

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, merupakan kelompok populasi terbesar di Indonesia dengan persentase mencapai 27,94% atau sekitar 74,93 juta jiwa (Badan Pusat Statistik & Pierre Ranier, 2023). Pada tahun 2025, generasi ini diproyeksikan mengisi sekitar 27% angkatan kerja nasional sehingga menjadi kelompok dominan dalam dunia kerja modern (Attiq et al., 2024). Generasi Z dikenal memiliki karakteristik yang sangat menekankan fleksibilitas, keseimbangan hidup-kerja, dan pemanfaatan teknologi digital dalam aktivitas profesional. Nurqamar et al. (2022) menunjukkan bahwa generasi ini sangat bergantung pada teknologi dan lebih memilih lingkungan kerja yang mendukung penggunaan perangkat digital, sedangkan Rahayu et al. (2022) menambahkan bahwa generasi Z menganggap fleksibilitas sebagai prinsip utama dalam memilih pekerjaan.

Lestari & Perdhana (2023) juga mendukung bahwa karakteristik generasi Z dalam bekerja adalah sangat mengutamakan fleksibilitas, baik dalam lokasi kerja (*remotely work*) dan waktu kerja (*flexible hour*) untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Penelitiannya juga mengungkapkan bahwa fleksibilitas merupakan faktor utama yang memotivasi generasi Z dalam dunia kerja. Generasi Z memandang fleksibilitas dan keseimbangan kerja dengan hidup adalah sebuah kepentingan yang harus dipenuhi pada saat mereka bekerja, bukan hanya kepercayaan atau keinginan namun lebih kepada prinsip mereka ketika bekerja atau mencari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Reformasianto & Faizah (2024) yang mengatakan bahwa generasi Z memandang fleksibilitas sebagai sebuah kebutuhan.

Perkembangan model kerja *Work From Anywhere* (WFA) pasca pandemi Covid-19 semakin memperkuat preferensi fleksibilitas di kalangan pekerja muda. Baihaqy et al. (2023) menjelaskan bahwa WFA adalah sistem kerja yang memungkinkan pekerja untuk bekerja dari lokasi mana saja tanpa harus datang ke kantor secara fisik. Model kerja ini menawarkan fleksibilitas waktu dan tempat, serta berpotensi meningkatkan produktivitas pekerja. Azzahra et al. (2024)

menegaskan bahwa model ini merupakan perluasan dari konsep *remote working* dan *Work From Home* (WFH) yang berkembang pesat selama pandemi. Di sektor industri kreatif, fleksibilitas bahkan telah menjadi karakteristik yang melekat sejak lama melalui pola kerja berbasis proyek, kontrak fleksibel, dan jam kerja yang tidak konvensional (Handitya, 2023). Dengan demikian, WFA bukanlah fenomena baru bagi pekerja kreatif, tetapi memperkuat sistem kerja yang sebelumnya sudah fleksibel.

Industri kreatif sendiri merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi signifikan bagi perekonomian Indonesia. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (2024), mencatat bahwa sektor ini terus bertumbuh dalam kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), penciptaan lapangan kerja, serta daya saing global. Ekonomi kreatif mencakup berbagai subsektor yang berbasis kreativitas dan inovasi, sementara industri kreatif memproduksi nilai tambah melalui keahlian dan ide-ide baru Howkins 2001 sebagaimana dikutip dalam Handitya, 2023). Di Indonesia, terdapat 17 subsektor industri kreatif yang meliputi aplikasi, desain komunikasi visual, animasi, film, musik, fotografi, kuliner, fesyen, dan seni pertunjukan. Setiap subsektor memiliki karakteristik pekerjaan yang berbasis kreativitas tinggi, ritme pengrajan cepat, serta mekanisme kerja berbasis proyek. Karakteristik ini menunjukkan bahwa fenomena tekanan kerja dan burnout tidak hanya muncul dalam subsektor tertentu, tetapi berpotensi terjadi pada seluruh subsektor industri kreatif. Dengan demikian, tidak membatasi subsektor tertentu dalam penelitian ini merupakan langkah relevan secara empiris dan teoretis.

