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 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2025, Page: 22433-22440

Dinamika Burnout di Tengah Skema *Work From Anywhere* (WFA) Pada Karyawan di Kota Makassar: Analisis Berdasarkan Perspektif Beban Kerja

Alifia Ainun Rizky[1], Arsianita Nur Fattah[2], Eureka Try Zarazwanty R. L[3]
[1,2,3]Prodi Administrasi Bisnis, Universitas Negeri Makassar
Corresponding Author: Alifia Ainun Rizky, e-mail: alifia.ainun rizky@unm.ac.id

Published: April , 2026

ABSTRACT
Pasca Covid-19 skema kerja berubah menjadi fleksibel dengan adanya kebijakan *Work From Anywhere* (WFA). Kebijakan ini, meski memberikan otonomi waktu, ternyata tidak serta-merta meningkatkan kesejahteraan karyawan jika tidak diikuti dengan manajemen beban kerja yang proporsional. Dalam konteks karyawan di Makassar, dimensi kelelahan sering kali muncul akibat akumulasi tuntutan digital yang tidak mengenal waktu, sementara sinisme berkembang sebagai mekanisme pertahanan diri ketika karyawan merasa pekerjaannya tidak lagi memiliki makna atau batas yang jelasTujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai pengaruh beban kerja terhadap *burnout* dan dinamika yang terjadi dalam skema *Work From Anywhere (WFA)*. Sebanyak 192 karyawan dari berbagai bidang pekerjaan menjadi sampel untuk penelitian ini. Skala Beban kerja dan MBI-GS adalah instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. JAMOVI digunakan untuk menganalisis data penelitian, dan metode pengujian hipotesis termasuk metode analisis regresi linear sederhana Berdasarkan hasil penelitian, burnout karyawan merupakan konsekuensi langsung dari beban kerja (Sig. 0,000<0,05 dan R = 26,9). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima

Keywords: beban kerja, burnout, *work from anywhere*

© 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

Di Indonesia, pergeseran dari ruang kantor konvensional menuju skema *Work From Anywhere* (WFA) telah menjadi norma baru yang mendefinisikan interaksi antara pemberi kerja dan karyawan (Apriani & Rossinda, 2025; Nangameka et al., 2025). Fenomena ini, yang awalnya merupakan strategi bertahan hidup bagi organisasi, kini telah berevolusi menjadi kebijakan strategis yang menawarkan fleksibilitas otonom, namun sekaligus membawa tantangan psikologis yang kompleks. Ketidakjelasan batasan ini menciptakan tekanan konstan yang memaksa individu untuk selalu berada dalam mode "siap sedia", yang secara sistematis menguras sumber daya energi psikologis mereka dan menjadi pemicu utama munculnya gejala kelelahan kerja yang ekstrem (Dong et al., 2025; Kumar & S, 2026; Thörel et al., 2020).

Transisi bekerja fleksibilitas di Kota Makassar ditandai dengan penerapan sistem kerja *hybrid* oleh berbagai sektor industri, mulai dari perbankan, retail, hingga sektor kreatif. Kebijakan ini, meski memberikan otonomi waktu, ternyata tidak serta-merta meningkatkan kesejahteraan karyawan jika tidak dibarengi dengan manajemen beban kerja yang proporsional (Fuadiputra & Novianti, 2020; Karakitsiou et al., 2025). Data menunjukkan bahwa prevalensi burnout di Indonesia meningkat tajam selama masa transisi ini, dengan laporan survei dari CNN Indonesia yang mengindikasikan bahwa sekitar 77,3% hingga 80% karyawan mengalami gejala kelelahan emosional yang signifikan.

Fenomena WFA di Makassar juga membawa tantangan unik terkait literasi digital dan adaptabilitas teknologi. Kesenjangan kemampuan dalam mengoperasikan alat kolaborasi digital dapat menjadi beban tambahan bagi kelompok usia tertentu, yang meningkatkan rasa frustasi dan mempercepat proses kelelahan mental (Budiawan et al., 2025; Lestari et al., 2023). Di sisi lain, pekerja

muda dari Generasi Z meski dikenal sangat fasih dengan teknologi, ternyata memiliki kerentanan yang tinggi terhadap burnout akibat ekspektasi pencapaian yang tidak realistis dan kecenderungan untuk membandingkan diri melalui media sosial (Ali et al., 2026). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dalam sistem WFA bukan hanya tentang volume tugas, melainkan tentang intensitas kognitif dan emosional yang diinvestasikan dalam ruang kerja virtual (Karakitsiou et al., 2025).

