



## HUBUNGAN *WORK-LIFE INTEGRATION* DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN *GEN-Z*

Arfeina Benazir Arvaisya<sup>1</sup>, Zamralita<sup>2</sup>, Jessica<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

e-mail: [arfeina.705220342@stu.untar.ac.id](mailto:arfeina.705220342@stu.untar.ac.id), [Zamralita@fpsi.untar.ac.id](mailto:Zamralita@fpsi.untar.ac.id),  
[Jessica@fpsi.untar.ac.id](mailto:Jessica@fpsi.untar.ac.id)

Diterima: 20/1/2026; Direvisi: 24/1/2026; Diterbitkan: 28/1/2026

### ABSTRAK

Fenomena meningkatnya tekanan kerja pada karyawan *Gen-Z* menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan perkembangan teknologi tidak selalu berbanding lurus dengan kesejahteraan psikologis. Generasi ini hidup dalam pola kerja digital yang cenderung membuat batas antara peran profesional dan kehidupan pribadi menjadi kabur sehingga berpotensi memicu stres dan kelelahan emosional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Work-Life Integration* (WLI) dan *burnout* pada karyawan *Gen-Z* di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan berjumlah 235 karyawan *Gen-Z* yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan dua alat ukur, yaitu *Work-Life Boundary Enrichment Scale* (WLBES) untuk mengukur WLI dan *Burnout Assessment Tool* (BAT) untuk mengukur *burnout*. Analisis data dilakukan menggunakan korelasi *Pearson* melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara WLI dan *burnout* pada karyawan *Gen-Z*. Namun, ditemukan hubungan positif lemah dan signifikan pada dimensi *exhaustion* ( $r = 0.147$ ;  $p = 0.024$ ), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebagian responden justru mengalami peningkatan rasa lelah secara emosional. Temuan ini mengindikasikan bahwa WLI tidak selalu menjadi faktor protektif terhadap *burnout*, dan bagi sebagian individu, integrasi peran yang tidak terkelola dengan baik dapat memicu kelelahan tambahan.

**Kata Kunci:** *Work-Life Integration, Burnout, Gen-Z*

### ABSTRACT

The growing pressure faced by Generation Z employees shows that flexible work arrangements and digital technology do not always ensure psychological wellbeing. This generation works in an environment where the boundaries between professional and personal roles often overlap, potentially increasing stress and emotional fatigue. This study aims to examine the relationship between *Work-Life Integration* (WLI) and *burnout* among *Gen-Z* employees in Indonesia. This research used a quantitative approach with a correlational design. A total of 235 *Gen-Z* employees participated in this study, selected using *purposive sampling*. Data were collected online using two instruments: the *Work-Life Boundary Enrichment Scale* (WLBES) to measure WLI and the *Burnout Assessment Tool* (BAT) to measure *burnout*. Data were analyzed using *Pearson's* correlation through SPSS. The results indicate that, overall, there is no significant relationship between WLI and *burnout* among *Gen-Z* employees. However, a weak but significant positive correlation was found in the *exhaustion* dimension ( $r = 0.147$ ;  $p = 0.024$ ), suggesting that higher levels of work-life integration may be associated with increased emotional fatigue in some individuals. This finding implies that WLI is not always a protective

factor against burnout. For certain employees, blurred boundaries between work and personal life may contribute to added strain if not managed effectively.

