

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Bahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antara beban kerja dengan *burnout* pada *freelancer* generasi Z di industri kreatif yang bekerja dengan model *Work From Anywhere* (WFA). Berdasarkan data yang didapatkan dari uji statistik non-parametrik *Bootstrapping* yang mendapatkan hasil koefisien regresi (B) sebesar 1,164 dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $< 0,001$  ( $p < 0,01$ ) menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *burnout*. Hasil tersebut diperkuat dengan nilai *BCa 95% Confidence Interval*, yang berada pada rentang 0,914 hingga 1,392, sehingga tidak melewati nilai nol dan dapat diartikan hipotesis dari penelitian ini diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout* pada *freelancer* generasi Z di industri kreatif yang bekerja dengan model *Work From Anywhere* (WFA). Selain itu, berdasarkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 1,164 yang bernilai positif, dapat diartikan bahwa pengaruh antara beban kerja terhadap *burnout* bersifat positif, yaitu semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami oleh *freelancer*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh *freelancer*.

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil tabulasi silang antara kategorisasi beban kerja dan tingkat *burnout* pada 159 responden menunjukkan bahwa kategori *burnout* yang paling dominan adalah pada tingkat *Sedang* (49,1%), diikuti oleh kategori *Sangat Tinggi* (18,2%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar *freelancer* generasi Z mengalami *burnout* pada taraf sedang, namun terdapat pula proporsi yang cukup menonjol pada kategori sangat tinggi.

Burnout kategori sedang pada *freelancer* generasi Z dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mereka mengalami kelelahan emosional yang cukup mengganggu, namun masih dapat mempertahankan performa kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil tinjauan sistematis yang dilakukan oleh Savic (2023) yang menunjukkan bahwa pola kerja fleksibel seperti *remote work* dapat meningkatkan risiko kelelahan tingkat moderat karena batas antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi menjadi kabur, terutama ketika pekerja memiliki otonomi penuh terhadap manajemen waktunya. Hal ini konsisten dengan karakter kerja WFA yang dijalani responden penelitian ini, dimana mereka bebas menentukan lokasi dan jam kerja, namun fleksibilitas tersebut justru mendorong munculnya pola *overworking* yang tidak disadari.

Selain itu, studi Rydstedt dan Bernhard-Oettel (2023) menemukan bahwa pekerja dalam sistem "*new ways of working*" seperti WFA cenderung mengalami tekanan emosional karena ritme kerja yang tidak stabil dan tuntutan kinerja yang bergantung pada *deadline*, bukan jam kerja. Kondisi ini sejalan dengan realitas pekerjaan *freelance* di industri kreatif yang sangat berbasis proyek. *Freelancer* generasi Z pada penelitian ini memang menikmati fleksibilitas, mobilitas, dan kontrol penuh atas pekerjaan mereka, sesuai dengan karakteristik generasi Z yang sangat menghargai *work-life balance* dan preferensi bekerja mandiri. Namun, fleksibilitas tersebut tidak sepenuhnya menghilangkan potensi *burnout*, karena jenis pekerjaan kreatif menuntut intensitas kognitif tinggi, kreativitas berkelanjutan, dan sering kali bekerja sendirian tanpa dukungan struktural dari organisasi.

Lebih lanjut, penelitian Piwowar-Sulej (2023) menunjukkan bahwa *freelancer* memiliki risiko *burnout* moderat karena beban kerja yang tidak stabil, tuntutan klien yang berubah-ubah, dan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja. Hal ini memperkuat kondisi responden penelitian ini, di mana *burnout* mereka berada pada kategori sedang karena adanya tekanan ritme kerja mandiri, tuntutan kreatif, serta kurangnya struktur kerja formal. Dengan demikian, *burnout* sedang yang dialami *freelancer* generasi Z dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai hasil kombinasi antara fleksibilitas WFA, otonomi tinggi, jenis pekerjaan kreatif, dan karakteristik generasi Z yang menyukai kebebasan tetapi tetap rentan terhadap tekanan kerja digital.

Generasi Z dalam penelitian ini memilih pekerjaan *freelance* dan bekerja dengan sistem *Work From Anywhere* (WFA) bukan karena keterbatasan lapangan kerja, melainkan karena preferensi pribadi. Laporan Deloitte (2025) menunjukkan bahwa sebagian besar generasi Z secara aktif memilih pekerjaan yang memberikan fleksibilitas tinggi serta kontrol terhadap waktu dan lokasi kerja. Temuan ini

diperkuat oleh Adisa et al. (2022), yang menemukan bahwa generasi Z memandang fleksibilitas sebagai kebutuhan utama dalam memilih pekerjaan, bukan sekadar keuntungan tambahan. Dalam konteks penelitian ini, responden merasa lebih cocok bekerja sendiri, memiliki otonomi, serta dapat menyesuaikan ritme kerja dengan kapasitas kreatif mereka. Preferensi ini berkaitan erat dengan *burnout* kategori sedang, karena fleksibilitas membantu menjaga *work-life balance* sehingga *burnout* tidak meningkat ke tahap berat, namun tetap memunculkan kelelahan moderat akibat batas waktu kerja yang kabur. Microsoft Work Trend Index (2022) juga menegaskan bahwa generasi Z memilih sistem kerja fleksibel untuk menghindari stres akibat struktur kantor tradisional, namun tetap rentan terhadap tekanan kreatif dalam pekerjaan berbasis digital. Dengan demikian, pilihan sadar generasi Z terhadap WFA menjelaskan mengapa *burnout* mereka berada pada kategori sedang dimana adanya fleksibilitas namun tetap menuntut.

