

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemudahan teknologi dalam dunia kerja memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, seperti meningkatnya efisiensi, fleksibilitas waktu, serta kebebasan dalam menentukan lokasi bekerja (Afif, 2019). Namun, di balik manfaat tersebut, perkembangan teknologi juga menyebabkan batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi semakin kabur. Akibatnya, individu tetap terhubung dengan tuntutan pekerjaan bahkan di luar jam kerja, seperti saat waktu istirahat, akhir pekan, maupun ketika bersama keluarga. Kondisi ini mengurangi kesempatan untuk melakukan pemulihan fisik dan psikologis sehingga meningkatkan risiko terjadinya burnout (Rachmawati, 2021).

Fenomena tersebut menjadi semakin penting untuk diperhatikan karena Generasi Z kini mendominasi struktur penduduk dan angkatan kerja di Indonesia. Berdasarkan Sensus Penduduk 2020 yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Generasi Z berjumlah 74,93 juta jiwa dan menjadi kelompok generasi terbesar di Indonesia, melampaui generasi milenial yang berjumlah 69,38 juta jiwa atau 25,87% dari total penduduk (BPS, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki peran yang semakin besar dalam dunia kerja sehingga kondisi kesehatan psikologis mereka menjadi isu yang perlu mendapat perhatian.

Menurut McCrindle dan Fell (2019), Generasi Z merupakan individu yang lahir pada rentang tahun 1995–2009. Sebagai *digital natives*, mereka tumbuh bersama internet, media sosial, dan berbagai teknologi digital yang membentuk cara belajar, berkomunikasi, serta bekerja (Twenge, 2017). Kemampuan beradaptasi dengan teknologi membuat Generasi Z relatif mudah menyesuaikan diri dengan sistem kerja modern. Namun, di sisi lain, mereka juga menghadapi berbagai tekanan, seperti tuntutan untuk selalu produktif, perbandingan sosial melalui media digital, serta

ketidakpastian karier dan ekonomi (Lestari & Setyaningrum, 2024). Apabila tekanan tersebut disertai dengan batas yang tidak jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka stres kerja dapat terakumulasi dan berkembang menjadi burnout akibat minimnya kesempatan untuk melakukan pemulihan fisik maupun psikologis (Rachmawati, 2021).

Akumulasi stres yang berlangsung dalam waktu lama dapat berkembang menjadi burnout, menurut Maslach dan Leiter (2016), burnout merupakan sindrom psikologis yang muncul akibat paparan stres kerja kronis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian diri. Fenomena burnout pada Generasi Z perlu mendapatkan perhatian khusus mengingat tingginya kerentanan kelompok ini terhadap permasalahan kesehatan mental. Survei Harmony Healthcare IT (2025) menemukan bahwa sebanyak 42% Generasi Z telah didiagnosis mengalami kondisi kesehatan mental tertentu, sementara 86% lainnya melaporkan mengalami burnout dalam pekerjaan. Lebih lanjut, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kirani, dkk (2025) menjelaskan bahwa 50,7% karyawan Gen Z yang burnout maka semakin niat untuk meninggalkan pekerjaannya. *Burnout* juga semakin terlihat pada Generasi Z yang saat ini mulai mendominasi dunia kerja. Berdasarkan survei yang dikutip oleh Dhaniswari dan Sudarnice (2024), sebanyak 37,2% Generasi Z meninggalkan pekerjaannya karena kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta 56,9% bekerja dengan jam yang tidak teratur dan cenderung panjang. Penelitian yang dilakukan Tambuwan & Sahrani, (2023) menunjukkan bahwa dalam pekerjaannya, Generasi Z jika mendapatkan tuntutan kerja yang tinggi akan memungkinkan mereka mengalami *burnout*.