Berbagai penelitian mengonfirmasi bahwa pekerja di industri kreatif memiliki risiko *burnout* yang lebih tinggi dibanding sektor lainnya. Izzati et al. (2021) menunjukkan bahwa fleksibilitas sering kali berujung pada eksloitasi (*exploitation*). Konsep ini menggambarkan kondisi ketika fleksibilitas kerja yang dijanjikan kepada pekerja justru dimanfaatkan oleh sistem atau pemberi kerja untuk mengeksloitasi mereka. Kondisi ini membuat pekerja menghadapi kondisi kerja yang tidak stabil, upah rendah, dan beban kerja berlebih karena *multitasking* tanpa kompensasi layak yang bisa berdampak negatif terhadap produktivitas (Fajar Nugroho & Suswanta, 2020). Akibatnya, banyak dari mereka mengalami gangguan

kesehatan mental seperti kecemasan, kelelahan, hingga pemikiran bunuh diri (Shorter et.al 2018 sebagaimana dikutip dalam Izzati et al. 2021). Menurut Octasylva & Musyaffa (2023), stres akibat tuntutan yang melebihi kapasitas individu dapat mengganggu fungsi personal dan profesional. Kondisi ini memperlihatkan bahwa seluruh subsektor industri kreatif memiliki pola tekanan kerja yang relatif serupa, yakni volume kerja tinggi, tenggat waktu ketat, dan tuntutan inovasi berkelanjutan yang dapat meningkatkan risiko *burnout*.

Dalam kajian *burnout*, beban kerja merupakan salah satu prediktor paling konsisten yang memengaruhi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Maslach & Jackson, 1981). Demerouti (2024) menegaskan bahwa stres kronis yang tidak dikelola dengan baik dapat berkembang menjadi *burnout*. Costin et al. (2023) melalui studi internasionalnya mengungkapkan bahwa pekerja remote dan WFA lebih rentan mengalami *burnout* moderat hingga tinggi akibat hilangnya batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi serta meningkatnya ekspektasi produktivitas. Dalam konteks industri kreatif, beban kerja memiliki makna yang lebih luas karena tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan, tetapi juga intensitas kreativitas, tuntutan respons cepat dari klien, dan kompleksitas proyek yang sering berubah-ubah. Akibatnya, banyak pekerja kreatif harus bekerja di luar jam kerja normal, mengorbankan waktu pribadi dan keluarga. Beban ini tidak hanya berhubungan dengan banyaknya pekerjaan, tetapi juga dengan sifat tugas yang menuntut kreativitas tinggi dan adaptabilitas (Izzati et al., 2021). Oleh karena itu, mempelajari beban kerja sebagai faktor *burnout* pada pekerja kreatif menjadi penting, terutama pada generasi Z yang merupakan pengguna utama sistem kerja fleksibel.

Fenomena *burnout* di industri kreatif juga perlu dianalisis dalam konteks geografis. Jakarta, Bandung, dan Surabaya merupakan tiga kota dengan ekosistem kreatif paling kuat di Indonesia (Majalah Gpriority, 2024). Jakarta merupakan pusat industri kreatif nasional dengan konsentrasi perusahaan kreatif dan inovasi digital yang tinggi. Ekosistem kreatif Jakarta terbentuk melalui kolaborasi komunitas, industri, dan pemerintah sehingga menjadikannya salah satu pusat aktivitas kreatif terbesar di Indonesia. Sementara itu, Bandung telah ditetapkan oleh UNESCO

sebagai “*Creative City of Design*”, dan kekuatan kota ini terletak pada budaya desain, fesyen, dan seni visual yang berkembang dari komunitas kreatif hingga level industri. Selain itu, Surabaya juga mengalami pertumbuhan signifikan pada sektor ekonomi kreatif berbasis digital dan teknologi, dan juga adanya peningkatan pesat pada perkembangan startup, industri konten digital, dan komunitas teknologi kreatif. Ketiga kota ini dapat merepresentasikan kondisi kerja kreatif dengan karakteristik yang potensial meningkatkan beban kerja dan *burnout*, terutama bagi freelancer generasi Z yang bekerja tanpa struktur organisasi formal. (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2024).

