim keselamatan psikososial dan kepuasan klien sebagai moderator	Penurunan distres psikologis lebih besar pada kondisi iklim keselamatan psikososial yang tinggi; efektivitas EAP terbatas bila konteks kerja klien tidak diperhatikan.
12	Zieringer & Zapf (2024)	Kuasi-eksperimen, EAP (n = 73) dibandingkan kontrol (n = 134) dengan propensity score matching	EAP meningkatkan produktivitas terkait kesehatan pada 4 minggu dan 6 bulan; absensi tidak berubah pada 6 bulan; peningkatan produktivitas marginal diperkirakan hingga USD 15.600 per karyawan per tahun.
13	Leong et al. (2025)	Evaluasi longitudinal EAP multidisiplin di rumah sakit tersier di Asia (39 peserta)	Pengguna terbanyak adalah staf keperawatan (51,3%); rujukan paling sering dari departemen (43,6%); stresor kerja menjadi alasan utama (48,7%); biaya rata-rata sekitar USD 648,48 per staf.
14	Chen et al. (2024)	Penyusunan indikator evaluasi EAP sektor publik (Delphi dan fuzzy AHP)	Bobot dan prioritas kriteria evaluasi EAP tidak sepenuhnya sama pada empat jenis organisasi publik.

IV. PEMBAHASAN

4.1 Burnout dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja

Literatur secara konsisten menempatkan *burnout* sebagai hasil stres kerja kronis yang berdampak pada individu maupun organisasi (Edú-Valsania et al., 2022). Di tingkat empiris, dua

studi potong lintang mengaitkan *burnout* dengan turunnya produktivitas dalam bentuk berbeda. Amer et al. (2022) menemukan bahwa kelelahan emosional, dimensi *burnout* yang paling dekat dengan habisnya energi, berkaitan dengan naiknya absensi dan *presenteeism* secara bertingkat. Makin tinggi kelelahan emosional, makin besar produktivitas yang hilang. Nwosu et al. (2021) memperkuat temuan ini pada tenaga kesehatan: prevalensi *burnout* tinggi (69%), dan *presenteeism* berhubungan negatif kuat dengan dua domain *burnout*, yakni kelelahan dan *disengagement*. Instrumen dan konteks kedua studi berbeda, tetapi arah temuannya sama. Meski begitu, keduanya berdesain potong lintang sehingga hubungan tersebut belum bisa dibaca sebagai sebab-akibat.

4.2 Kesejahteraan Mental dan Produktivitas Kerja

Literatur memperlakukan kesejahteraan mental sebagai prasyarat produktivitas. Melalui SLR atas 66 artikel Scopus periode 2020-2025, Ramadhani et al. (2025) menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan, lingkungan psikososial yang suportif, intervensi kesehatan mental, dan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan sama-sama berpengaruh langsung terhadap produktivitas, dengan kepuasan kerja sebagai mediator utama. Temuan ini menguatkan kerangka Job Demands-Resources dan teori modal manusia yang dirujuk penulisnya. Dari sisi intervensi, Waddell et al. (2023) memetakan 80 tinjauan. Luaran yang paling sering dikaji adalah pengurangan *burnout* atau stres dan peningkatan *mental well-being*, sedangkan intervensi dengan bukti terkuat adalah mindfulness, edukasi dan penyediaan informasi, serta terapi psikologis individual. Fox et al. (2022) melengkapinya dengan menyintesis bukti intervensi tingkat organisasi dan kelompok pada berbagai domain kesejahteraan pekerja. Dari sini tampak bahwa kesejahteraan perlu dipahami sebagai konstruk multidomain, bukan sekadar tidak adanya gejala.

4.3 Dukungan Organisasi dan Strategi SDM dalam Menekan Burnout

Tema keempat menyoroti peran organisasi. Dari 21 artikel, Fathumita dan Harianto (2026) menyimpulkan bahwa program *work-life balance*, dukungan organisasi, pengembangan SDM, dan pelatihan kecerdasan emosional efektif menurunkan *burnout*. Menurut mereka, mencegah *burnout* adalah tanggung jawab organisasi lewat kebijakan SDM, bukan hanya urusan karyawan. Studi kuantitatif nasional searah dengan itu. Marcelina dan Archianti (2024) menempatkan *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi dalam hubungan *burnout* dan *work engagement*, sementara Zirinita dan Wajdi (2024) menemukan bahwa dukungan organisasi, tuntutan kerja, dan *burnout* secara simultan memengaruhi kepuasan kerja. Di tingkat internasional, Aust et al. (2024) melaporkan bahwa intervensi organisasi pada tenaga kesehatan paling konsisten memperbaiki *burnout* (11 dari 13 studi). Bila dibandingkan dengan temuan Waddell et al. (2023) bahwa intervensi yang ada cenderung berfokus pada individu, terlihat jurang antara penyebab *burnout* yang bersifat struktural dan intervensi yang paling banyak diteliti.