Hamann (1990) dalam Napoles (2022), mengartikan *burnout* sebagai sindrom pada level individu yang mencerminkan pengalaman psikologis yang intens, mencakup aspek perasaan, sikap, motif, dan harapan, serta ditandai oleh adanya tekanan, ketidaknyamanan, disfungsi, dan dampak negatif. Ia juga menyebut *burnout* sebagai bentuk stres yang sudah di luar kendali. Maslach (2001) berpendapat bahwa dimensi *burnout* terdapat tiga, *Emotion Exhaustion* (kelelahan emosi) yaitu ketika seseorang merasa emosi mereka terkuras habis dan berkurangnya sumber daya emosional. *Depersonalization* (depersonalisasi) adalah usaha untuk membentuk suatu jarak antara

diri sendiri dengan lingkungan sekitar dengan mengabaikan pendapat orang lain terhadap dirinya. *Reduced Personal Accomplishment* (kurangnya pencapaian individual) adalah menurunnya keyakinan terhadap kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas. Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan kerja.

Menurut Maslach dan Leiter (2016), terdapat enam faktor kehidupan kerja yang berkontribusi terhadap munculnya burnout, yaitu *workload*, *control*, *reward*, *community*, *fairness*, dan *values*. *Workload* berkaitan dengan beban kerja yang berlebihan. Lalu *control* mengacu pada rendahnya kesempatan karyawan untuk mengendalikan pekerjaannya. Selain itu, *reward* merujuk pada kurangnya penghargaan yang diterima karyawan. Selain faktor-faktor tersebut, burnout juga dapat dipengaruhi oleh *community*, yaitu kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Lalu faktor *fairness* berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap keadilan di tempat kerja, seperti pembagian beban kerja, pemberian kompensasi, dan perlakuan yang setara. Ketika terdapat ketidaksesuaian antara keduanya, karyawan dapat mengalami konflik internal yang berpotensi meningkatkan tingkat burnout.

Berdasarkan penelitian Dhaniswari (2024), *burnout* terbukti dapat memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Heslie & I, Gede (2019) yang juga mengemukakan bahwa *burnout* dapat berpengaruh terhadap kinerja. Data tersebut menunjukkan bahwa pola kerja yang tidak terstruktur dan tuntutan yang tinggi berpotensi menyebabkan kelelahan. Survei lain bahkan menunjukkan bahwa 83% pekerja Generasi Z di Amerika Utara melaporkan mengalami *burnout*, yang mengindikasikan bahwa generasi ini memiliki tingkat kerentanan lebih tinggi dibanding generasi sebelumnya (Taslim, 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al. (2023) mengkaji hubungan antara *burnout*, *transformational leadership*, *job satisfaction*, dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di industri pertambangan di Indonesia, penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kondisi psikologis dan sikap kerja pada Gen Z. Secara spesifik, hasil penelitian

menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan dalam bekerja,

Burnout seringkali terjadi karena ada tuntutan prioritas yang menekan dan harus terlebih dahulu diselesaikan, namun dengan waktu atau sumber daya yang terbatas (Tawfik et al., 2021). Maka dari itu diperlukan konsep baru dalam pengelolaan peran kerja dan kehidupan pribadi. Jika sebelumnya dikenal konsep *Work-Life Balance* (WLB) yang menekankan keseimbangan antara dua peran yang dipisahkan secara jelas, maka *Work-Life Integration* (WLI) hadir sebagai bentuk perkembangan dari konsep tersebut. Pada penelitian menurut (Angela, 2025) menemukan bahwa karyawan Generasi Z di Indonesia menunjukkan tingkat *Work-Life Integration* (WLI) yang tergolong sedang, yang dimana gen Z berbeda dari generasi sebelumnya yang cenderung memisahkan keduanya, gen Z lebih memilih mengintegrasikan kehidupan profesional dengan kehidupan sehari-hari melalui jam kerja yang mudah diatur dan lokasi kerja.

