Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 34442-34451

Pengaruh *Polychronic Time Management* Terhadap *Burnout* Dengan *Boundary Control* Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Generasi Z

Klariadi[1], Frasto Biyanto[2], Miswanto[3], Baldric Siregar[4]

[1,2,3,4]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluaga Pahlawan Negara Yogyakarta (STIE YKPN)

Corresponding Author: Klariadi, klariadi44@gmail.com

Published: juni, 2026

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *polychronic time management* terhadap *burnout* serta menguji peran *boundary control* sebagai variabel moderasi pada karyawan Generasi Z. Perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis dan berbasis teknologi digital menyebabkan karyawan Generasi Z semakin terbiasa melakukan multitasking, yang berpotensi meningkatkan risiko *burnout*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terhadap karyawan Generasi Z berusia 18–29 tahun di Indonesia dengan teknik *purposive sampling*. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 116 orang. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *polychronic time management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecenderungan individu untuk menangani berbagai tugas secara simultan, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Selain itu, *boundary control* terbukti mampu memoderasi pengaruh *polychronic time management* terhadap *burnout*. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan dalam membentuk hubungan antara *polychronic time management* dan burnout.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan *Boundary Theory* dalam menjelaskan *burnout* pada karyawan Generasi Z melalui integrasi konsep *polychronic time management* dan *boundary control*. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai *burnout* pada konteks kerja modern dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kerja karyawan Generasi Z.

Keywords*: Polychronic Time Management, Boundary Control, Burnout*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis dan berbasis teknologi digital mendorong karyawan untuk bekerja dalam kondisi multitasking dan menangani berbagai tuntutan secara simultan. Generasi Z, yang tumbuh dalam era digital, dikenal fleksibel, cepat beradaptasi, dan terbiasa mengelola beberapa aktivitas dalam satu waktu (Gawda & Korniluk, 2022). Namun, tuntutan responsivitas tinggi dan keterhubungan kerja yang konstan sering kali mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan tekanan psikologis pada karyawan muda. Berbagai laporan menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat stres dan *burnout* yang relatif lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya akibat ekspektasi kinerja dan intensitas kerja yang terus meningkat (Dewi Listiorini et al., 2025).

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang muncul akibat paparan tuntutan kerja berkepanjangan yang tidak seimbang dengan kapasitas individu (Pramushinta et al., 2024). *Burnout* berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, serta keberlanjutan karier karyawan (Salvagioni et al., 2017). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan usia muda, termasuk Generasi Z, lebih rentan mengalami *burnout* karena berada pada tahap awal karier dan menghadapi keterbatasan dalam mengelola batas antara peran kerja dan kehidupan non-kerja (Allen et al., 2021).

Salah satu pendekatan pengelolaan waktu yang umum dalam konteks kerja modern adalah *polychronic time management*, yaitu kecenderungan individu untuk menangani beberapa aktivitas atau tugas secara bersamaan (Wu et al., 2020).Meskipun sering diasosiasikan dengan fleksibilitas dan efisiensi, pendekatan ini juga memiliki sisi gelap ketika dilakukan secara intensif tanpa jeda pemulihan, yang dapat meningkatkan beban kognitif dan emosional serta memicu *burnout* (Xu & Yu, 2025). Namun, dampak *polychronic time management* terhadap *burnout* tidak selalu sama pada setiap individu. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi hubungan tersebut adalah *boundary control,* yaitu tingkat kendali individu dalam mengatur batas antara peran kerja dan kehidupan pribadi. Individu dengan *boundary control* tinggi cenderung mampu membatasi penetrasi tuntutan kerja ke dalam waktu pribadi, sedangkan individu dengan *boundary control* rendah lebih rentan mengalami perembesan peran kerja yang berkelanjutan, yang pada akhirnya meningkatkan risiko kelelahan dan *burnout.*

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel moderasi memiliki peran penting dalam menjelaskan konsekuensi dari perilaku pengelolaan waktu. (Soares et al., 2025) menemukan bahwa *social support* mampu memoderasi pengaruh *time management* terhadap *academic achievement* pada mahasiswa pekerja paruh waktu di Yogyakarta. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan faktor kontekstual tertentu dapat memengaruhi kekuatan hubungan antara perilaku pengelolaan waktu dan *outcome* yang dihasilkan. Namun, kajian yang menguji peran *boundary control* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *polychronic time management* dan *burnout* pada karyawan Generasi Z masih relatif terbatas.