Burnout dan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 1.099 jurnalis di Taiwan ((Liu & Lo, 2018). Sebanyak 83 karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Makassar juga mendapatkan hasil penelitian yang diketahui bahwa beban kerja memberikan dampak yang positif dan cukup besar terhadap *burnout* (Malino, 2020). Dampak dari *burnout* bagi organisasi adalah meningkatnya frekuensi absensi, PHK, atau pergantian pekerjaan, yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja dalam suatu organisasi (Atmaja & Suana, 2018). Sebagian besar beban kerja dikarenakan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jumlah jam kerja yang terbatas. Beban kerja didefinisikan sebagai kesenjangan antara kapasitas karyawan dan tuntutan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Beban kerja adalah keseluruhan tugas bersifat wajib yang harus diselesaikan oleh organisasi atau unitnya dalam waktu yang terbatas dengan sejumlah karyawan tertentu (Apriani, Deta; Nurazi, 2013).

Burnout adalah keadaan kelelahan fisik, emosional dan mental yang dihasilkan dari keterkaitan yang panjang dalam situasi pekerjaan yang menuntut secara (Schaufeli & Greenglass, 2001). Burnout didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi utama: kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), sinisme atau depersonalisasi terhadap pekerjaan, dan penurunan efikasi professional (Maslach et al., 2001). Burnout bukan sekadar rasa lelah biasa, melainkan respons kronis terhadap stresor interpersonal dan tugas di tempat kerja yang melampaui kapasitas koping individu (Demerouti et al., 2001). Dalam konteks karyawan di Makassar, dimensi kelelahan sering kali muncul akibat akumulasi tuntutan digital yang tidak mengenal waktu, sementara sinisme berkembang sebagai mekanisme pertahanan diri ketika karyawan merasa pekerjaannya tidak lagi memiliki makna atau batas yang jelas. Deplesi energi ini memiliki dampak sistemik bagi organisasi, termasuk peningkatan intensitas keluar (*turnover intention*), penurunan kualitas pelayanan, dan rendahnya komitmen organisasional yang dapat mengancam stabilitas ekonomi (AHMAD, 2025).

Beban kerja adalah kondisi dimana karyawan melakukan pekerjaan yang membutuhkan usaha untuk melakukannya (Reid & Nygren, 1988). Beban kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, merupakan faktor determinan yang paling konsisten dalam memprediksi munculnya burnout (Nursani et al., 2025). Beban kerja mencakup dimensi waktu yang dihabiskan, usaha mental yang diperlukan untuk memproses informasi, serta tekanan psikologis yang timbul dari tenggat waktu yang ketat (Reid & Nygren, 1988). Di era WFH/WFA, beban kerja sering kali mengalami amplifikasi akibat frekuensi rapat daring yang tidak terstruktur dan arus komunikasi digital yang terus-menerus melalui berbagai platform media sosial dan aplikasi perpesanan. Karyawan di Makassar melaporkan bahwa tuntutan mental untuk melakukan *multitasking* antara tugas kantor dan urusan rumah tangga menciptakan "beban usaha mental" (*mental effort load*) yang lebih berat dibandingkan saat bekerja luring. Kesenjangan antara kapasitas individu dan tuntutan tugas ini menciptakan tekanan psikologis yang berkepanjangan, yang pada akhirnya memicu manifestasi burnout syndrome.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh temuan-temuan awal yang menunjukkan adanya deplesi motivasi pada karyawan dari berbagai sektor di Makassar. Banyak organisasi yang sekadar memindahkan operasional ke ruang digital tanpa mengubah budaya kerja atau sistem penilaian kinerja mereka. Ketidakjelasan target dan tuntutan hasil instan di tengah ketidakpastian lingkungan rumah memaksa karyawan untuk bekerja melebihi jam kerja normal, yang secara perlahan mengikis sumber daya psikologis mereka. Beberapa subjek dari pengambilan data awal melaporkan bahwa mereka merasa lelah bahkan saat baru memulai hari kerja, merasa pekerjaan saat ini bukan lagi sesuatu yang membanggakan, dan cenderung menarik diri dari keterlibatan organisasional. Gejala-gejala ini merupakan indikator kuat dari burnout yang jika dibiarkan akan menurunkan produktivitas kota secara keseluruhan. Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan manajemen waktu yang efektif dan pemulihan psikologis yang cukup akan menciptakan siklus penurunan performa yang sulit diputus. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengeksplorasi pengaruh antara beban kerja

dan burnout secara empiris pada populasi karyawan di Makassar, mengingat transisi ke skema kerja fleksibel sering kali dilakukan tanpa penyesuaian deskripsi tugas yang memadai

METODE

Metode Penelitian

Strategi metodologis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan sebab-akibat antara variabel beban kerja (sebagai prediktor) dan burnout (sebagai kriterion) pada populasi pekerja di Makassar. Pilihan desain ini didasarkan pada kebutuhan untuk memberikan generalisasi empiris yang kuat mengenai kondisi psikologis tenaga kerja di tengah transisi skema kerja fleksibel.