WLI tidak lagi berfokus pada upaya menyeimbangkan dua sisi yang terpisah, tetapi pada bagaimana pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat saling terhubung, dikombinasikan, dan disesuaikan dengan kebutuhan individu (Afif, 2019). Menurut Sourabh Kumar dan Sankersan Sarkar (2021) *work-life integration* merupakan penyatuan fungsi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, baik secara fisik maupun psikologis, misalnya, seseorang dapat menyelesaikan urusan pribadi seperti membayar tagihan secara online saat sedang bekerja di kantor, atau sebaliknya memikirkan rencana rapat kantor ketika sedang bersantai di rumah bersama keluarga. Individu pada dasarnya menjalankan peran dalam dua domain utama, yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dipisahkan oleh batas fisik, waktu, dan perilaku (Moazami-Goodarzi, dkk., 2021). Namun, batas tersebut tidak bersifat kaku karena individu sering berpindah serta berinteraksi antara kedua domain tersebut (Kossek et al., 2012).

Work-Life Integration memiliki beberapa dimensi yang menjelaskan bentuk interaksi antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut (Kumar & Sarkar, 2021), dimensi tersebut meliputi *interference*, *work-family strain*, dan *work-family enrichment*. Dimensi *interference* menggambarkan adanya gangguan antardomain,

baik dari pekerjaan terhadap keluarga (*work-to-family interference*) maupun dari keluarga terhadap pekerjaan (*family-to-work interference*). Interaksi tersebut dapat menghasilkan konsekuensi negatif berupa *work-family strain*, yaitu tekanan yang muncul akibat konflik dan beban peran, maupun konsekuensi positif berupa *work-family enrichment*, yaitu kondisi ketika pengalaman atau sumber daya dari satu domain mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan peran pada domain lainnya.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa sistem kerja dari rumah juga menimbulkan tantangan baru, khususnya meningkatnya tekanan kerja akibat tuntutan untuk menjalankan tanggung jawab profesional sekaligus peran keluarga dalam waktu dan ruang yang sama. Kondisi ini dapat memicu beban kerja yang berlebihan serta kesulitan dalam mengatur batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Duxbury et al. Fan et al. (2019) menunjukkan bahwa pekerja, khususnya wanita karier, memiliki kecenderungan lebih tinggi mengalami kelelahan kerja ketika menerapkan prinsip *work-life integration* di luar kantor. Temuan ini mengindikasikan bahwa integrasi peran kerja dan kehidupan pribadi yang tidak terkelola dengan baik dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja. Dengan demikian, kemudahan kerja yang pada awalnya dimaksudkan untuk memberikan kemudahan justru berpotensi memperbesar peluang terjadinya *burnout* apabila tidak disertai dengan batasan yang sehat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sarathsimha Bhattaru, 2024 berjudul "*From Burnout to Balance: A Sustainability-Oriented Survey on Job Stress and Work-Life Integration*" bahwa kegagalan individu dalam mengelola integrasi kehidupan kerjanya berujung langsung pada stres kerja kronis. Oleh karena itu, perusahaan dituntut menyediakan regulasi jam kerja yang fleksibel (*flexible arrangements*). Integrasi yang didukung perusahaan terbukti menjamin produktivitas dan keberlanjutan mental karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Liselotte N. Dyrbye et al., 2021 yang berjudul "*Burnout and Satisfaction With Work-Life Integration Among Nurses*" menjelaskan bahwa Berdasarkan analisis data berskala besar, disimpulkan bahwa profesi dengan tuntutan krisis tinggi memiliki kepuasan yang sangat rendah terhadap WLI dibandingkan pekerja biasa. Sulitnya mencapai