Berdasarkan Tabel 4.12, sebagian besar *freelancer* generasi Z di sektor industri kreatif yang bekerja dengan sistem *Work From Anywhere* (WFA) memiliki beban kerja pada kategori “Sangat Tinggi” (78,6%). Pada kelompok ini, proporsi terbesar juga ditemukan pada tingkat *burnout* tingkat “Sedang” (41,5%), diikuti oleh kategori “Tinggi” dan “Sangat Tinggi”. Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya beban kerja yang dialami oleh para *freelancer* berpengaruh dengan munculnya gejala *burnout* pada taraf sedang dan tinggi. Hal ini menyatakan adanya indikasi bahwa beban kerja yang tinggi dalam sistem kerja fleksibel dapat berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang lebih besar bagi *freelancer* generasi Z di industri kreatif.

Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya korelasi positif antara beban kerja dan *burnout*. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Busti et al. (2023) menemukan hubungan antara beban kerja dan *burnout* yang dimediasi oleh stres kerja. Afiansyah & Adi (2024) juga mencatat peningkatan tingkat *burnout* seiring bertambahnya beban kerja, sementara Nabila Khairunnisa et al. (2022) menyoroti aspek *frustration* sebagai dimensi dominan yang muncul akibat tingginya beban kerja. Di sisi lain, Inggis Lineuwih et al. (2023) melaporkan pengaruh positif namun tidak signifikan antara kedua variabel tersebut,

sedangkan penelitian Chandra (2024) pada karyawan hotel X menemukan pengaruh signifikan dengan nilai  $p = 0,002$  dan  $t = 3,297$ .

Meskipun sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada karyawan tetap, pola hubungan yang serupa juga berpotensi terjadi pada *freelancer* generasi Z di industri kreatif. Dalam konteks kerja fleksibel seperti *Work From Anywhere* (WFA), tuntutan produktivitas tinggi, tenggat waktu yang tidak menentu, serta tekanan kreativitas yang berkelanjutan dapat memperkuat pengaruh antara beban kerja dan *burnout*. Oleh karena itu, hasil penelitian ini turut memperkaya pemahaman mengenai bagaimana dinamika beban kerja memengaruhi kondisi psikologis *freelancer* di era kerja fleksibel.

Hasil penelitian lain yang sejalan dengan temuan penelitian ini adalah penelitian oleh Anandani & Rahmasari (2022) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan *burnout* pada karyawan *startup*, dengan koefisien korelasi sebesar 0,677 dan nilai  $\text{Sig. } 0.000$  ( $p < 0,05$ ). Temuan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja mental dan tuntutan fleksibilitas dalam lingkungan *startup* berkontribusi terhadap meningkatnya risiko *burnout*, sebagaimana juga ditemukan dalam penelitian ini pada pekerja generasi Z dengan model kerja *Work From Anywhere* (WFA).

Secara lebih luas, hasil-hasil tersebut menegaskan bahwa pada berbagai model kerja, baik pegawai tetap, maupun *freelancer* dengan sistem WFA, beban kerja yang berlebihan tetap menjadi faktor yang berkontribusi terhadap munculnya *burnout*. Dengan demikian, pengaruh beban kerja dan *burnout* bersifat konsisten lintas konteks pekerjaan, hanya berbeda dalam bentuk tekanan dan cara individu mengelolanya. Di sisi lain, dengan penelitian yang dilakukan oleh Hung & Kembaren (2024) menemukan bahwa *job demands* berpengaruh negatif terhadap *psychological well-being* pada pekerja *creative agency* di Jakarta. Hal ini mendukung hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berlebih pada pekerja industri kreatif, khususnya *freelancer* generasi Z, berpotensi menimbulkan *burnout* dikarenakan dalam menyelesaikan tugas dibutuhkan usaha yang berlebih secara fisik dan juga psikologis.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai studi sebelumnya yang menegaskan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi munculnya *burnout* di beragam sektor pekerjaan. Meliani et al. (2024) menemukan bahwa pada pegawai BUMN, tingginya beban kerja memicu *burnout* yang berdampak negatif terhadap kinerja, sedangkan Azizah AS et al. (2025) melaporkan hubungan signifikan antara beban kerja, kesehatan mental, dan *burnout* pada staf pendidikan di Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya. Penelitian Syahrir & Falah (2021) juga menunjukkan bahwa beban kerja tinggi menjadi pemicu utama *burnout* lintas profesi, sementara karakteristik personal seperti jenis kelamin atau status pernikahan hanya berperan memperkuat atau memperlemah dampaknya. Dalam konteks *freelancer* generasi Z di industri kreatif, risiko ini semakin tinggi karena batas antara waktu kerja dan waktu pribadi yang kabur serta tuntutan produktivitas yang berkelanjutan dalam lingkungan digital (Izzati et al., 2021).

Hasil penelitian ini juga mengkaji dari data demografi jenis kelamin, dimana tingkat *burnout* tertinggi pada kedua kelompok berada pada kategori “Sedang”. Meskipun demikian, terdapat perbedaan kecenderungan pada tingkat *burnout* berikutnya. Laki-laki cenderung mengalami *burnout* pada tingkat yang lebih rendah, sedangkan perempuan menunjukkan kecenderungan pada tingkat *burnout* yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perempuan lebih rentan mengalami *burnout*, yang dapat disebabkan oleh adanya beban peran domestik dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi.