Profesi *freelancer* sendiri merupakan kategori pekerjaan yang kian berkembang di Indonesia. *Freelancer* dipahami sebagai profesional independen yang bekerja secara mandiri, terutama dalam bentuk wirausaha berbasis intelektual dan inovatif. Mereka tidak terikat pada satu institusi atau organisasi tertentu, melainkan menawarkan keahlian dan jasa mereka kepada berbagai klien atau perusahaan secara fleksibel (Abdreissova & Baitenizov, 2023). Dalam kerangka kerja *Digital Freelance Economy (DFE)*, *freelancer* digital dapat didefinisikan secara operasional sebagai individu yang memiliki keterampilan (*skilled*) atau setengah terampil (*semiskilled*), yang melakukan pekerjaan di pasar kerja digital global khususnya di negara-negara maju secara jarak jauh, meskipun dirinya berdomisili di negara berkembang(Ahmed Ashfaq et al., 2024). Downey (2020 dalam Ahmed Ashfaq et al., 2024) memperluas definisi ini dengan menyebutkan bahwa para *freelancer* digital umumnya bergerak di sektor kreatif, sektor jasa, atau pekerjaan berbasis keahlian, Ragam bidang ini menunjukkan bahwa *freelancer* digital tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis, tetapi juga kreativitas, fleksibilitas, dan keterampilan komunikasi lintas budaya, mengingat mereka berinteraksi dengan klien atau pengguna jasa dari berbagai negara.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada Februari 2023 jumlah pekerja *freelance* di Indonesia mencapai sekitar 46,47 juta orang, atau sekitar 32% dari total angkatan kerja nasional yang berjumlah 146,62 juta jiwa. Angka ini menunjukkan peningkatan signifikan dibandingkan data sebelumnya pada Agustus 2020, yang mencatat sekitar 33,34 juta *freelancer* (Ramadani et al., 2025).

Meskipun pekerjaan *freelance* menawarkan fleksibilitas, banyak pekerja lepas menghadapi tantangan psikologis yang signifikan. Namun, di balik kebebasan dan fleksibilitas tersebut, para pekerja lepas sering kali menghadapi tantangan seperti tekanan tenggat waktu, beban kerja berlebih, dan batasan yang kabur antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sebuah studi terhadap *ilustrator freelance* menemukan bahwa 84,6% responden mengalami tingkat stres sedang, 12,3% stres rendah, dan 3,1% stres tinggi. Faktor-faktor penyebab stres ini meliputi tekanan dari klien, ketidakpastian pasar, dan beban kerja yang tinggi (Ramadani et al., 2025). Selain itu, kurangnya batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi dapat menyebabkan gangguan tidur, pola makan tidak teratur, dan kelelahan mental.

Penelitian Izzati et al. (2021) menunjukkan bahwa pekerja di industri kreatif, cenderung mengambil beberapa proyek sekaligus demi menjaga keberlanjutan karier dan pendapatan. Hal ini sejalan dengan karakteristik *freelancer* yang tidak memiliki keterikatan kerja formal serta bergantung pada fleksibilitas kontrak berbasis proyek, sehingga banyak dari mereka bekerja untuk lebih dari satu klien dalam waktu yang bersamaan. Berdasarkan laporan *Kerja Layak: Survei tentang Kondisi Pekerja Media dan Industri Kreatif di Indonesia* yang dilakukan oleh SINDIKASI (2021) dan FNV Mondiaal, sebanyak 69 responden dalam survei tersebut berstatus sebagai pekerja bebas, dengan 39,1% di antaranya juga memiliki status sebagai pekerja tetap atau kontrak. Rata-rata jumlah proyek yang dikerjakan oleh pekerja lepas ini adalah tiga proyek per bulan, dengan 31,9% responden mengerjakan lebih dari tiga proyek. Sebagian besar dari mereka (92,8%) menangani kurang dari empat proyek sekaligus, menunjukkan tingginya intensitas kerja dan tuntutan *multitasking* dalam dunia kerja fleksibel yang dihadapi oleh para *freelancer* di sektor kreatif (SINDIKASI, 2021). Dalam sistem *Work From Anywhere* (WFA), fleksibilitas ini justru berpotensi menjadi kekurangan, dimana adanya jam kerja yang tidak menentu, tuntutan klien yang beragam, dan tidak adanya batasan kerja yang jelas menyebabkan tekanan psikologis yang semakin kompleks. Mediana (2024) bahkan memperkirakan bahwa sekitar 20–30% pekerja di industri kreatif mengalami kondisi *overwork*.