integrasi yang fleksibel akibat jam kerja bergiliran (shift) menjadi penyebab tingginya sindrom *burnout* sistemik di lingkungan medis.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Meida Rachmawati & Ignatius Hari Santoso, 2021 yang berjudul "*Work-Life Integration* Pola Kerja Baru Pemicu Kelelahan Kerja: Adaptasi Baru Pada Masa Pandemi" membuktikan bahwa pola kerja *Work-Life Integration* yang tidak terkendali merupakan pemicu utama terjadinya kelelahan kerja. Namun, efek negatif ini diredam secara parsial oleh variabel *Work-Life Balance*. Artinya, karyawan boleh mengintegrasikan pekerjaannya, asalkan tetap memiliki batasan prioritas keseimbangan agar terhindar dari *exhaustion*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Melissa Kelly et al., 2020 yang berjudul "*Job Stress, Burnout, Work-Life Balance, Well-Being, and Job Satisfaction Among Pathology Residents and Fellows*" membuktikan bahwa Lebih dari sepertiga responden mengalami stres dan *burnout*, dengan penyebab utama berupa kesulitan menjaga integrasi dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), responden yang melaporkan memiliki kontrol dan batasan kerja-hidup yang baik terbukti memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan bebas dari sindrom kelelahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Shanafelt et al. (2019) mengkaji perubahan tingkat *burnout* dan kepuasan terhadap work-life integration (WLI) pada dokter di Amerika Serikat dibandingkan dengan populasi pekerja umum pada tahun 2011, 2014, dan 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* merupakan fenomena yang masih tinggi, dengan sekitar 43,9% dokter pada tahun 2017 mengalami setidaknya satu gejala *burnout*, meskipun angka ini mengalami penurunan dibandingkan tahun 2014 yang mencapai 54,4%. Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang relevan antara *burnout* dan work-life integration, di mana individu dengan tingkat *burnout* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan WLI yang lebih rendah. Hal ini terlihat dari fakta bahwa hanya sekitar 42,7% dokter pada tahun 2017 yang merasa puas dengan work-life integration mereka. Selain itu, dibandingkan dengan populasi pekerja umum, dokter memiliki risiko *burnout* yang lebih tinggi serta tingkat kepuasan WLI yang lebih rendah, bahkan setelah dikontrol berdasarkan variabel demografis dan jam kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingginya tuntutan

pekerjaan, seperti jam kerja yang panjang dan beban administratif, berkontribusi terhadap ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan risiko *burnout*. Secara konseptual, temuan ini memperkuat bahwa work-life integration merupakan salah satu faktor penting yang berkaitan dengan *burnout*. Ketika individu tidak mampu mengintegrasikan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, maka akan terjadi akumulasi stres yang berujung pada kelelahan emosional dan penurunan keterlibatan kerja. Sebaliknya, tingkat kepuasan work-life integration yang lebih baik dapat berperan sebagai faktor protektif terhadap *burnout*. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, work-life integration dapat diposisikan sebagai variabel yang memiliki hubungan negatif dengan *burnout*, di mana semakin tinggi kepuasan terhadap work-life integration, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami individu.

Pada penelitian berikutnya Tawfik et al (2021), melakukan penelitian kembali dimana untuk melihat kelanjutan dari apakah terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya, namun pada kenyataannya penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat sedikit perbaikan pada tingkat *burnout* dan kepuasan work-life integration pada tahun 2017 dibandingkan tahun 2014, kondisi tersebut belum sepenuhnya kembali ke tingkat yang lebih baik seperti pada tahun 2011. Secara spesifik, sekitar 43,9% dokter masih mengalami *burnout* pada tahun 2017, sementara tingkat kepuasan terhadap work-life integration hanya mencapai sekitar 42,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat tren perbaikan, permasalahan terkait keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi masih menjadi isu yang signifikan. Temuan lain yang tidak kalah penting adalah adanya faktor-faktor pekerjaan yang berkontribusi terhadap kedua variabel tersebut. Jam kerja yang lebih panjang secara signifikan berkaitan dengan peningkatan risiko *burnout* sekaligus penurunan kepuasan work-life integration. Kondisi ini menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga sangat terkait dengan tuntutan pekerjaan dan struktur organisasi yang dapat menghambat individu dalam mencapai integrasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Claudia Angela et al., 2025 yang berjudul “Gambaran *Work Life Integration* Pada Karyawan Gen Z” menjelaskan bahwa karyawan Generasi Z berada pada tingkat Work-Life Integration kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa batasan antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi bagi Gen Z sudah semakin membur (permeabel) akibat penggunaan teknologi, namun mereka masih dalam adaptasi untuk mengintegrasikan kedua ranah tersebut dengan sempurna.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al. (2023) juga menyatakan bahwa karakteristik Gen Z yang memiliki kebutuhan tinggi terhadap dukungan organisasi juga memperkuat hubungan antara *burnout* dan *work-life integration*. Ketika organisasi tidak menyediakan lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas, keseimbangan waktu, serta kesejahteraan karyawan, maka individu akan lebih rentan mengalami ketidakseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini kemudian dapat berkembang menjadi stres kronis yang memicu *burnout*. Sebaliknya, apabila organisasi mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung *work-life integration*, misalnya seperti jam kerja yang normal dan dukungan kesejahteraan, maka hal tersebut dapat berperan sebagai faktor protektif yang menurunkan tingkat *burnout* pada karyawan Gen Z.