**Keywords:** *Work-Life Integration, Burnout, Gen-Z*

## PENDAHULUAN

Perkembangan pesat teknologi *digital* dan adopsi sistem kolaborasi daring telah mengubah lanskap dunia kerja secara fundamental, mendorong restrukturisasi organisasi serta redefinisi ekspektasi kerja secara menyeluruh (Agustina et al., 2023). Transformasi ini, yang semakin dipercepat oleh disrupsi global, telah menjadikan pengaturan kerja fleksibel seperti model hibrida dan jarak jauh sebagai strategi umum bagi banyak organisasi modern saat ini. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan sambil tetap menjaga keseimbangan hidup personal mereka agar tetap harmonis di tengah tuntutan yang tinggi. Berbagai studi mengonfirmasi bahwa model kerja fleksibel ini memiliki potensi besar dalam mendorong kondisi *thriving* dan kinerja yang berkelanjutan bagi para pekerja di berbagai sektor (Aldhehayan, 2025; Ghonim et al., 2025; Jiang et al., 2023). Namun, perubahan dinamis dalam lingkungan kerja ini memiliki dampak yang kompleks dan sering kali paradoks pada Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Sebagai *digital natives*, mereka memasuki dunia kerja dengan harapan tinggi terhadap fleksibilitas, konektivitas, serta lingkungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai personal mereka. Meskipun demikian, data menunjukkan bahwa kohort generasi muda ini secara konsisten melaporkan tingkat tekanan psikososial atau *psychosocial distress* yang signifikan lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka terbukti rentan terhadap stres dan siap meninggalkan pekerjaan jika nilai perusahaan tidak sesuai, di mana fleksibilitas justru sering kali mengaburkan batas peran profesional dan personal (Chen et al., 2023; Lehmuskoski et al., 2025; Priambudi & Erwandi, 2022).

Fenomena *burnout* yang muncul dari tekanan ini sangat relevan di Indonesia, di mana terdapat korelasi signifikan antara beban kerja yang tinggi dengan kelelahan hebat di kalangan karyawan. Budaya *hustle* modern yang menuntut produktivitas tanpa henti, ditambah dengan tekanan untuk selalu siaga secara *digital*, telah dikaitkan dengan peningkatan stres kronis bahkan pada pekerja dengan sistem kerja fleksibel. Hal ini mengindikasikan bahwa sekadar menyediakan fleksibilitas kerja saja tidak cukup untuk mengatasi beban psikologis yang kompleks pada Generasi Z yang menghadapi tuntutan zaman (Chen et al., 2023; Rahayu et al., 2021; Rosilawati & Azizi, 2024). Dibutuhkan pendekatan yang lebih holistik dan komprehensif dalam mengelola interaksi antara ranah kerja dan kehidupan pribadi agar tidak terjadi tumpang tindih yang merugikan kesehatan mental. Dalam konteks ini, *work-life integration* menjadi pendekatan yang sangat relevan karena menekankan penyelarasan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar dapat saling memperkaya satu sama lain. Berbeda dengan konsep tradisional *work-life balance* yang mengutamakan pemisahan peran yang tegas, integrasi ini dianggap lebih sesuai dengan karakteristik generasi muda yang terbiasa dengan ekosistem daring dan mobilitas teknologi tinggi. Namun, integrasi yang tidak dikelola secara efektif, terutama akibat lemahnya manajemen batas diri, justru berisiko meningkatkan level *burnout* secara drastis pada individu tersebut karena hilangnya waktu pemulihan (Aini et al., 2023; Fauzi & Ekhsan, 2023; Tambuwan & Sahrani, 2023).

*Burnout* merupakan sindrom psikologis yang ditandai oleh empat dimensi utama, yaitu *exhaustion* atau kelelahan fisik dan emosional, serta *mental distance* berupa penarikan diri secara mental dari pekerjaan. Selain itu, terdapat dimensi *cognitive impairment* yang merujuk pada penurunan fungsi kognitif dalam menyelesaikan tugas, serta *emotional impairment* yang ditandai dengan ketidakstabilan emosi dalam konteks profesional. Dampak dari fenomena ini

sangat serius, mulai dari penurunan produktivitas kerja yang drastis hingga risiko gangguan kesehatan fisik dan penurunan kesejahteraan emosional individu secara jangka panjang. Faktor pemicu utama biasanya dikaitkan dengan tingginya tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan sumber daya memadai, seperti dukungan sosial atau waktu pemulihan yang cukup bagi karyawan. Penelitian terkini juga menyoroti pentingnya interaksi antara tekanan *digital* dan ketersediaan sumber daya kerja sebagai faktor penentu munculnya kelelahan tersebut pada tenaga kerja muda. Dalam kerangka ini, *work-life integration* yang adaptif berpotensi berfungsi sebagai faktor protektif terhadap *burnout* dengan memfasilitasi individu untuk menemukan sinergi antara pekerjaan dan kehidupan personal (Idrus, 2024; Tambuwan & Sahrani, 2023; Yumiko & Saryatmo, 2024). Dukungan organisasional juga berperan krusial sebagai sumber daya esensial untuk memperkuat kesehatan mental karyawan dan efektif dalam menurunkan risiko terjadinya kelelahan yang berlebihan di lingkungan kerja yang serba cepat.