Hasil ini konsisten dengan temuan Alenezi et al. (2024) yang menyatakan bahwa perempuan memiliki skor *personal burnout* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki karena adanya tekanan emosional dan beban peran ganda yang lebih besar dalam kehidupan kerja maupun pribadi. Demikian pula, meta-analisis oleh Załuski & Makara-Studzińska (2024) yang mengonfirmasi bahwa perbedaan gender dapat memengaruhi bentuk dan intensitas *burnout*. Penelitian tersebut menemukan bahwa laki-laki lebih sering mengalami depersonalisasi atau sikap menjauh secara emosional terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh perbedaan peran sosial dan ekspektasi budaya yang melekat pada masing-masing gender, di mana perempuan sering kali menghadapi beban ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab personal,

sedangkan laki-laki lebih terbebani oleh tuntutan produktivitas dan kontrol pekerjaan. Perbedaan ini memperkuat dugaan bahwa jenis kelamin, tuntutan sosial dan emosional turut berkontribusi terhadap tingkat *burnout* yang lebih tinggi pada perempuan.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari domisili terhadap tingkatan *burnout* dimana kategori “Sedang” menjadi yang paling dominan di seluruh wilayah penelitian. Meskipun demikian, terdapat perbedaan kecenderungan antar kota dimana responden di Surabaya cenderung mengalami *burnout* pada tingkat sedang dan rendah, sedangkan di Jakarta kecenderungannya di tingkat sedang dan tinggi. Sementara itu, responden di Bandung menunjukkan pola *burnout* yang lebih berat, yaitu dari tingkat sedang dan tingkat sangat tinggi.

Perbedaan tingkat *burnout* antar kota menunjukkan bahwa konteks lingkungan kerja kreatif memiliki pengaruh terhadap tekanan psikologis yang dialami freelancer. Di Jakarta, hasil penelitian oleh Tambuwun dan Sahrani (2023) menunjukkan bahwa tuntutan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* pada generasi Z, dengan motivasi kerja sebagai faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Hal ini sejalan dengan karakter industri kreatif ibu kota yang berorientasi pada produktivitas tinggi, persaingan ketat, serta tenggat waktu yang padat, khususnya pada sektor media dan periklanan.

Sementara itu, tingkat *burnout* di Bandung cenderung lebih berat, sejalan dengan hasil penelitian Hikmawati (2022) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja pada freelancer di sektor kreatif sering menimbulkan kerentanan (*vulnerability*) akibat tuntutan inovasi berkelanjutan dan ketidakpastian pendapatan. Khusus di Surabaya, studi Hanan et al. (2024) menunjukkan bahwa sejumlah besar generasi Z pekerja retail di kota tersebut mengalami stres kerja pada kategori sedang (76,1 %) sehingga mengindikasikan bahwa meskipun tekanan kerja ada, tingkatnya relatif lebih terkendali dibandingkan kota-dengan industri kreatif yang sangat dinamis. Hal ini memberikan bukti bahwa lingkungan kerja di Surabaya mungkin menawarkan stabilitas atau dukungan sosial yang lebih baik dibanding kota lainnya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pada seluruh kelompok kerja (Kreasi, Media, dan Inovasi) kategori *burnout* “Sedang” merupakan yang paling dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas *freelancer* di industri kreatif mengalami tingkat kelelahan yang masih berada dalam batas sedang, meskipun tekanan kerja tetap dirasakan secara signifikan pada masing-masing kelompok kerja.

Pada kelompok kerja Kreasi (yang meliputi bidang Desain, Desain Komunikasi Visual, Desain Produk, Interior, Arsitektur, Fotografi, dan Seni Rupa), tingkat *burnout* “Sedang” menjadi yang tertinggi dan diikuti oleh kategori “Rendah”. Sementara itu, pada kelompok kerja Media (termasuk bidang Musik, Film, TV dan Radio, Periklanan, Penerbitan, Animasi dan Video, Seni Pertunjukan, dan Permainan Interaktif), kategori *burnout* “Sedang” juga mendominasi, namun proporsi tertinggi berikutnya berada pada kategori “Tinggi. Pada kelompok kerja Inovasi (yang mencakup bidang Aplikasi, Fesyen, dan Kuliner), *burnout* juga paling banyak berada pada kategori “Sedang”, namun distribusinya lebih bervariasi, dengan proporsi yang relatif seimbang pada kategori “Sangat Tinggi”, “Tinggi”, dan “Rendah”.

Selanjutnya, hasil ini juga memperkuat temuan Scott & Woods (2025) yang mengemukakan konsep *involuted labour*, yaitu kecenderungan pekerja kreatif untuk terjebak dalam pola kerja yang semakin kompleks dan intens sebagai respons terhadap tekanan ekonomi dan sosial di industri kreatif. Fenomena ini berimplikasi pada meningkatnya kelelahan emosional dan menurunnya efikasi diri akibat tuntutan produktivitas yang tidak sebanding dengan sumber daya yang dimiliki.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Wolgast & Hoff (2024) yang menyoroti bahwa pekerja kreatif sering menghadapi kondisi kerja yang tidak menentu, batas waktu kerja yang kabur, serta keterasingan sosial, yang secara kumulatif dapat memengaruhi keseimbangan psikologis dan meningkatkan kerentanan terhadap *burnout*. Meskipun demikian, sebagian individu tetap mampu mempertahankan tingkat *burnout* yang “sedang” karena memiliki motivasi intrinsik dan otonomi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ianakiev & Medneva (2025) yang menunjukkan bahwa *freelancer* cenderung mengalami tingkat kelelahan emosional