Partisipan dan Teknik Sampling

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang bekerja di wilayah administratif Kota Makassar. Mengingat populasi pekerja di Makassar bersifat sangat dinamis dan jumlah pastinya tidak dapat dipastikan secara absolut (*unknown population*), penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling* yang bersifat *non-probability*. Kriteria inklusi partisipan ditetapkan secara ketat untuk menjamin homogenitas data: 1. Tercatat sebagai karyawan aktif di perusahaan swasta, BUMN, atau instansi non-pemerintah lainnya (mengecualikan guru, tenaga kesehatan, dan PNS untuk menghindari bias beban kerja sektor layanan publik yang spesifik); 2. Telah bekerja di organisasi saat ini minimal selama satu tahun, sehingga dianggap telah memiliki pemahaman mendalam mengenai pola kerja organisasi tersebut; dan 3. Menjalankan skema kerja WFH, WFA, atau *hybrid* selama masa transisi New Normal. Total sampel yang berhasil dihimpun berjumlah 192 individu. Berdasarkan perspektif statistik, ukuran sampel ini dianggap memadai untuk melakukan analisis regresi linier sederhana guna mendapatkan tingkat kepercayaan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Instrumen Pengukuran

Data penelitian dikumpulkan melalui instrumen skala psikologis yang telah divalidasi dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. **Skala Beban Kerja:** Skala ini dikembangkan berdasarkan dimensi beban kerja menurut Reid dan Nygren, yang mencakup tiga aspek esensial: beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*). Instrumen ini terdiri dari 20 butir pernyataan (10 *favorable* dan 10 *unfavorable*) yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5). Reliabilitas instrumen ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,783 hingga 0,836, menandakan konsistensi internal yang sangat baik (Arifani & Kusmaryani, 2021). **Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS):** Skala ini merupakan instrumen standar emas untuk mengukur burnout yang terdiri dari tiga dimensi: kelelahan emosional (*exhaustion*), sinisme atau depersonalisasi (*cynicism*), dan penurunan efektivitas profesional (*professional efficacy*). Skala ini menggunakan rentang skor 1-5 untuk mengukur frekuensi kemunculan gejala burnout. Nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk instrumen burnout dalam penelitian ini adalah 0,784, yang memenuhi kriteria validitas dalam riset psikologi.

Prosedur Pengambilan dan Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui penyebaran kuesioner elektronik menggunakan platform Google Form yang disebarkan melalui media sosial seperti WhatsApp, Instagram, dan Facebook. Prosedur ini dimulai dengan pemberian lembar persetujuan (*informed consent*) yang menjelaskan tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan data, dan hak partisipan untuk mengundurkan diri kapan saja.

Teknik analisasis data

Uji asumsi sebelum melakukan uji hipotesis. Hal ini karena pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik inferensial yang harus didasarkan pada terpenuhinya beberapa asumsi tentang sebaran data (Azwar, 2017). Pengujian asumsi dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *JAMOVI*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data demografis dari 192 partisipan penelitian memberikan gambaran yang kaya mengenai profil tenaga kerja di Kota Makassar yang menjalankan skema kerja fleksibel. Mayoritas responden adalah perempuan (109 orang atau 56,8%) dibandingkan laki-laki (83 orang atau 43,2%). Dilihat dari sisi usia, kelompok usia produktif awal yaitu 20-25 tahun mendominasi sampel dengan jumlah 85 responden, diikuti oleh kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 46 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa fenomena burnout dalam skema WFA sangat relevan bagi angkatan kerja muda atau Generasi Z di Makassar yang sedang dalam tahap adaptasi karier.