Meskipun topik mengenai integrasi kehidupan kerja dan *burnout* telah menjadi fokus banyak penelitian, masih terdapat beberapa kesenjangan pengetahuan yang mendesak untuk diatasi guna memberikan pemahaman komprehensif. Pertama, sebagian besar literatur yang tersedia saat ini didominasi oleh studi dari negara-negara Barat dan cenderung berfokus pada konsep pemisahan peran yang kurang relevan bagi Generasi Z. Generasi ini secara *inheren* telah terbiasa dengan pencampuran peran atau *blending* di era *digital*, sehingga pendekatan integratif jauh lebih sesuai untuk dikaji secara mendalam dalam konteks lokal. Kedua, eksplorasi mengenai mekanisme hubungan antara kedua variabel tersebut pada generasi muda, termasuk peran faktor manajemen diri atau dukungan organisasi, masih sangat terbatas dilakukan di Indonesia. Hal ini menghambat pemahaman yang lebih bernuansa tentang kapan dan mengapa integrasi tersebut dapat menjadi pelindung atau justru menjadi pemicu kelelahan mental yang parah. Ketiga, mayoritas penelitian yang ada bersifat *cross-sectional*, yang membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan kausal yang definitif mengenai arah hubungan antar variabel yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki keaslian dalam mengkaji secara spesifik hubungan antara integrasi tersebut dan *burnout* pada karyawan muda di Indonesia guna memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan kajian teoretis mengenai hubungan antara *work-life integration* dan *burnout* pada karyawan Generasi Z, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah penyalarsan peran tersebut memiliki kaitan erat. Penelitian ini diarahkan untuk memberikan gambaran empiris yang objektif mengenai relevansi integrasi kehidupan kerja dalam menjelaskan fenomena kelelahan kerja tanpa mengasumsikan kuat atau lemahnya hubungan tersebut. Merujuk pada teori yang menyatakan bahwa integrasi peran yang dikelola dengan baik cenderung menurunkan kelelahan kerja, penelitian ini merumuskan sebuah hipotesis satu arah yang spesifik. Hipotesis pertama () yang diajukan adalah bahwa *work-life integration* berpengaruh negatif terhadap tingkat *burnout* pada karyawan Generasi Z di lingkungan kerja mereka saat ini. Rumusan hipotesis tersebut disusun berdasarkan landasan teoritis yang kuat, sementara hasil analisis statistik nantinya akan menentukan apakah dugaan tersebut dapat diterima atau ditolak secara ilmiah. Harapan dari penelitian ini adalah memberikan solusi bagi organisasi dalam merancang sistem kerja yang mendukung kesehatan mental tanpa mengorbankan produktivitas karyawan muda. Dengan memahami dinamika ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih suportif dan berkelanjutan bagi talenta masa depan yang sangat bergantung pada teknologi *digital* dalam keseharian profesional mereka.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara *Work-life integration* (WLI) dan *burnout* pada karyawan *Gen-Z*. Desain korelasional dipilih karena memungkinkan analisis keterkaitan antar variabel secara efektif tanpa mengasumsikan hubungan sebab-akibat yang definitif. Dalam studi ini, *Work-life integration* ditetapkan sebagai variabel independen, sementara *burnout* berfungsi sebagai variabel dependen.

Subjek penelitian ini adalah karyawan *Gen-Z* yang berusia 13-28 tahun (kelahiran antara tahun 1997 hingga 2012), yang saat ini bekerja aktif baik sebagai karyawan tetap maupun kontrak dengan pengalaman kerja minimal satu tahun di posisi saat ini dan memiliki latar belakang pendidikan minimal SMA atau sederajat. Partisipan berasal dari berbagai wilayah di Indonesia dan berpartisipasi sukarela dengan mengisi kuesioner daring. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *non-probability sampling* melalui metode *purposive sampling*, di mana partisipan dipilih berdasarkan kriteria inklusi spesifik yang relevan dengan tujuan penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Dari total 241 responden awal, sebanyak 235 data dinyatakan memenuhi seluruh kriteria inklusi dan selanjutnya digunakan dalam proses analisis. Secara demografis, mayoritas partisipan berusia antara 21-26 tahun, berjenis kelamin perempuan (84.3%), dengan status pekerjaan sebagai staf (77%), serta sebagian besar bekerja dari kantor (*Work From Office* atau WFO). Bidang usaha yang dominan diwakili adalah Layanan Masyarakat dan Pemerintahan, dengan mayoritas partisipan berstatus belum menikah.