Berbeda dengan pekerja kantoran yang umumnya memiliki kontrak kerja yang tetap, mendapatkan gaji bulanan, serta memiliki akses terhadap jaminan sosial dan fasilitas perusahaan seperti tunjangan kesehatan atau program kesejahteraan *freelancer*. Sebaliknya, pekerja lepas bekerja secara mandiri dan bergantung pada proyek-proyek yang mereka peroleh. Meskipun mereka memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu dan tempat kerja, pekerja lepas juga menghadapi tingkat ketidakpastian yang tinggi terkait pendapatan dan keberlangsungan kerja Izzati et al. (2021). Menurut survei yang dilakukan oleh (SINDIKASI, 2021), pekerja lepas di sektor media dan industri kreatif sering kali mengalami kondisi kerja yang tidak stabil. Banyak dari mereka harus menggabungkan beberapa jenis pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan hidup. Dalam hal penghasilan, upah pekerja di sektor ini cenderung berada di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), terutama pada subsektor seperti fesyen, kuliner, dan kriya (SINDIKASI, 2021).

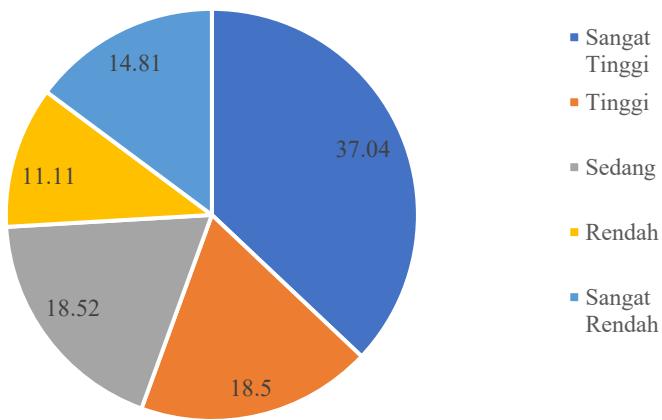
Dari segi kesejahteraan, pekerja lepas sering kali menghadapi tekanan kerja yang lebih tinggi dan kurangnya dukungan sistemik, termasuk tidak adanya perlindungan kesehatan dan jaminan sosial, yang berpotensi berdampak pada kondisi psikologis dan kesehatan mental mereka. Sementara itu, pekerja kantoran meskipun memiliki struktur kerja yang lebih kaku dan kurang fleksibel, biasanya mendapatkan dukungan lebih besar dari institusi tempat mereka bekerja, termasuk akses terhadap program kesehatan mental dan pengembangan diri. Dengan demikian, perbedaan antara pekerja kreatif kantoran dan lepas tidak hanya terletak pada cara kerja, tetapi juga dalam hal stabilitas, pendapatan, dan perlindungan kesejahteraan. Fleksibilitas yang dimiliki pekerja lepas memang memberikan kebebasan, namun sering kali dibarengi dengan risiko yang lebih besar dibandingkan pekerja kantoran (SINDIKASI, 2021).

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa *freelancer* menghadapi berbagai hambatan signifikan terhadap kesejahteraan mereka meskipun memiliki fleksibilitas kerja yang tinggi hal ini terbukti melalui Handitya (2023) dalam penelitiannya di Indonesia menyebut bahwa bekerja di luar jam kerja (*excessive working hour*) pada industri kreatif dianggap wajar dan sebagai bagian dari proses profesional di industri ini. Dua et al. (2022) pada surveinya di Amerika

menunjukkan bahwa dibandingkan pekerja tetap, *freelancer* mengalami kesulitan lebih besar dalam mengakses layanan kesehatan, asuransi, pangan bergizi, transportasi, dan perumahan, serta harus menanggung sendiri berbagai biaya kerja seperti ruang kerja dan kontribusi jaminan sosial. Ketidakstabilan finansial ini diperparah dengan terbatasnya akses terhadap asuransi swasta dan kredit formal. Walau banyak dari mereka menunjukkan inisiatif tinggi dalam mengembangkan diri melalui pelatihan dan pendidikan, kenyataan ini tidak menutupi fakta bahwa 62% *freelancer* justru berharap memiliki pekerjaan tetap, menandakan adanya tekanan psikologis dan ketidakpastian yang berpotensi memicu *burnout*.