Deskripsi Profil Subjek

Distribusi responden berdasarkan sektor industri dan pengalaman kerja dirinci dalam tabel berikut:

Table 1. Industri Pekerjaan

Industri	Jumlah
Komunikasi	5
Logistik	9
retail	24
Property	11
Kreatif	13
FNB	15
Jasa	54
Otomotif	12
Perbankan	23
Campuran	27

Tabel 2. Lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah
1 tahun	54
2 tahun	33
3 tahun	21
4 tahun	17
5 tahun	15
6 tahun	4
7 tahun	4
8 tahun	4
9 tahun	6
10 tahun	8
>10 tahun	26

Data ini menunjukkan bahwa skema *work from anywhere* di Makassar telah merambah berbagai sektor, dengan sektor jasa dan perbankan sebagai pengguna utama model kerja fleksibel ini. Sebagian besar responden (44,8%) telah bekerja antara 2-5 tahun, yang berarti mereka mengalami transisi langsung dari pola kerja luring sepenuhnya menjadi pola kerja fleksibel.

tabel 3. Ujinormalitas

Normality Tests

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.985	.035
Kolmogorov-Smirnov	0.0357	.967
Anderson-Darling	0.377	.408

Normality Tests

	Statistic	p

Note. Additional results provided by *moretests*

Uji normalitas berdasarkan Komogorov-Smirnov menghasilkan nilai p sebesar 0.967 (p > 0.05), yang menunjukkan data berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasticity Tests

	Statistic	p
Breusch-Pagan	1.97	.160
Goldfeld-Quandt	1.06	.388
Harrison-McCabe	0.485	.373

Note. Additional results provided by *moretests*

Uji normalitas menghasilkan nilai p semuanya lebih dari 0.05 (p > 0.05), yang menunjukkan bahwa asumsi heteroskedasitas terpenuhi.

Tabel 5. Uji hipotesis

Model Fit Measures

			Overall Model Test			
Model	R	R^2	F	df1	df2	p
1	0.519	0.269	69.9	1	190	<.001

Note. Models estimated using sample size of N=192

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,519, yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat dan positif antara beban kerja dan burnout. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.269 mengindikasikan bahwa variabel beban kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 26,9% terhadap tingkat burnout yang dialami karyawan di Kota Makassar. Sementara itu, nilai p <.001 yang membuktikan bahwa pengaruh tersebut sangat signifikan secara statistik. Temuan ini memberikan dasar empiris untuk menerima hipotesis penelitian bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan selama menjalankan sistem WFA, maka semakin tinggi pula tingkat burnout yang mereka alami.

PEMBAHASAN

Hasil analisis dalam studi ini memberikan bukti empiris yang krusial bahwa beban kerja merupakan faktor determinan utama dalam pembentukan sindrom burnout pada karyawan di Kota Makassar dalam era fleksibilitas kerja. Besaran kontribusi sebesar 26,9% menunjukkan bahwa lebih dari seperempat variasi kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan efikasi diri pada pekerja di Makassar dapat dijelaskan oleh persepsi mereka terhadap tuntutan tugas. Temuan ini memperkuat teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan (beban kerja) yang berlebihan tanpa adanya sumber daya koping yang memadai akan secara sistematis menguras energi individu, yang berujung pada kondisi stres kronis (Tsen et al., 2023). Karyawan merasa harus terus

membuktikan produktivitas mereka dengan merespons pesan digital kapan pun, yang secara perlahan menciptakan akumulasi kelelahan yang sulit dipulihkan (Maharani et al., 2025).

Integrasi antara ruang kerja dan ruang domestik dalam skema WFH di Makassar menciptakan konflik peran yang secara signifikan meningkatkan beban tekanan psikologis. Bagi banyak karyawan di Makassar, rumah bukan lagi tempat pemulihan melainkan ekstensi dari kantor, di mana batas antara kewajiban profesional dan urusan keluarga menjadi sangat tipis (Tsen et al., 2023). Karyawan perempuan dalam sampel penelitian ini, yang jumlahnya lebih dominan, sering kali harus menanggung beban ganda yang melelahkan secara mental (Dara, Febriantina, et al., 2025). Ketidakmampuan untuk menarik garis pemisah yang tegas antara "waktu kantor" dan "waktu pribadi" menyebabkan kelelahan emosional yang persisten, yang secara langsung berkontribusi pada dimensi sinisme dalam burnout, di mana individu mulai meragukan kebermaknaan pekerjaan mereka (Lineuwih et al., 2023). Bagi mereka, beban kerja kualitatif berupa tekanan untuk selalu terlihat kompetitif secara daring menciptakan kecemasan yang mendalam (No et al., 2025). Tekanan untuk selalu aktif secara virtual ini (*online presenteeism*) adalah bentuk beban kerja modern yang secara perlahan membakar energi emosional karyawan, memicu rasa letih yang mendalam bahkan setelah jam kerja formal berakhir (Dara, Zahraini, et al., 2025).