Dalam konteks Generasi Z yang terbiasa bekerja fleksibel dan selalu terhubung secara digital, *boundary control* menjadi faktor penting yang menentukan apakah *polychronic time management* dapat dikelola secara adaptif atau justru berkembang menjadi sumber tekanan psikologis. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *polychronic time management* terhadap *burnout* dengan *boundary control* sebagai variabel moderasi pada karyawan Generasi Z. Penelitian terdahulu umumnya mengkaji *burnout* melalui perspektif tuntutan kerja dan konflik peran, seperti *work-family conflict* dan *work overload* (Rotenstein et al., 2023). Sementara itu, kajian yang mengintegrasikan *polychronic time management* dan *boundary control* dalam menjelaskan *burnout*, khususnya pada konteks Generasi Z, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah riset dengan memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai kondisi di mana *polychronic time management* berisiko terhadap *burnout*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan Generasi Z, dan data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS).

Boundary theory menjelaskan bagaimana individu membangun, mengelola, dan mempertahankan batas antara berbagai peran kehidupan, khususnya antara peran kerja dan kehidupan pribadi (Allen et al., 2021). Teori ini menekankan bahwa tekanan psikologis dan kelelahan kerja tidak hanya disebabkan oleh tingginya tuntutan kerja, tetapi juga oleh sejauh mana individu memiliki kendali atas batas antarperan tersebut (Geraldes et al., 2025). Dalam konteks kerja modern yang ditandai oleh fleksibilitas tinggi, kerja berbasis teknologi, dan intensitas komunikasi digital, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur, sehingga menuntut kemampuan individu dalam mengelola batas peran secara efektif (McCloskey & Crowne, 2023).

Dalam konteks Indonesia, perubahan pola kerja akibat digitalisasi dan fleksibilitas kerja juga berdampak pada semakin kaburnya batas kerja dan kehidupan pribadi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan di Indonesia menghadapi tantangan dalam memisahkan peran kerja dan non-kerja, terutama pada sektor yang menuntut ketersediaan waktu tinggi dan respons cepat (Chafi et al., 2022). *Polychronic time management*, yang ditandai dengan kecenderungan individu untuk menangani beberapa tugas secara simultan, berpotensi meningkatkan tekanan psikologis karena

individu harus terus berpindah fokus dan mempertahankan perhatian pada berbagai tuntutan dalam waktu bersamaan (Wu et al., 2020). Menurut *boundary theory*, kondisi tersebut akan menjadi semakin berisiko ketika individu tidak memiliki *boundary control* yang memadai, yaitu kemampuan untuk mengatur kapan dan bagaimana tuntutan kerja memasuki ranah kehidupan non-kerja (Mellner et al., 2021). Dengan demikian, *boundary control* dipandang sebagai faktor penting yang menentukan apakah *polychronic time management* dapat dikelola secara adaptif atau justru berkembang menjadi sumber kelelahan dan *burnout*.

Penelitian awal mengenai *polychronic time management* berfokus pada preferensi dan perilaku pengelolaan waktu individu dalam konteks organisasi. Studi klasik menunjukkan bahwa individu dengan orientasi *polikronik* cenderung merasa nyaman dengan multitasking dan menangani berbagai aktivitas secara simultan (Yang et al., 2025). Dalam tahap awal, perilaku ini sering diasosiasikan dengan fleksibilitas dan efektivitas kerja. Seiring perkembangan literatur, penelitian mulai mengungkap sisi negatif dari multitasking yang berlebihan. Studi di bidang psikologi kerja menunjukkan bahwa perpindahan fokus yang terus-menerus meningkatkan beban kognitif dan mengurangi kapasitas pemulihan psikologis (Sumińska et al., 2020). Literatur *Job Demands–Resources* juga menegaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dan berkelanjutan berkontribusi pada kelelahan emosional dan *burnout* (Bakker & de Vries, 2021).

Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa polychronic time management dapat meningkatkan *burnout* melalui peningkatan tuntutan kognitif dan berkurangnya waktu pemulihan (Xu & Yu, 2025). Temuan ini sejalan dengan penelitian di Indonesia yang menunjukkan bahwa multitasking dan beban kerja tinggi berpengaruh positif terhadap stres kerja dan kelelahan karyawan (Ananda et al., 2021). Di sisi lain, penelitian mengenai *boundary control* dan pengelolaan batas kerja–kehidupan menunjukkan bahwa individu dengan kendali batas yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat stres dan *burnout* yang lebih rendah (Mellner et al., 2021). Penelitian di Indonesia juga menemukan bahwa kemampuan mengelola batas kerja–kehidupan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan penurunan kelelahan kerja, terutama pada karyawan usia muda (Adisa et al., 2022).

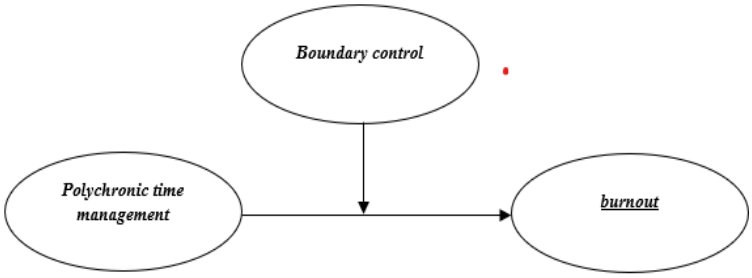
Meskipun demikian, kajian yang secara simultan mengintegrasikan *polychronic time management* dan *boundary control* dalam satu model empiris masih relatif terbatas, khususnya pada konteks karyawan Generasi Z di Indonesia. Sebagian besar penelitian masih memfokuskan pada beban kerja atau konflik peran secara umum, sehingga pemahaman mengenai interaksi antara perilaku pengelolaan waktu dan kendali batas peran masih belum komprehensif. *Polychronic time management* menuntut individu untuk menangani berbagai aktivitas secara simultan, yang dalam jangka panjang dapat meningkatkan beban kognitif dan emosional serta menguras sumber daya psikologis individu (Xu & Yu, 2025). Penelitian internasional dan nasional menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dan multitasking berlebihan berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja dan *burnout* (Ananda et al., 2021; Wei et al., 2025; Xu & Yu, 2025). Oleh karena itu, *polychronic time management* diprediksi berpengaruh positif terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z.

H1*: Polychronic time management* berpengaruh terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z.

Di sisi lain, penelitian mengenai *boundary control* dan pengelolaan batas kerja–kehidupan menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kendali batas yang berbeda dapat mengalami tingkat stres dan *burnout* yang berbeda pula (Mellner et al., 2021). Penelitian di Indonesia juga menemukan bahwa kemampuan mengelola batas kerja–kehidupan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis dan tingkat kelelahan kerja, terutama pada karyawan usia muda (Ananda et al., 2021). Oleh karena itu, *boundary control* diduga berperan dalam memengaruhi hubungan antara *polychronic time management* dan *burnout*.

H2: *Boundary control* memoderasi pengaruh *polychronic time management* terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z.

Figure 1. Research Framework



METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal atau hubungan sebab–akibat. Penelitian kausal bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta hubungan antar variabel yang diteliti (Purrohman et al., 2018). Data penelitian diperoleh melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di Indonesia yang sedang aktif bekerja, dengan rentang usia 18–29 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Purrohman et al., 2018). Jumlah responden minimal yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah 116 orang guna memenuhi persyaratan analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (Hair & Brunsveld, 2019). Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis model penelitian yang kompleks serta tidak menuntut asumsi distribusi normal yang ketat. (Hair & Brunsveld, 2019). Pengujian dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan kausal antar variabel, termasuk pengujian efek moderasi *boundary control*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 116 responden yang merupakan karyawan Generasi Z berusia 18–29 tahun di Indonesia. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 53,4%, sedangkan laki-laki sebanyak 46,6%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 22–25 tahun sebesar 65,5%, diikuti usia 18–21 tahun sebesar 9,5% dan usia 26–29 tahun sebesar 25%. Sebagian besar responden bekerja pada sektor jasa dan teknologi digital dengan sistem kerja *hybrid* dan *work from office* (WFO).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menguji validitas indikator pada masing-masing konstruk penelitian berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *validitas konvergen* apabila memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70.