4.4 Efektivitas Employee Assistance Program

Bukti langsung tentang EAP menunjukkan efek positif yang bersyarat. Dengan desain kuasi-eksperimen dan kelompok kontrol yang dicocokkan, Zieringer dan Zapf (2024) menemukan

bahwa EAP meningkatkan produktivitas terkait kesehatan pada 4 minggu dan 6 bulan setelah konseling dimulai, tetapi tidak mengubah absensi pada 6 bulan. Analisis eksploratori mereka juga menunjukkan bahwa karyawan yang memerlukan banyak sesi pada 4 minggu pertama memiliki luaran produktivitas lebih rendah. Temuan ini mengisyaratkan bahwa absensi bukan satu-satunya, dan mungkin bukan indikator yang paling peka untuk menilai EAP, sehingga ukuran produktivitas di tingkat karyawan perlu dipakai. Bouzikos et al. (2022) menambahkan faktor konteks: distres psikologis turun lebih besar setelah EAP pada organisasi dengan iklim keselamatan psikososial yang tinggi. Tanpa memperhatikan konteks kerja klien, efektivitas EAP ada batasnya. Singkatnya, EAP bekerja sebagai pemulihan di tingkat individu, sementara sumber tekanan di tingkat organisasi tetap harus ditangani.

4.5 Implementasi dan Evaluasi Program Employee Assistance

Dua studi lain berfokus pada pelaksanaan program. Leong et al. (2025) mengevaluasi EAP multidisiplin di rumah sakit tersier di Asia. Pengguna terbanyak adalah staf keperawatan, jalur akses yang paling sering adalah rujukan departemen, dan alasan utama berkunjung adalah stresor kerja, dengan biaya rata-rata sekitar USD 648,48 per staf. Penulisnya menyebut studi ini sebagai evaluasi longitudinal pertama di Asia Tenggara, yang sekaligus menandakan masih terbatasnya bukti di kawasan ini. Chen et al. (2024) menunjukkan bahwa bobot kriteria evaluasi EAP berbeda antarjenis organisasi publik, sehingga indikator evaluasi perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi tiap organisasi. Untuk konteks Indonesia, riset ini tidak menemukan artikel empiris EAP di jurnal terindeks SINTA yang memenuhi kriteria. Temuan semacam itu lebih sering muncul di prosiding atau laporan pengabdian masyarakat, dan inilah celah penelitian yang nyata.

4.6 Sintesis: Burnout, Kesejahteraan Mental, dan Produktivitas

Jika kelima tema dilihat bersama, tampak tiga pola. Pertama, *burnout* yang tinggi dan kesejahteraan mental yang rendah berkaitan dengan hilangnya produktivitas, terutama berupa *presenteeism* dan absensi. Kedua, *burnout* dipengaruhi kondisi kerja dan dukungan organisasi, sehingga intervensi tingkat organisasi cenderung lebih konsisten menurunkannya. Ketiga, EAP terbukti memulihkan produktivitas terkait kesehatan pada karyawan yang memakainya, tetapi efeknya tidak sampai ke absensi dan bergantung pada iklim psikososial organisasi. Karena itu, EAP paling pas ditempatkan sebagai salah satu komponen strategi kesejahteraan yang lebih luas, bukan pengganti perbaikan beban kerja, kepemimpinan, dan dukungan organisasi.

4.7 Keterbatasan

Riset ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, hanya empat artikel nasional yang lolos seleksi, sehingga komposisinya timpang dibandingkan artikel internasional. Kedua, desain artikel beragam (tinjauan, potong lintang, kuasi-eksperimen) dan sintesis dilakukan secara tematik tanpa meta-analisis, jadi besar efek gabungan tidak bisa dihitung. Ketiga, ringkasan temuan disusun terutama dari abstrak dan teks yang dapat diakses, sehingga pembaca disarankan membaca teks lengkapnya untuk rincian metodologis. Keempat, status indeks mengacu pada informasi resmi laman jurnal per Oktober 2026, padahal peringkat SINTA dan status Scopus bisa berubah sewaktu-waktu.

V. SIMPULAN

Studi literatur ini mengidentifikasi dan mengelompokkan 14 artikel jurnal yang relevan dengan topik *burnout*, kesejahteraan mental, produktivitas kerja, dan program employee assistance. Empat artikel berasal dari jurnal nasional terindeks SINTA dan 10 dari jurnal internasional terindeks Scopus, semuanya terbit pada 2021 hingga 2026. Pengelompokan menurut tema temuan menghasilkan lima tema: *burnout* dan dampaknya terhadap produktivitas, kesejahteraan mental dan produktivitas, dukungan organisasi dan strategi SDM, efektivitas EAP, serta implementasi dan evaluasi EAP.