Dampak dari burnout yang dipicu oleh beban kerja ini sangat merugikan bagi ekosistem organisasi di Makassar, terutama dalam hal niat untuk berpindah kerja (Tirtaputra et al., 2018). Karyawan yang telah mencapai titik jenuh psikologis akan kehilangan keterikatan (*engagement*) terhadap perusahaan, yang berdampak pada penurunan drastis kualitas pelayanan dan performa tim. Beban kerja yang tidak terdistribusi secara adil menjadi sinyal bagi karyawan bahwa perusahaan tidak peduli dengan kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya memicu sinisme massal dan penurunan moral kerja (Nurhikmah, 2025).

Interpretasi akhir dari studi ini menekankan bahwa beban kerja kualitatif dan kuantitatif dalam sistem WFH/WFA di Makassar telah mencapai titik kritis yang memerlukan intervensi segera. Karyawan di Makassar membutuhkan batasan kerja digital yang jelas, dukungan infrastruktur yang memadai, dan budaya organisasi yang menghargai keseimbangan kehidupan-kerja. Tanpa adanya perubahan paradigma manajemen, otonomi yang ditawarkan oleh skema WFA hanya akan menjadi jebakan psikologis yang mempercepat kelelahan emosional pekerja Makassar. Kesadaran akan pengaruh signifikan beban kerja terhadap burnout ini harus menjadi titik tolak bagi transformasi kebijakan kerja yang lebih inklusif dan humanis di wilayah Indonesia Timur.

KESIMPULAN

Penelitian ini secara empiris menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan dan positif antara beban kerja terhadap burnout pada karyawan di Kota Makassar dalam fenomena WFH/WFA. Dengan kontribusi pengaruh sebesar 26,9%, beban kerja terbukti menjadi prediktor yang valid bagi munculnya sindrom kelelahan kerja yang ditandai dengan deplesi energi emosional dan sinisme terhadap pekerjaan. Di tengah fleksibilitas skema kerja fleksibel, beban kerja kualitatif seperti intensitas digital dan konflik peran domestic menjadi stresor utama yang menguras sumber daya internal karyawan. Temuan ini juga menggarisbawahi bahwa tanpa pengelolaan beban tugas yang proporsional, otonomi tempat kerja justru dapat menjadi pemicu percepatan burnout, terutama bagi angkatan kerja muda di Makassar.

Disarankan untuk segera menerapkan strategi manajemen beban kerja yang lebih humanis, termasuk penetapan prioritas tugas yang jelas dan penyediaan infrastruktur pendukung yang memadai bagi karyawan jarak jauh. Penting bagi manajemen untuk membangun budaya kerja yang mengutamakan hasil tanpa mengabaikan batas-batas kehidupan pribadi karyawan. Perlunya evaluasi mendalam terhadap implementasi WFA di lingkup ASN maupun sektor swasta, dengan fokus pada penyusunan pedoman kesejahteraan mental nasional dalam lingkungan kerja digital. Pemerintah dapat menginisiasi program dukungan kesehatan mental berbasis komunitas bagi pekerja jarak. Mengingat beban kerja hanya menjelaskan 26,9% dari burnout, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti stres kerja, konflik kerja-keluarga, dukungan organisasi, atau keterlibatan kerja (*job engagement*). Selain itu, studi longitudinal diperlukan untuk melihat dampak jangka panjang dari burnout digital terhadap produktivitas berkelanjutan di Makassar.

REFERENSI

AHMAD, F. R. (2025). *PENGARUH KELELAHAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DI PLTG MPP TARAHAN LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM*. UIN Raden Intan Lampung.

Ali, I. H., Musafaah, S. K. M., & Dian Rosadi, S. K. M. (2026). *Paparan Media Digital dan Kecemasan Generasi Z: Teori, Riset, dan Implikasi*. Uwais Inspirasi Indonesia.

Apriani, Deta; Nurazi, R. P. (2013). Analisis Karakteristik Individu, Komitment Organisasi, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu. *The Manager Review*, *15*(1), 271–281.

Apriani, P., & Rossinda, S. (2025). The Impact of Work From Anywhere (WFA) on Employee Productivity: A Literature Review: Array. *JABI (Journal of Accounting and Business Issues)*, *4*(02).