Melihat tingginya potensi beban kerja dan risiko *burnout* di industri kreatif tersebut, peneliti melakukan *preliminary research* yang melibatkan 27 *freelancer* generasi Z di industri kreatif yang menerapkan model *Work From Anywhere* (WFA). Para responden berasal dari berbagai profesi seperti desainer grafis, *content creator*, hingga *digital marketing* dengan mayoritas memiliki pengalaman kerja 1–2 tahun yang dimana fase krusial dalam membangun ketahanan terhadap tekanan kerja (Mosquera & Soares, 2025). Data 27 responden menunjukkan rentang skor *burnout* berada pada skor menengah–tinggi, dengan skor tertinggi adalah 40–41 yang ditemukan dalam 5 responden (Tercantum pada Gambar 1.1). Gambar tersebut menunjukkan distribusi skor *burnout* yang beragam, namun cenderung terkonsentrasi di skor menengah–tinggi, menandakan bahwa gejala *burnout* cukup nyata dan intens terjadi pada generasi Z di industri kreatif yang bekerja dengan model WFA.

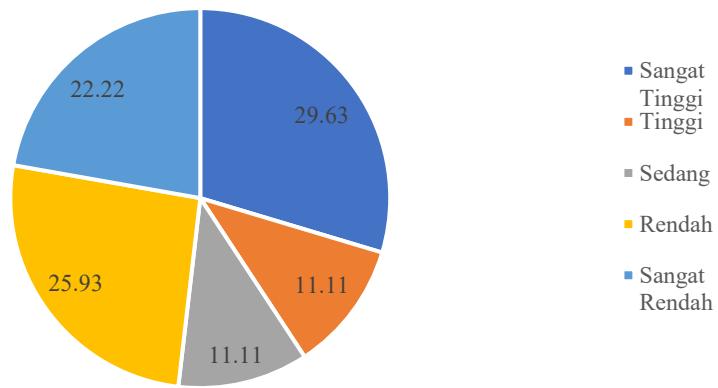
Aspek Emotional Exahustion



Gambar 1. 1 Total Skor Aspek Emotional Exhaustion

Dari 27 responden, sebanyak 37,04% mengalami *emotional exhaustion* sangat tinggi, dan 18,5% berada pada kategori tinggi. Artinya, lebih dari separuh responden mengalami kelelahan emosional yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, dan kurangnya batas antara kerja dan istirahat dalam sistem kerja fleksibel seperti WFA turut berkontribusi terhadap tingginya tingkat kelelahan emosional yang dialami *freelancer*.