Pembahasan menunjukkan bahwa *burnout*, terutama kelelahan emosional, berkaitan dengan naiknya absensi dan *presenteeism*, sedangkan kesejahteraan mental yang baik berkaitan dengan produktivitas yang lebih tinggi. EAP dapat memperbaiki produktivitas terkait kesehatan, tetapi tidak mengubah absensi, dan efektivitasnya dipengaruhi iklim psikososial organisasi. Atas dasar itu, riset ini merekomendasikan tiga hal. Pertama, organisasi memadukan EAP dengan perbaikan beban kerja, kepemimpinan, dan dukungan organisasi. Kedua, evaluasi EAP memakai indikator produktivitas di tingkat karyawan, tidak hanya absensi. Ketiga, kebijakan SDM dikembangkan dengan menempatkan pencegahan *burnout* sebagai tanggung jawab organisasi. Penelitian lanjutan disarankan menguji EAP secara empiris pada organisasi di Indonesia dengan desain longitudinal atau kuasi-eksperimen, dan melakukan meta-analisis ketika jumlah studi sudah memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amer, S. A. A. M., Elotla, S. F., Ameen, A. E., Shah, J., & Fouad, A. M. (2022). Occupational burnout and productivity loss: A cross-sectional study among academic university staff. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 861674. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.861674>
- Aust, B., Leduc, C., Cresswell-Smith, J., O'Brien, C., Rugulies, R., Leduc, M., Dhalaigh, D. N., Dushaj, A., Fanaj, N., Guinart, D., Maxwell, M., Reich, H., Ross, V., Sadath, A., Schnitzspahn, K., Tóth, M. D., van Audenhove, C., van Weeghel, J., Wahlbeck, K., . . . Greiner, B. A. (2024). The effects of different types of organisational workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in healthcare workers: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 97(5), 485-522. <https://doi.org/10.1007/s00420-024-02065-z>
- Bouzikos, S., Afsharian, A., Dollard, M., & Brecht, O. (2022). Contextualising the effectiveness of an employee assistance program intervention on psychological health: The role of corporate climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), Article 5067. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095067>
- Chen, Y.-C., Chung, S.-C., & Chu, H.-C. (2024). The study of constructing evaluation indicators for the implementation of employee assistance programs in public sectors. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1339291. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1339291>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), Article 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Fathumita, O. R., & Harianto, K. (2026). Strategi manajemen SDM dalam menangani burnout karyawan: Literature review terhadap pendekatan kesejahteraan karyawan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 14(2), 1-10. <https://doi.org/10.20527/jwm.v14i2.401>
- Fox, K. E., Johnson, S. T., Berkman, L. F., Sianoja, M., Soh, Y., Kubzansky, L. D., & Kelly, E. L. (2022). Organisational- and group-level workplace interventions and their effect on multiple domains of worker well-being: A systematic review. *Work & Stress*, 36(1), 30-59. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1969476>
- Leong, K. B. R., Tan, S. S., Ooi, S. L., Lim, W. P., Lim, K. K. T., Samat, N. S. I., Zhu, H., Chinnathamby, A., Surie, R. B., Chng, J., & Hwang, J. Y.-F. (2025). Promoting workplace psychological wellbeing: Evaluation of a multidisciplinary Employee Assistance Program at a tertiary hospital in Asia. *Frontiers in Public Health*, 13, Article 1711622. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1711622>
- Marcelina, S. A., & Archianti, P. (2024). Pengaruh burnout terhadap work engagement karyawan melalui perceived organizational support sebagai variabel mediasi. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 521-531. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i3.10067>
- Nwosu, A. D. G., Ossai, E., Onwuasoigwe, O., Ezeigweneme, M., & Okpamen, J. (2021). Burnout and presenteeism among healthcare workers in Nigeria: Implications for patient care, occupational health and workforce productivity. *Journal of Public Health Research*, 10(1). <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.1900>

- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., . . . Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, Article n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Ramadhani, A., Soetjipto, B. E., & Wardhana, L. W. (2025). A systematic review of the effects of well-being, mental health, and work-life balance on productivity through job satisfaction. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 213-230. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v9i1.33813>
- Waddell, A., Kunstler, B., Lennox, A., Pattuwage, L., Grundy, E. A. C., Tsering, D., Olivier, P., & Bragge, P. (2023). How effective are interventions in optimizing workplace mental health and well-being? A scoping review of reviews and evidence map. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(4), 235-248. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4087>
- Zieringer, R. C., & Zapf, D. (2024). The effects of an employee assistance program on productivity at work, workability, absenteeism, and smartphone measures of heart rate and heart rate variability. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(4), 280-298. <https://doi.org/10.1037/ocp0000380>
- Zirinita, A. A., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh perceived organizational support, job demands, dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(3), 1981-1997. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1252>