Arifani, N. S., & Kusmaryani, R. E. (2021). Intensi Turnover pada Perusahaan Perhotelan : Sebuah Kajian Beban Kerja sebagai Determinan. *Acta Psychologia*, *3*(1), 60–68. https://doi.org/10.21831/ap.v3i1.36044

Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(2), 815. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p09

Budiawan, S., Alvianus Dengen, S. T., Abidah, R. D., Kamrin, M. S., & Roy Rocky Suprapto Baan, S. E. (2025). *DIALOG DIGITAL: MEMAHAMI KOMUNIKASI MANUSIA DAN MESIN DALAM ERA INTERKONEKSI*. Penerbit Widina.

Dara, D., Febriantina, S., & Suwatno, S. (2025). Enhancing well-being in hybrid work: the crucial role of organizational support for Indonesia's State Civil Apparatus. *Cogent Psychology*, *12*(1), 2454084. https://doi.org/10.1080/23311908.2025.2454084

Dara, D., Zahraini, N. Y., & Rejalia, R. (2025). Hybrid work in the public sector: practical insights on organizational support. *Journal of Work-Applied Management*, 1–16. https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2025-0129

Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Dong, J., Tan, Z., Zhang, Y., Sun, Y., & Huang, Y. (2025). *Work from home and employee well - being : a double - edged sword*.

Fuadiputra, I. R., & Novianti, K. R. (2020). *The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector : Mediating the Role of Work Life Balance*. *21*(September), 85–91. https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6908

Karakitsiou, G., Plakias, S., & Tsiakiri, A. (2025). *When Work Moves Home : Remote Work , Occupational Stress , Mental Health , Burnout and Employee Well-Being : Trends and Strategic Roadmap*. 1–24.

Kumar, S., & S, V. S. K. (2026). *The paradox of flexibility : Hybrid workload acceleration and its effects on employee mental strain in the IT sector Suraj Kumar and Venkata Siva Kumar S*. *7*(2), 265–271.

Lestari, R., Windarwati, H. D., & Hidayah, R. (2023). *The power of digital resilience: Transformasi berpikir kritis dan penguatan kesehatan mental emosional di era disrupsi*. Universitas Brawijaya Press.

Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(5), 1235–1248.

Liu, H. L., & Lo, V. hwei. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, *28*(2), 153–169. https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544

Maharani, P., Saharuddin, S., Rismawati, R., & Harmanpreet, H. (2025). The Effect of Workload and Burnout on Employee Turnover Intention at PT. Mandiri Taspen KCP Palopo. *Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research*, *5*(1), 154–169.

Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, *9*(2), 94. https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Brunout. *Annual Review of Psychology*, 397–422.

Nangameka, T. I., Meiyenti, I., Caturani, C., & Ginting, Y. H. (2025). *Assessing the Feasibility of Work From Anywhere (WFA) for Local Government Civil Servants in Indonesia : Ergonomic Risk Implications*. *8*(1), 299–316.

No, V., Oktober, E., Hal, D., Utami, P., Zahra, S., Widiyastuti, Y., & Setiawati, M. (2025). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Analisis Faktor-Faktor Penyebab Burnout pada Karyawan Generasi Z : Sebuah Studi Literatur Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. *02*(03), 1083–1087.

Nurhikmah, A. R. (2025). Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Menurunkan Burnout Dan Turnover Intention Pada Karyawan Industri Startup: Sebuah Pendekatan Kualitatif Fenomenologis. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(2), 1326–1333.

Nursani, N., Nando, F., & Putra, M. A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat pada Ruang NICU RSUD Bima. *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *3*(2), 18–32.

Reid, G. B., & Nygren, T. E. (1988). Human Mental Workload. *Advances in Psychology*, *52*, 185–218. http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166411508623870

Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, *16*(5), 501–510. https://doi.org/10.1080/08870440108405523

Thörel, E., Pauls, N., & Göritz, A. S. (2020). *Journal of Work and Organizational Psychology Are the Effects of Work-related Extended Availability the Same for Everyone ? 36*, 147–156.

Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2018). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, *13*(2), 81. https://doi.org/10.24014/jp.v13i2.4238

Tsen, M. K., Gu, M., Tan, C. M., & Goh, S. K. (2023). Homeworking and Employee Job Stress and Work Engagement: A Multilevel Analysis from 34 European Countries. *Social Indicators Research*, 1–28. https://doi.org/10.1007/s11205-023-03138-1