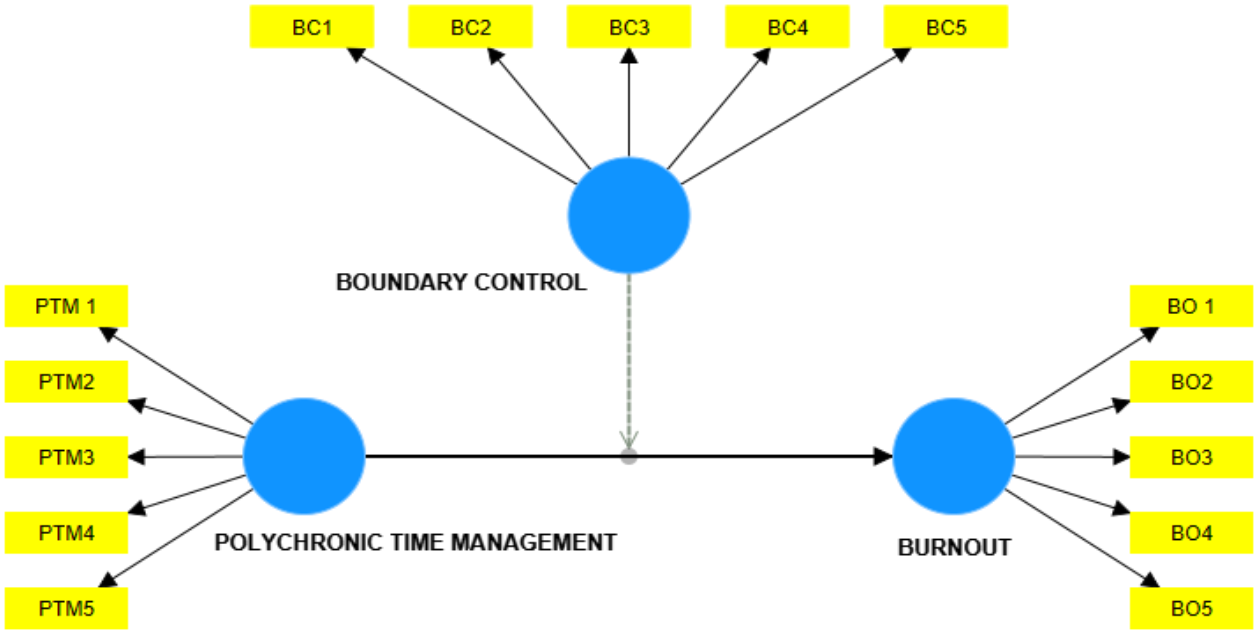


Figure 2. Outer Model

Figure 2 menunjukkan hasil pengujian *outer model*. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh indikator pada variabel *Polychronic Time Management, Boundary Control, dan Burnout* memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria *validitas konvergen* dan mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid sehingga tidak dilakukan eliminasi indikator dan seluruh indikator dapat digunakan pada tahap pengujian model selanjutnya.

Average Variance Extracted

Table 1. Average Variance Extracted

	(AVE)	***Comparison***	***Description***
Boundary Control	0.856	> 0,50	Valid
Burnout	0.655	> 0,50	Valid
Polychronic Time Management	0.718	> 0,50	Valid

Table 1 menyajikan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing konstruk penelitian. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50 sehingga telah memenuhi kriteria *validitas konvergen*. Variabel *Boundary Control* memiliki nilai AVE sebesar 0,856, *Burnout* sebesar 0,655, dan *Polychronic Time Management* sebesar 0,718. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator yang membentuknya. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian pada tahap selanjutnya.

Reliability

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability* lebih besar dari 0,70.

Table 2. Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	***Composite Reliability***	***Comparison***
Boundary Control	0,958	0,967	> 0,70
Burnout	0,872	0,905	> 0,70
Polychronic Time Management	0,903	0,927	> 0,70

Table 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability* di atas 0,70. Variabel *Boundary Control* memiliki nilai *Cronbach's Alpha sebesar* 0,958 dan *Composite Reliability* sebesar 0,967. Variabel *Burnout* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,872 dan *Composite Reliability* sebesar 0,905. Sementara itu, variabel *Polychronic Time Management* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,903 dan *Composite Reliability* sebesar 0,927. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh konstruk dinyatakan *reliabel* karena memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, seluruh variabel layak digunakan pada tahap evaluasi model struktural (*inner model*).

Structural Model (Inner Model)

Evaluasi model *struktural (inner model)* dilakukan dengan menganalisis nilai *R-Square* (R^2) pada variabel endogen. Nilai *R-Square* digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Pada penelitian ini, pengujian model struktural dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS). Hasil pengujian *inner model* ditampilkan pada Gambar 3.