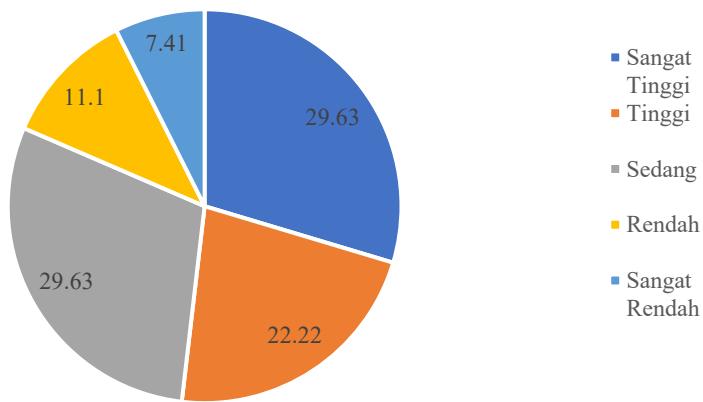
Aspek Depersonalization



Gambar 1. 2 Total Skor Aspek Depersonalization

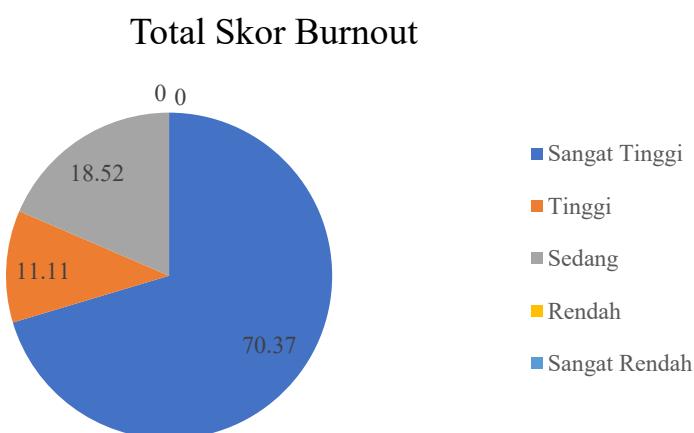
Dari 27 responden, 29,63% mengalami depersonalisasi pada tingkat sangat tinggi, dan 22,22% pada tingkat sangat rendah. Sementara itu, 25,93% ada di kategori tinggi. Artinya, mayoritas responden menunjukkan gejala sikap sinis atau menjauh dari pekerjaan, yang bisa dipengaruhi oleh tekanan kerja berlebih dalam sistem kerja fleksibel seperti WFA.

Aspek Personal Accomplishment



Gambar 1. 3 Total Skor Aspek Personal Accomplishment

Pada aspek pencapaian pribadi, 29,63% responden merasa berada di kategori sangat tinggi, tetapi 22,22% lainnya justru di kategori tinggi untuk perasaan pencapaian rendah (semakin tinggi skor = makin rendah pencapaian). Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan persepsi terhadap pencapaian pribadi, yang dapat mencerminkan perasaan kurang puas atau tidak efektif dalam menyelesaikan tugas, meski bekerja fleksibel.



Gambar 1. 4 Total Skor Burnout

Berdasarkan diagram total skor *burnout*, sebanyak 70,37% responden berada pada kategori “sangat tinggi”, diikuti oleh 11,11% pada kategori “tinggi” dan 18,52% pada kategori “sedang”. Tidak ada responden yang berada pada kategori “rendah” maupun “sangat rendah”. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas *freelancer* dalam industri kreatif dengan sistem kerja *Work From Anywhere* (WFA) mengalami tingkat *burnout* yang sangat mengkhawatirkan. Hal ini menggambarkan bahwa kebebasan waktu dan tempat yang selama ini menjadi daya tarik utama dalam pekerjaan *freelance*, ternyata tidak serta-merta menjamin kesejahteraan psikologis para pekerjanya. Beban kerja yang tidak terstruktur, jam kerja yang melebur dengan kehidupan pribadi, serta tekanan untuk selalu responsif dan produktif menjadi faktor-faktor yang memperparah kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.

Dari hasil *preliminary research* kita dapat melihat kondisi berbeda dari kondisi idealnya, dimana sistem kerja fleksibel seperti WFA justru dapat dimanfaatkan

untuk menciptakan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) yang lebih baik. Dengan demikian, hasil *preliminary research* ini menegaskan adanya kesenjangan antara kondisi nyata yang dihadapi *freelancer* dan kondisi ideal yang seharusnya. *Preliminary research* ini juga mendukung argumen bahwa kalangan generasi Z industri kreatif yang bekerja dengan model *Work From Anywhere* rentan atau bahkan memiliki tingkat *burnout* yang cenderung tinggi. Data juga menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan karena menangani banyak klien sekaligus dan *multitasking* tanpa jeda kerja yang jelas secara langsung memicu kelelahan yang kronis.

Freelancer generasi Z di industri kreatif dengan model *Work From Anywhere* menghadapi beban kerja tinggi, batas waktu tidak jelas, dan ekspektasi produktivitas yang besar. Tuntutan inovasi berkelanjutan menuntut kondisi fisik dan mental yang prima, sehingga meningkatkan risiko kelelahan dan *burnout*. *Burnout* ini tidak hanya mengganggu kinerja individu, tetapi juga dapat menurunkan efektivitas dan dinamika tim. Sementara itu, model kerja fleksibel seperti *Work From Anywhere* (WFA) seharusnya memberikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, mendukung kesehatan mental, serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan berkelanjutan, khususnya bagi generasi Z yang menghargai fleksibilitas dan kesejahteraan.