yang tinggi, terutama disebabkan oleh ketidakpastian pendapatan, tenggat waktu yang ketat, tingginya kompetisi, serta tuntutan kreativitas yang berkelanjutan. Faktor-faktor tersebut mencerminkan karakteristik kerja pada sektor media dan inovasi, di mana individu dituntut untuk menghasilkan karya yang segar, relevan, dan bernilai pasar dalam waktu yang terbatas. Kondisi ini selaras dengan pola *burnout* “sedang hingga tinggi” yang ditemukan pada kelompok kerja tersebut dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga meninjau bagaimana status pernikahan memengaruhi tingkat *burnout*. Hasil tabulasi silang menunjukkan adanya perbedaan kecenderungan antara responden yang berstatus *single* dan yang sudah menikah. Responden dengan status *single* cenderung mengalami *burnout* pada kategori sedang dan rendah, sedangkan responden yang sudah menikah lebih banyak berada pada kategori sangat tinggi dan sedang. Pola ini mengindikasikan bahwa individu yang telah menikah berpotensi mengalami tekanan psikologis yang lebih besar akibat tanggung jawab ganda di luar pekerjaan, seperti kewajiban keluarga atau pengasuhan. Kondisi ini dapat memperkuat dampak beban kerja terhadap *burnout*.

Temuan ini juga dapat dikaitkan dengan hasil analisis berdasarkan jenis kelamin, di mana perempuan menunjukkan tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal tersebut mengindikasikan adannya kemungkinan bahwa sebagian responden yang sudah menikah dan mengalami *burnout* lebih tinggi merupakan perempuan. Kondisi ini dapat terjadi karena adanya beban peran ganda yang dijalankan, baik sebagai pekerja profesional maupun sebagai istri atau ibu dalam kehidupan rumah tangga. Beban peran ganda tersebut meningkatkan potensi konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, yang pada akhirnya memperkuat risiko terjadinya *burnout*.

Meskipun responden dengan status *single* menunjukkan kecenderungan *burnout* pada kategori sedang hingga rendah, kondisi ini tidak sepenuhnya menghilangkan potensi kelelahan psikologis. *Burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh tanggung jawab keluarga, tetapi juga oleh karakteristik pekerjaan dan kondisi psikososial individu. Individu yang *single* tetap dapat mengalami *burnout* karena intensitas pekerjaan yang tinggi, tuntutan profesional, serta keterbatasan dukungan

sosial. Maslach et al. (2000) menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan faktor protektif utama terhadap burnout, sehingga individu yang tidak memiliki pasangan dapat memiliki risiko kelelahan yang lebih tinggi ketika menghadapi stres kerja. (Temel et al., 2020) juga menemukan bahwa perawat yang *single* mengalami tingkat *burnout* yang signifikan akibat keterbatasan dukungan emosional. Selain itu, pekerja *freelance* cenderung bekerja secara individual sehingga rentan mengalami isolasi sosial, yang turut meningkatkan potensi *burnout*. Dengan demikian, meskipun beban peran ganda lebih berat pada individu yang menikah, status *single* tidak sepenuhnya melindungi seseorang dari *burnout* karena faktor pekerjaan dan dukungan sosial juga memiliki pengaruh yang kuat.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada *freelancer* generasi Z di industri kreatif umumnya berada pada kategori *sedang*, baik pada responden dengan masa kerja singkat (1–3 tahun) maupun pada mereka yang telah bekerja lebih dari 3 tahun. Pada kelompok dengan masa kerja 1–3 tahun, kategori *burnout sedang* merupakan yang paling dominan, diikuti oleh kategori tinggi dan sangat tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa *freelancer* yang masih berada pada fase awal karier cenderung lebih rentan terhadap tekanan kerja dan tuntutan penyesuaian terhadap sistem *Work From Anywhere*. Sementara itu, responden dengan masa kerja lebih dari tiga tahun menunjukkan variasi tingkat *burnout* yang lebih beragam, sebagian mampu beradaptasi sehingga berada pada kategori *rendah*, namun sebagian lainnya tetap mengalami *burnout* “Tinggi” akibat akumulasi beban kerja dan tanggung jawab yang meningkat.

Untuk memperkaya pemahaman tentang pengaruh masa kerja terhadap *burnout*, dilakukan wawancara dengan dua partisipan, yaitu S (22 tahun), *freelance* editor, desainer grafis, dan desainer interior, serta B (22 tahun), *creative director* dan *graphic designer* di bidang fesyen. Kedua partisipan mengalami beban kerja tinggi dan gejala *burnout* dengan memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun. Namun mereka menyatakan bahwa pekerjaan *freelance* tetap memberikan kepuasan karena fleksibilitas dan kebebasan yang ditawarkan.

*“Capeknya 100000...tapi kalo dari aku puasnya 7/8 sih, kek seru aja  
gitu walau kadang ya capek juga si”*

B,22 tahun.

*“capeknya, capek banget riil...tapi ya puas, eummm...8 lah ya... soalnya lebih enak kerja sendiri, Cuma ya susah juga kalau kerja tim. Semua dikerjain sendiri, dari riset, desain, sampai revisi klien.”*

S, 22 tahun.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun persepsi beban kerja tinggi, sebagian *freelancer* generasi Z tetap merasa puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, wawancara menyoroti bahwa tantangan di dalam rumah juga dapat menambah beban psikologis.

*“...belum lagi kalau kerja di rumah, suka disuruh mama ini lah, itu lah... karena kelihatannya di rumah, jadi dianggap kek bisa dimintain tolong terus...”*

B, 22 tahun.