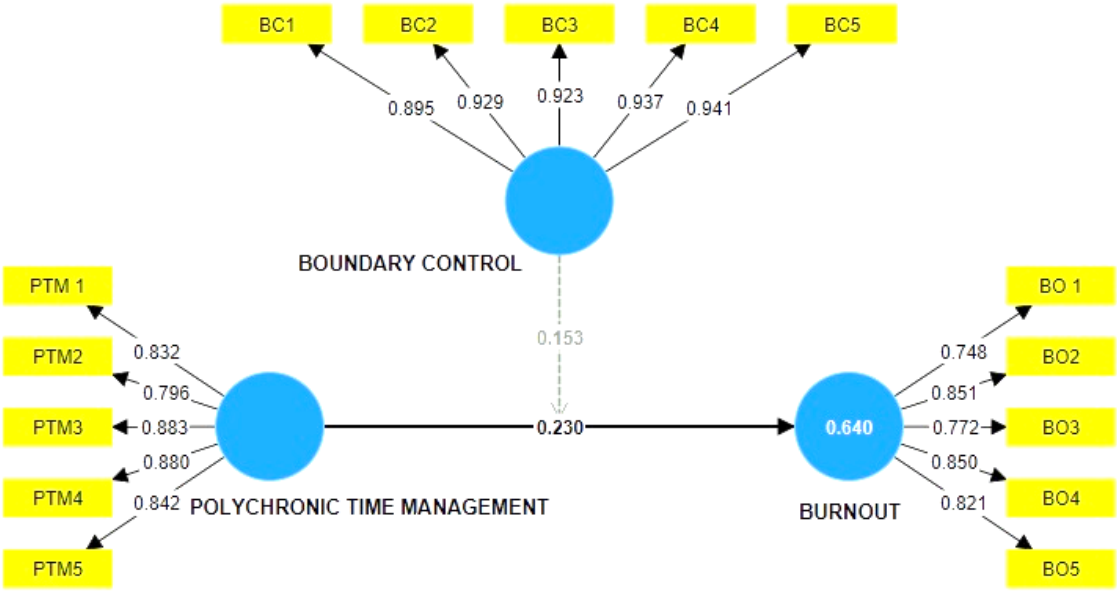


Figure 3. Results of the Inner Model (Structural Model) Testing

Setelah model struktural terbentuk, langkah berikutnya adalah mengevaluasi nilai *R-Square* untuk mengetahui tingkat kemampuan prediksi model. Nilai R-*Square* menggambarkan besarnya kontribusi variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen yang terdapat dalam model penelitian. Hasil perhitungan nilai *R-Square* dapat dilihat pada Tabel 3.

Table 3. Coefficient of Determination (R-Square)

	R Square	***Adjusted R-Square***
Burnout	0,640	0,631

Berdasarkan Tabel 3, variabel *Burnout* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,640 dan *Adjusted R-Square* sebesar 0,631. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Polychronic Time Management* dan *Boundary Control* mampu menjelaskan variasi burnout sebesar 64,0%, sedangkan 36,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai *R-Square* sebesar 0,640 mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik dalam memprediksi *burnout* pada karyawan Generasi Z. Dengan demikian, variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan tingkat *burnout* yang dialami responden.

Hypothesis Test (Resampling Bootstrapping)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel dalam model penelitian. Keputusan hipotesis ditentukan berdasarkan nilai *t-statistic dan p-value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%.

Table 4. Direct Effect

	Original Sample (O)	***T-Statistics (O/STDEV)***	***P-Values***	***Decision***
Polychronic Time Management → Burnout	0,230	3,592	0,000	*Accepted*

H1: Pengaruh *Polychronic Time Management* terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, variabel *Polychronic Time Management* memiliki pengaruh terhadap *Burnout* dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,230, nilai *t-statistic* sebesar 3,592, dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Polychronic Time Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout pada karyawan Generasi Z.