Mengingat kondisi tersebut, diperlukan kajian mendalam tentang pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada *freelancer* generasi Z di industri kreatif dengan model *Work From Anywhere* (WFA). Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan fokus pada WFA dan generasi Z, yang masih jarang diteliti, serta mengisi kesenjangan literatur yang sebelumnya berpusat pada sistem kerja konvensional. Dengan alat ukur yang valid, penelitian ini diharapkan dapat mendukung pengembangan sistem kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan bagi industri kreatif. Penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh beban kerja terhadap *burnout* akan menjadi dasar penting dalam merancang sistem kerja yang sehat, adaptif, dan berkelanjutan, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan dan daya saing industri kreatif secara keseluruhan.

Urgensi dalam penelitian ini semakin nyata mengingat *burnout* tidak hanya berdampak pada produktivitas dan kinerja individu, tetapi juga berimplikasi langsung pada kinerja organisasi. Pada pekerja lepas generasi Z yang bekerja secara *Work From Anywhere*, tingginya tingkat *burnout* dapat menyebabkan penurunan motivasi, kualitas output yang menurun, keterlambatan penyelesaian proyek, hingga berkurangnya komitmen terhadap klien. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam konteks kerja fleksibel, terutama karena pekerja lepas tidak memiliki ikatan struktural dengan organisasi sehingga manajemen stres dan beban kerja sangat bergantung pada individu itu sendiri.). Oleh karena itu, memahami pengaruh antara beban kerja dan *burnout* pada generasi Z penting untuk merancang strategi kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan di era kerja modern.

1.2 Batasan Masalah

Berikut ini adalah batasan-batasan yang diterapkan dalam penelitian ini agar fokus pembahasan tetap sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai:

1. Subjek penelitian adalah *freelancer* generasi Z berusia 17 hingga 30 tahun yang bekerja di sektor industri kreatif.
2. Penelitian hanya melibatkan *freelancer* yang menerapkan model kerja *Work From Anywhere* (WFA).
3. Lokasi penelitian dibatasi pada tiga kota utama, yaitu Jakarta, Bandung, dan Surabaya.
4. Fokus utama penelitian adalah mengkaji pengaruh beban kerja terhadap tingkat *burnout*.
5. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner tertutup dan wawancara langsung secara selektif untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah ditulis diatas, maka peneliti menyimpulkan rumusan masalah untuk yaitu yang pertama “Apakah terdapat

pengaruh beban kerja terhadap tingkat *burnout* pada *freelancer* generasi Z di industri kreatif yang bekerja dengan model *Work From Anywhere* (WFA).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap tingkat *burnout* pada *freelancer* generasi Z di industri kreatif yang bekerja dengan model *Work From Anywhere* (WFA). Selain itu, penelitian juga bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap tingkat *burnout*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan secara akademik dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Positif terkait pengaruh beban kerja terhadap *burnout*.
2. Hasil penelitian ini juga dapat memperluas penerapan teori *burnout* dalam konteks kerja fleksibel (*Work From Anywhere*) di industri kreatif.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Freelancer Generasi Z di Industri Kreatif

Penelitian ini dapat membantu meningkatkan pemahaman *freelancer* terhadap pengaruh beban kerja pada kesejahteraan mental dan fisik mereka. Dengan mengetahui faktor-faktor penyebab *burnout*, *freelancer* diharapkan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola tekanan kerja dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Bagi Perusahaan di Industri Kreatif

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mengenai tantangan yang dihadapi *freelancer* dalam menerapkan model kerja *Work From Anywhere* (WFA), sehingga perusahaan dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan generasi Z guna mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan produktivitas. Dengan memahami dampak beban kerja terhadap *burnout*, perusahaan dapat menerapkan strategi manajemen yang lebih

tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas sekaligus kesejahteraan *freelancer*.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar awal bagi pengembangan studi-studi selanjutnya yang ingin meneliti *burnout* pada generasi Z dalam konteks kerja fleksibel. Dengan menyediakan data dan konteks yang spesifik, penelitian ini membantu peneliti berikutnya untuk memperluas fokus, seperti meneliti faktor lain yang berkontribusi terhadap *burnout* atau melakukan perbandingan lintas generasi dalam model kerja *Work From Anywhere* (WFA).