Kedua partisipan mengindikasikan bahwa masa kerja memengaruhi bentuk *burnout*, dimana masa kerja singkat cenderung memunculkan kelelahan fisik akibat adaptasi yang belum stabil, sedangkan masa kerja lebih panjang memungkinkan pengembangan strategi adaptasi yang lebih baik, sehingga *burnout* lebih terkendali dan muncul dalam bentuk tekanan psikologis yang lebih kompleks. Temuan ini mendukung hasil kuantitatif bahwa masa kerja berkaitan dengan variasi tingkat *burnout* pada *freelancer* generasi Z.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yalin et al. (2023) yang menjelaskan bahwa masa kerja (*organisational tenure*) memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* pada generasi baru karyawan. Semakin lama individu bekerja dalam suatu sistem atau lingkungan yang menuntut, semakin besar kemungkinan munculnya kelelahan emosional akibat ketidaksesuaian antara harapan pribadi dan realitas pekerjaan. Penelitian tersebut juga menyoroti peran *psychological contract breach* sebagai mediator, di mana ketidaksesuaian antara ekspektasi individu dan kondisi aktual pekerjaan dapat memperburuk *burnout* pada pekerja dengan masa kerja yang lebih panjang.

Selaras dengan itu, studi oleh Nath & Babu (2023) menemukan bahwa karyawan dengan masa kerja singkat lebih rentan mengalami *burnout* karena masih

berada pada fase adaptasi terhadap tuntutan dan ritme kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan pola serupa, di mana *freelancer* dengan masa kerja 1–3 tahun paling banyak berada pada kategori *burnout* sedang, sedangkan *freelancer* dengan masa kerja lebih dari tiga tahun lebih banyak berada pada kategori *burnout* rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin besar kemungkinan individu mampu menyesuaikan diri terhadap tekanan kerja. Dengan demikian, pengaruh antara masa kerja dan *burnout* bersifat dinamis. *Freelancer* yang lebih berpengalaman dapat menunjukkan tingkat *burnout* yang lebih rendah apabila mampu membangun keseimbangan antara beban kerja dan kebutuhan pribadi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kategori *burnout* “Sedang” menjadi yang paling dominan pada seluruh kelompok jam kerja, baik yang bekerja kurang dari 4 jam, 4–8 jam, maupun lebih dari 8 jam per hari. Namun, pola pergeseran tingkat *burnout* menunjukkan arah yang berbeda di setiap kelompok. Pada individu dengan jam kerja yang lebih singkat, kecenderungan *burnout* berada pada tingkat “Sedang” dan “Rendah”, sementara pada mereka yang bekerja 4–8 jam, *burnout* berada di tingkat “Sedang” dan tingkat “Tinggi”. Adapun pada kelompok yang bekerja lebih dari 8 jam per hari, proporsi *burnout* “Sangat Tinggi” lebih besar dibandingkan kelompok lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara sebelumnya kepada 2 narasumber, mereka menggambarkan situasi kerja yang padat, namun dengan pola waktu yang berbeda. B menjelaskan bahwa meskipun jam kerjanya tidak selalu panjang, beban mental dalam proses kreatif juga tetap tinggi:

“Capek banget sih, apalagi pas brainstorming atau cari ide. Itu paling nguras tenaga dan pikiran. Sampe kadang kesel sendiri, ga mari-mari..”

B, 22 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa pada *freelancer* kreatif, intensitas kerja tidak semata diukur dari lamanya waktu bekerja, tetapi juga dari beban kognitif dan emosional yang menyertai proses kreatif.

*“ya capek lah, kan kita as freelancer kerja sendiri yak..kerjaan 2-3 orang di kerjain sendiri, belum lagi kita harus manage waktu juga, inilah itulah, belum kalo dirumah juga..”*

S, 22 tahun.

Dari hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa jam kerja yang panjang bukan satu-satunya penyebab *burnout* pada *freelancer* generasi Z di industri kreatif. *Burnout* lebih banyak dipengaruhi oleh intensitas beban mental, batas waktu yang kabur, serta kurangnya dukungan sosial dalam sistem kerja fleksibel. *Freelancer* dengan kemampuan mengatur jam kerja dan beban proyek secara seimbang cenderung memiliki *burnout* yang lebih rendah meskipun bekerja lebih lama, sedangkan mereka yang belum mampu mengelola ritme kerja menunjukkan kecenderungan *burnout* lebih tinggi.

Temuan ini sejalan dengan hasil analisis korelasi, diketahui bahwa sumbangan efektif beban kerja terhadap *burnout* hanya sebesar 8,53%, yang menunjukkan bahwa beban kerja bukan satu-satunya faktor yang berkontribusi terhadap munculnya *burnout*. Kecilnya sumbangan efektif ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan responden yang sebagian besar memiliki jam kerja di bawah standar formal, yaitu berkisar antara kurang dari empat jam hingga delapan jam per hari. Dengan durasi kerja yang relatif singkat, beban yang dirasakan kemungkinan tidak semata berasal dari pekerjaan itu sendiri, melainkan juga dari faktor eksternal.

Temuan ini menarik karena berbeda dengan asumsi awal penelitian pada Bab I, di mana fenomena *burnout* pada *freelancer* generasi Z di industri kreatif diasosiasikan dengan kondisi *overwork* akibat jam kerja yang panjang dan batas kerja yang kabur dalam sistem *Work From Anywhere* (WFA). Namun, hasil penelitian justru menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jam kerja di bawah standar formal, yaitu kurang dari empat jam hingga delapan jam per hari. Dengan demikian, penelitian ini membuka wawasan bahwa tingkat *burnout* pada *freelancer* generasi Z di industri kreatif cenderung berada pada kategori sedang bukan semata disebabkan oleh lamanya jam kerja, tetapi juga karena karakteristik pekerjaan yang fleksibel dalam sistem WFA memungkinkan mereka mengatur waktu dan beban kerja secara lebih mandiri.