Table 5. Moderating Effect

	Original Sample (O)	***T-Statistics (O/STDEV)***	***P-Values***	***Decision***
Polychronic Time Management × Boundary Control → Burnout	0,153	2,135	0,033	*Accepted*

H2: *Boundary control* memoderasi pengaruh *polychronic time management* terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, interaksi antara *Polychronic Time Management* dan *Boundary Control* terhadap *Burnout* memiliki nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,153, nilai *t-statistic* sebesar 2,135, dan nilai *p-value* sebesar 0,033. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Boundary Control* mampu memoderasi pengaruh *Polychronic Time Management* terhadap *Burnout* pada karyawan Generasi Z

.

DISCUSSION

Pengaruh *Polychronic Time Management* terhadap *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *polychronic time management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecenderungan individu untuk menangani beberapa tugas secara simultan, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tuntutan multitasking yang dilakukan secara terus-menerus dapat meningkatkan kelelahan emosional dan mental pada karyawan Generasi Z.

Fenomena tersebut dapat dijelaskan melalui *Boundary Theory* yang menyatakan bahwa individu perlu memiliki batas yang jelas antara berbagai peran dalam kehidupannya agar sumber daya psikologis yang dimiliki tidak terkuras secara berlebihan. Kecenderungan untuk melakukan berbagai pekerjaan secara bersamaan menyebabkan individu harus terus berpindah fokus dan mempertahankan perhatian terhadap berbagai tuntutan dalam waktu yang sama. Kondisi tersebut meningkatkan beban kognitif dan mengurangi kesempatan individu untuk melakukan pemulihan psikologis, sehingga pada akhirnya meningkatkan risiko terjadinya *burnout*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Xu & Yu, 2025) yang menemukan bahwa *polychronic time management* memiliki sisi negatif terhadap kesejahteraan karyawan karena meningkatkan konflik peran dan *burnout*. Temuan ini juga mendukung penelitian (Wei et al., 2025) yang menunjukkan bahwa multitasking yang berlebihan dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kesejahteraan psikologis. Selain itu, penelitian (Ananda et al., 2021) menunjukkan bahwa tingginya tuntutan kerja berkontribusi terhadap meningkatnya stres dan kelelahan kerja. Dengan demikian, *polychronic time management* yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi salah satu faktor yang meningkatkan *burnout* pada karyawan Generasi Z.

Peran *Boundary Control* sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *boundary control* mampu memoderasi pengaruh *polychronic time management* terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *polychronic time management* dan *burnout* dipengaruhi oleh tingkat kemampuan individu dalam mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan kata lain, *boundary control* merupakan faktor yang turut menentukan bagaimana kecenderungan multitasking berdampak terhadap tingkat *burnout* yang dialami individu.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Boundary Theory* yang menyatakan bahwa individu secara aktif membangun dan mengelola batas antarperan dalam kehidupannya. Dalam konteks kerja modern yang ditandai oleh fleksibilitas tinggi dan keterhubungan digital yang terus-menerus, kemampuan individu dalam mengendalikan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting. Karyawan Generasi Z yang terbiasa bekerja secara fleksibel cenderung menghadapi berbagai tuntutan yang saling tumpang tindih. Oleh karena itu, keberadaan *boundary control* berperan dalam membentuk dinamika hubungan antara *polychronic time management* dan *burnout*.

Hasil penelitian ini mendukung pandangan (Allen et al., 2021) yang menyatakan bahwa kemampuan mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga keseimbangan peran dan kesejahteraan psikologis individu. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Mellner et al., 2021) yang menunjukkan bahwa *boundary control* memiliki hubungan yang erat dengan konflik peran dan tingkat kelelahan kerja. Selain itu, penelitian (Adisa et al., 2022) menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengelola batas kerja dan kehidupan pribadi berpengaruh terhadap *work-life balance* serta kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, *boundary control* dapat dipandang sebagai faktor yang memengaruhi hubungan antara *polychronic time management* dan *burnout* pada karyawan Generasi Z.

CONCLUSION

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *polychronic time management* terhadap *burnout* dengan *boundary control* sebagai variabel moderasi pada karyawan Generasi Z. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SEM-PLS, ditemukan bahwa *polychronic time management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecenderungan

karyawan Generasi Z untuk menangani berbagai tugas secara simultan, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa *boundary control* mampu memoderasi pengaruh *polychronic time management* terhadap *burnout*. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor yang berperan dalam membentuk hubungan antara *polychronic time management* dan *burnout*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai *burnout* pada karyawan Generasi Z melalui integrasi konsep *polychronic time management* dan *boundary control* dalam kerangka *Boundary Theory*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan karyawan Generasi Z di Yogyakarta dan menggunakan pendekatan survei dengan desain *cross-sectional*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *burnout*, *seperti job demands*, *work-life balance*, dan *perceived organizational support*, serta menggunakan cakupan sampel yang lebih luas dan desain penelitian *longitudinal* agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