Meskipun fenomena *burnout* pada Generasi Z semakin meningkat, penelitian yang mengaitkan *burnout* dengan *work-life integration* masih relatif terbatas tidak konsisten bahwa *work life integration* sebagai kondisi yang positif atau negatif. Oleh karena itu, terdapat celah penelitian untuk mengkaji pengaruh *work-life integration* terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z, sehingga penelitian ini diharapkan dapat menjawab ketidakonsistenan dari penelitian sebelumnya dan dapat memperluas pengetahuan literatur

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Perubahan sistem kerja yang semakin fleksibel menyebabkan kaburnya batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga berpotensi meningkatkan tekanan kerja dan mengurangi waktu pemulihan individu.
2. Tingginya tingkat integrasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Work-Life Integration) berpotensi menimbulkan stres berkepanjangan yang dapat berkembang menjadi *burnout*, khususnya pada Generasi Z.
3. Masih terbatasnya penelitian yang mengkaji pengaruh Work-Life Integration terhadap *burnout* pada Generasi Z di Indonesia.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini difokuskan pada hubungan antara Work-Life Integration dan *burnout* pada Generasi Z. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari Work-Life Integration sebagai variabel independen dan *burnout* sebagai variabel dependen. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain di luar kedua variabel tersebut yang dimungkinkan turut memengaruhi *burnout*.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Work-Life Integration memengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan yang termasuk dalam Generasi Z, khususnya dalam konteks dinamika kerja yang sudah berubah menjadi lebih mudah dan terintegrasi.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji serta memperoleh pemahaman mendalam mengenai peran *Work-Life Integration* dalam memengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan Generasi Z, dengan mempertimbangkan dinamika batas antara kehidupan kerja dan pribadi, intensitas keterhubungan terhadap pekerjaan, serta keterbatasan waktu pemulihan yang dialami dalam konteks sistem kerja yang semakin fleksibel dan terintegrasi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta psikologi kerja. Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai *burnout* pada Generasi Z dengan mengkaji pengaruh *Work-Life Integration*, yang masih relatif terbatas pada pekerja muda di Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan kerja yang lebih memperhatikan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, seperti pengaturan beban kerja yang proporsional, komunikasi kerja yang tidak berlebihan di luar jam kerja, serta dukungan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Hal tersebut penting karena *Work-Life Integration* yang tidak terkelola dengan baik dapat meningkatkan risiko *Burnout*.

1.6.2.2 Bagi Karyawan Generasi Z

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya mengelola hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih adaptif. Karyawan dapat memahami bahwa fleksibilitas kerja perlu diikuti dengan kemampuan menetapkan prioritas, menjaga waktu istirahat, membangun batas yang sehat, serta memanfaatkan pengalaman positif dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Dengan pengelolaan

tersebut, *Work-Life Integration* tidak hanya menjadi sumber tekanan, tetapi juga dapat menjadi sumber dukungan yang membantu menurunkan *Burnout*.

1.6.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharap dapat menjadi acuan awal untuk mengembangkan kajian mengenai *Work-Life Integration* dan *Burnout* secara lebih luas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk meneliti populasi yang lebih beragam, memperluas sektor pekerjaan, serta mempertimbangkan variabel lain yang relevan, seperti dukungan organisasi, beban kerja, kontrol kerja, kepuasan kerja, resiliensi, atau *work-life balance*. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Burnout* pada karyawan Generasi Z maupun target responden lainnya.