Dengan demikian, kecilnya sumbangannya efektif beban kerja dapat disebabkan oleh kenyataan bahwa beban yang dirasakan tidak hanya berasal dari tuntutan pekerjaan, tetapi juga dari berbagai faktor lain sebagaimana dijelaskan dalam model Maslach et al. (2000). Model ini menjelaskan bahwa *burnout* muncul akibat ketidaksesuaian antara individu dan enam aspek lingkungan kerja, yaitu *control*, *reward*, *community*, *fairness*, dan *values*. Dalam konteks pekerjaan lepas, dua faktor yang paling menonjol adalah kurangnya dukungan sosial (*community*) dan minimnya penghargaan terhadap hasil kerja (*reward*). *Freelancer* cenderung bekerja secara mandiri tanpa rekan kerja tetap, dan sistem kerja berbasis proyek seringkali tidak memberikan penghargaan yang sepadan baik secara kompensasi atau *feedback*.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap *burnout*, besarnya pengaruh tersebut relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* pada *freelancer* generasi Z di industri kreatif tidak semata-mata dipicu oleh tuntutan pekerjaan, melainkan juga oleh faktor eksternal yang melekat pada pola kerja fleksibel. Tekanan psikologis akibat isolasi kerja, kurangnya dukungan sosial, dan gangguan dari lingkungan rumah menjadi faktor-faktor yang turut memperkuat kelelahan emosional.

Meskipun demikian, hasil regresi tetap menunjukkan bahwa beban kerja memiliki kontribusi nyata terhadap munculnya *burnout*, yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin besar pula potensi individu mengalami kelelahan secara emosional, mental, dan fisik. Dalam konteks *Work From Anywhere (WFA)*, hal ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja tidak sepenuhnya menghilangkan tekanan pekerjaan, melainkan dapat menciptakan bentuk beban baru yang bersifat psikologis dan sosial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *burnout* pada *freelancer* generasi Z di industri kreatif muncul sebagai hasil dari interaksi antara beban kerja dan faktor kontekstual lain, di mana fleksibilitas, isolasi, dan tanggung jawab ganda menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan kembali untuk memahami dinamika kesejahteraan psikologis dalam sistem kerja modern seperti *Work From Anywhere (WFA)*.

Penelitian ini telah menghasilkan temuan yang valid terkait pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada *freelancer* generasi Z. Namun, terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. Penelitian ini belum memasukkan data demografi seperti status pekerjaan tambahan yaitu *freelancer* yang juga memiliki pekerjaan tetap. Penambahan informasi ini berpotensi memperjelas variasi tingkat *burnout*, karena *freelancer* dengan pekerjaan tetap mungkin menghadapi tuntutan ganda atau konflik peran yang memengaruhi kelelahan dan stres. Data demografi tambahan ini juga dapat menjelaskan variasi *burnout* yang tidak sepenuhnya dijelaskan oleh beban kerja *freelance* saja.

Sejalan dengan hal itu penelitian ini memiliki dua keterbatasan penting yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Pertama, penelitian hanya berfokus pada *freelancer* generasi Z, sehingga temuan tidak dapat digeneralisasi pada kelompok usia atau generasi lain yang mungkin memiliki pola kerja, toleransi stres, serta preferensi fleksibilitas yang berbeda. Dengan demikian, hasil penelitian ini terutama merepresentasikan dinamika psikologis pekerja muda yang berada pada fase awal karier. Kedua, penelitian ini tidak melakukan analisis perbedaan antar subsektor industri kreatif, sehingga variasi tingkat *burnout* berdasarkan karakteristik pekerjaan spesifik, seperti desain grafis, animasi, fotografi, musik, atau konten digital sehingga tidak dapat diidentifikasi. Padahal setiap subsektor memiliki ritme kerja, jenis tuntutan klien, dan intensitas kreativitas yang berbeda, yang berpotensi menghasilkan tingkat beban kerja dan *burnout* yang tidak sama. Keterbatasan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan analisis komparatif antar subsektor maupun antar generasi agar gambaran *burnout* di industri kreatif dapat lebih komprehensif.

## 5.2 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan metode *bootstrapping*, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *burnout* pada *freelancer* generasi Z yang bekerja di industri kreatif dengan model kerja *Work From Anywhere (WFA)*. Nilai koefisien regresi (*B*) sebesar 1,164 dengan nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,001 (*p* < 0,01) dan *BCa 95% Confidence Interval*, yang berada pada rentang 0,914 hingga 1,392, sehingga tidak melewati nilai nol

menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh *freelancer*, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Artinya, persepsi individu terhadap tuntutan kerja yang tinggi seperti tekanan waktu, banyaknya proyek yang harus diselesaikan, serta tanggung jawab yang tidak jelas dapat berkontribusi terhadap meningkatnya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.

Selain itu, hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa sumbangan efektif beban kerja terhadap *burnout* sebesar 8,53%. Nilai ini mengindikasikan bahwa beban kerja memang berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*, namun kontribusinya relatif kecil. Dengan demikian, masih terdapat faktor-faktor lain di luar beban kerja yang turut memengaruhi munculnya *burnout* pada *freelancer* generasi Z, seperti tekanan keluarga, kurangnya dukungan sosial, ketidakstabilan proyek, atau ketiadaan sistem penghargaan dalam pekerjaan lepas.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *burnout* pada *freelancer* generasi Z di industri kreatif yang bekerja dengan model *Work From Anywhere* dinyatakan diterima. Namun, kecilnya sumbangan efektif menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya dipicu oleh tuntutan pekerjaan semata, melainkan juga oleh faktor-faktor kontekstual dan psikososial yang melekat pada karakteristik kerja fleksibel dan independen.