REFERENCES

Adisa, T. A., Antonacopoulou, E., Beauregard, T. A., Dickmann, M., & Adekoya, O. D. (2022). Exploring the Impact of COVID-19 on Employees' Boundary Management and Work–Life Balance. *British Journal of Management*, *33*(4), 1694–1709. https://doi.org/10.1111/1467-8551.12643

Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology*, *70*(1), 60–84. https://doi.org/10.1111/apps.12300

Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, *2*(4), 186–195. https://doi.org/10.47747/jbme.v2i4.504

Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, *34*(1), 1–21. https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695

Chafi, M. B., Hultberg, A., & Yams, N. B. (2022). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(1), 1–20. https://doi.org/10.3390/su14010294

Dewi Listiorini, Feriandy, & Widya Ningsih. (2025). Work Life Balance and Mental Health Being of Generation Z in the Digital Industry. *International Journal of Asian Business and Management*, *4*(2), 285–294. https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i2.170

Gawda, B., & Korniluk, A. (2022). Multitasking Among Modern. *Journal of Modern Science*, *49*(2), 421–430.

Hair, J. F., & Brunsveld, N. (2019). Essentials of business research methods. In *Essentials of Business Research Methods*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429203374

McCloskey, D. W., & Crowne, K. A. (2023). Work-Life Boundary Management for Working Women: An Examination of Age and Motherhood. *Journal of Business Diversity*, *23*(3), 113–130. https://doi.org/10.33423/jbd.v23i3.6500

Mellner, C., Peters, P., Dragt, M. J., & Toivanen, S. (2021). Predicting Work-Life Conflict: Types and Levels of Enacted and Preferred Work-Nonwork Boundary (In)Congruence and Perceived Boundary Control. *Frontiers in Psychology*, *12*(November), 1–15. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772537

Pramushinta, A., Wahyu Winarto, W., & Biyanto, F. (2024). Work-life balance and employee motivation: A study on Generation Z employees in Indonesia. *Neraca, Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(12), 75–88. http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca

Purrohman, P. S., Universitas, D., & Prof, M. (2018). *Menulis skripsi dengan metode penelitian kualitatif*.

Rotenstein, L. S., Brown, R., Sinsky, C., & Linzer, M. (2023). The Association of Work Overload with

Burnout and Intent to Leave the Job Across the Healthcare Workforce During COVID-19. *Journal of General Internal Medicine*, *38*(8), 1920–1927. https://doi.org/10.1007/s11606-023-08153-z

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & De Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE*, *12*(10), 1–29. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781

Soares, L. A., Zahra, Z. P. A.-, Miswanto, Biyanto, F., Siregar, B., & Ximenes, A. (2025). Work-Life Balance and Time Management on Academic Achievement of Part-Time Students in Yogyakarta: Testing Social Support as a Moderator. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, *6*(4), 1057–1069. https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/5001

Sumińska, S., Nowak, K., Łukomska, B., & Cygan, H. B. (2020). Cognitive functions of shift workers: paramedics and firefighters–an electroencephalography study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, *27*(3), 1–12. https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1773117

Wei, Z., Abdul-Ghani, R., Mat, N., & Mat Isa, R. (2025). Multitasking and workplace wellbeing: the roles of job stress and job autonomy. *Frontiers in Psychology*, *16*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1611876

Wu, T. J., Gao, J. Y., Wang, L. Y., & Yuan, K. S. (2020). Exploring links between polychronicity and job performance from the person–environment fit perspective—the mediating role of well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(10). https://doi.org/10.3390/ijerph17103711

Xu, W., & Yu, A. (2025). The dark side of polychronic time management on employee well-being: exploring the buffering effects of workplace support for reducing work-family conflict and burnout. *International Journal of Human Resource Management*, *36*(3), 449–477. https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2446983

Yang, Z., Kung, F. Y. H., & Schneider, D. W. (2025). Individual preferences in multiple goal pursuit: Reconsidering the conceptualization and dimensionality of polychronicity. *Applied Psychology*, *74*(1), 1–36. https://doi.org/10.1111/apps.12575