### 5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah dijelaskan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan representatif, yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, kebutuhan akan dukungan sosial bagi *freelancer* generasi Z terlihat sebagai aspek penting dalam menjaga kesejahteraan mereka ketika bekerja dengan sistem kerja fleksibel seperti *Work From Anywhere* (WFA). Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menelaah peran dukungan sosial secara lebih mendalam,

baik yang bersumber dari keluarga, teman sebaya, komunitas profesional, maupun platform digital tempat mereka bekerja. Selain dukungan sosial, penelitian di masa mendatang juga perlu mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi pengalaman kerja dan kondisi psikologis freelancer, seperti Work–Family Conflict, motivasi, kepuasan kerja, serta bentuk penghargaan profesional. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas jangkauan partisipan dengan melibatkan freelancer dari lebih banyak kota kreatif di Indonesia, serta bekerja sama dengan komunitas profesi atau platform kerja digital untuk meningkatkan jumlah responden agar lebih representatif.

b. Bagi Partisipan Penelitian

Bagi para *freelancer* dan pekerja di industri kreatif, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi refleksi akan pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama dalam sistem kerja fleksibel yang rentan menimbulkan kelelahan emosional. *Freelancer* disarankan untuk mengatur jadwal kerja secara lebih terstruktur, menetapkan batas waktu kerja yang sehat, serta mengembangkan strategi pengelolaan stres dan dukungan sosial yang memadai.

c. Bagi Pihak Perusahaan di Industri Kreatif

Bagi perusahaan di industri kreatif, penting untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan maupun *freelancer* sebagai bagian dari keberlanjutan kerja. Perusahaan diharapkan dapat menerapkan sistem kerja yang lebih manusiawi, seperti menetapkan target dan tenggat waktu yang realistik, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta membangun komunikasi yang terbuka dan transparan terkait ekspektasi kerja. Dengan langkah tersebut, lingkungan kerja dapat menjadi lebih produktif, sehat, dan berkelanjutan, sekaligus membantu menurunkan risiko *burnout* di tengah dinamika industri kreatif yang cepat dan menuntut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdreissova, D., & Baitenizov, D. (2023). THE IMPACT OF THE STATE REGULATION SYSTEM ON THE INCOME OF FREELANCERS. *Public Policy and Administration*, 22(3), 370–383. <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.22.3.33829>
- Afiansyah, M. R., & Adi, A. N. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP BURNOUT PADA SAAT COVID-19. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(2), 543–552. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.2.20>
- Ahmed Ashfaq, M., Nazir, H., & Haider, M. (2024). UN MTC Article 15: Reconciling the Global North’s ‘Digital Nomad’ With the Global South’s ‘Digital Freelancer’: Will the Rising Tide Lift All Boats? *World Tax Journal*, 11(2), 189–225. <https://doi.org/10.59403/1g8jv1y>
- Alenezi, L., Gillespie, G. L., Smith, C., & Davis, K. G. (2024). Gender differences in burnout among US nurse leaders during COVID-19 pandemic: an online cross-sectional survey study. *BMJ Open*, 14(11). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-089885>
- Attiq, K., Suryo Kristanto, R., Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng, S. (2024). *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis MENGELOLA STRES KERJA PADA GENERASI Z*.
- Azzahra, D. N., Mutiara Anggodo, S., & Salvina, Z. (2024). *Neraca ANALISIS DAMPAK FLEKSIBILITAS WORK FROM ANYWHERE (WFA) TERHADAP KINERJA ASN* (Vol. 2, Issue 5). <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>
- Badan Pusat Statistik, & Pierre Ranier. (2023). *Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z*. <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>
- Baihaqy, L., Priharsari, D., & Pradana, F. (2023). *Analisis Peran Tingkat Pendidikan dan Platform Komunikasi dalam Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan Work From Anywhere (WFA)* (Vol. 7, Issue 2). <http://j-ptiik.ub.ac.id>

- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydman, E. S. (2022). Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 12). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Busti, M. F., Yulihasri, & Rivai, H. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 632–640. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i2.566>
- Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *MANEKSI*, 13, No 1.
- Costin, A., Roman, A. F., & Balica, R. S. (2023). Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 14). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1193854>
- Demerouti, E. (2024). Burnout: a comprehensive review. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 78(4), 492–504. <https://doi.org/10.1007/s41449-024-00452-3>
- Deswanto Mochtar, T., & Susanti, N. (2022). THE EFFECT OF QUALITY WORK LIFE, EMPLOYEE BURNOUT, AND WORKLOAD ON WORK-LIFE BALANCE OF WORK FROM HOME EMPLOYEES IN SURABAYA. *JOSR: Journal of Social Research*, 1(5), 341–351. <http://https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsrhttp://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr>
- Dua, A., Ellingrud, K., & Hancock, B. (2022). *Freelance, side hustles, and gigs: Many more Americans have become independent workers.*
- Fajar Nugroho, M., & Suswanta. (2020). *KENDALA PELAKSANAAN DAN UPAYA PENANGANAN WORK FROM HOME /WFH DI BAPPEDA KABUPATEN GUNUNGKIDUL Implementation Constraints and Attempt to Resolve Work From Home /WFH in Planning and Development Board of the Gunungkidul Regency*. 17(2), 221–241.

- Greenwood, M. C. (2022). *Intermediate Statistics with R*.
- Handitya, E. (2023). Bersiasat dalam Kerentanan: Pekerja Kreatif di Masa COVID-19. *Lembaran Antropologi*, 2(1), 33–52. <https://doi.org/10.22146/la.6777>
- Hardani, A., Ustiawaty, J., & Juliana Sukmana, D. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. *Advances in Psychology*, 52(C), 139–183. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Hung, N., & Kembaren, E. M. (2024). KONTRIBUSI JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PEKERJA CREATIVE AGENCY DI JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 13, 143–159.
- Ianakiev, Y., & Medneva, T. (2025). Influence of Work Environment Factors on Burnout Syndrome Among Freelancers. *Psychiatry International*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/psychiatryint6030095>
- Inggis Lineuwih, I., Sariwulan, T., & Fadillah Fidhayallah, N. (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. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.601>
- Izzati, F. F., Rara Sekar Larasati, Ben K. C. Laksana, Rio Apinino, & Kathleen Azali. (2021). *Riset Pekerja Industri Kreatif Indonesia*.
- Jailani, Ms., Jeka, F., & Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). *Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis*.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2024). *Ekonomi Kreatif: Kekuatan Baru Indonesia Menuju 2025*.

Lestari, D. P., & Perdhana, S. (2023). *GENERATION Z WORK MOTIVATION IN INDONESIA*.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., & Fani, T. R. P. P. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*.

Majalah Gpriority. (2024). *5 Kota Kreatif di Indonesia yang Telah Diakui UNESCO*. <https://gpriority.co.id/5-kota-kreatif-di-indonesia-yang-diakui-unesco/>

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout\*. In *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR* (Vol. 2).

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2000a). *JOB BURNOUT*. [www.annualreviews.org](http://www.annualreviews.org)

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2000b). *JOB BURNOUT*. [www.annualreviews.org](http://www.annualreviews.org)

Mediana. (2024). *Pekerja Kreatif Rentan Mengalami "Overwork"*. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/04/02/pekerja-kreatif-rentan-mengalami-overwork>

Mosquera, P., & Soares, M. E. (2025). Onboarding: a key to employee retention and workplace well-being. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-025-00864-3>

Nabila Khairunnisa, Gilang Indryan, & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout pada Perawat Covid-19 di RSAU Dr. M. Salamun. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsp.v2i1.1068>

Nurachma, R. (2024). *Bibliografi Nasional Indonesia terhadap Generasi Z*. <https://bni.perpusnas.go.id/>

- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Octasylva, P. R. A., & Musyaffa, B. A. (2023). *Analisis Tingkat Stres Kerja, Dampak Terhadap Kesehatan dan Kinerja Kerja Karyawan di PT. X (Analysis of Work Stress Level and Impact on Employee Health and Performance at PT. X).*
- Pallant, & Julie. (2020). *SPSS Survival Manual*. [www.routledgetextbooks.com/textbooks/9781760875534](http://www.routledgetextbooks.com/textbooks/9781760875534)
- Rahayu, P. P., Ulil Irsyadiyah, A., Fitriyatnur, Q., & Titis Indiarti, P. (2022). PEMERIAN EDUKASI KEPADA MASYARAKAT TENTANG. *Empowering : Jurnal Pengabdian Masyarakat*. <https://doi.org/10.32528/emp.v%vi%i.6957>
- Ramadani, N. P., Fachmi, N., & Setyawan, B. (2025). *Stres Kerja Pada Illustrator Freelance Job Stress in Illustrator freelances*.
- Richadatul, A., Ghifary, T. M., & Laksmita R, D. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN GEN Z DALAM MENANGGULANGI BURNOUT DI LINGKUNGAN KERJA. *Neraca Manajemen Ekonomi, 1 No 12*.
- Scott, M., & Woods, C. (2025). ‘Burnt out by all the exploitation’: Involved labour in creative fields. *Journal of Sociology*, 61(3 Special Issue: Equity in the Creative Industries), 430–446. <https://doi.org/10.1177/14407833241282096>
- SINDIKASI. (2021). *Survei tentang Kondisi Pekerja Media dan Industri Kreatif di Indonesia*.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms

- Inventory. In *Journal of Occupational Health Psychology* 19% (Vol. 3, Issue 4). <http://chuma.cas.usf.edu/~spector>.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Temel, S., Yildiz, T., & Eti Aslan, F. (2020). The effect of marital status on burnout levels of nurses: A meta-analysis study. *Journal of Clinical Medicine of Kazakhstan*, 4(58), 51–56. <https://doi.org/10.23950/1812-2892-jcmk-00786>
- Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian*. <https://www.researchgate.net/publication/376687580>
- Widhianingtanti, L. T., & Van Luijtelaar, G. (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–21. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>
- Wolgast, S. N., & Hoff, E. V. (2024). Creative Work and Mental Health. In *Creative Work: Conditions, Contexts and Practices* (pp. 288–305). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781003402688-22>
- Yalin, Z., Jiuyue, C., & Tiantian, K. (2023). Organisational tenure and job burnout of new generation of employees: Considering the mediating effect of psychological contract breach and the moderating effect of past breach experience. *Academic Journal of Business & Management*, 5(23). <https://doi.org/10.25236/ajbm.2023.052308>
- Załuski, M., & Makara-Studzińska, M. (2024). Having Children and Being Married Are Predictors of Burnout and Obesity Among Working Men: Effects of Latent Profile Analysis. *Inquiry (United States)*, 61. <https://doi.org/10.1177/00469580241229642>