Alat penelitian utama yang digunakan untuk mengukur variabel *Work-life integration* adalah *Work-Life Boundary Enrichment Scale* (WLBES), yang dikembangkan oleh Wepfer et al. (2018). Instrumen ini terdiri dari 10 butir pernyataan yang terbagi dalam dua dimensi, yaitu *Work-to-Life Enrichment* dan *Life-to-Work Enrichment*, menggunakan skala Likert 7 poin. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen ini valid, dengan nilai korelasi *corrected item-total* berkisar antara 0.302 hingga 0.529. Reliabilitas instrumen WLI, yang diukur menggunakan Cronbach's Alpha, mencapai 0.763, mengindikasikan konsistensi internal yang baik. Sementara itu, variabel *burnout* diukur menggunakan *Burnout Assessment Tool* (BAT) yang dikembangkan oleh Schaufeli, De Witte, dan Desart. Penelitian ini menggunakan 23 item yang mencakup empat dimensi inti BAT, yaitu *Exhaustion*, *Mental Distance*, *Emotional Impairment*, dan *Cognitive Impairment*, dengan skala Likert 5 poin. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan BAT valid, dengan nilai korelasi *corrected item-total* terendah 0.319 dan tertinggi 0.647. Reliabilitas instrumen BAT, diukur dengan Cronbach's Alpha, menunjukkan angka 0.908, menandakan konsistensi internal yang sangat baik.

Prosedur penelitian dimulai dengan penyusunan proposal, tinjauan literatur yang komprehensif, dan perancangan kuesioner daring menggunakan platform Google Form. Kuesioner ini dirancang untuk mencakup kedua instrumen WLI dan *burnout*, disertai lembar *informed consent* untuk memastikan etika penelitian, serta bagian untuk pengumpulan data demografi partisipan. Setelah kuesioner divalidasi, tautan kuesioner kemudian disebarluaskan secara daring melalui media sosial dan jaringan profesional untuk menjangkau target responden. Proses pengumpulan data berlangsung selama dua minggu, dimulai dari akhir Oktober 2025. Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan program statistik SPSS versi 15. Tahapan pengolahan data meliputi *screening* untuk memeriksa kelengkapan respons, mengidentifikasi *outlier*, dan melakukan uji asumsi statistik. Uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* juga dilakukan secara independen untuk setiap alat ukur guna memastikan konsistensi internalnya. Untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antara WLI dan *burnout*, teknik analisis statistik yang digunakan adalah uji korelasi Pearson *Product-Moment*. Apabila



asumsi normalitas data tidak terpenuhi, uji alternatif *non-parametrik Spearman Correlation* akan diterapkan, mengingat sifatnya yang lebih *robust* terhadap pelanggaran distribusi dan keberadaan *outlier*. Perhitungan kebutuhan sampel sebelumnya telah dilakukan menggunakan *software G\*Power* dengan estimasi *effect size* sedang (0.3), *power* sebesar 0.80, dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05. Tahap akhir penelitian melibatkan interpretasi mendalam dari hasil analisis statistik dan perumusan kesimpulan berdasarkan temuan yang diperoleh..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai variabel *Work-life integration*, dilakukan analisis statistik deskriptif terhadap dua dimensi utama, yaitu *Work to Life* dan *Life to Work*. Analisis ini mencakup jumlah partisipan (N), nilai minimum dan maksimum, mean hipotetik, mean empiris, serta standar deviasi sebagai dasar penentuan kategori. Hasil lengkap dari analisis deskriptif tersebut dapat dilihat pada Tabel 1. berikut.

**Tabel 1. Gambaran Statiistik Deskriptif Variabel *Work-life integration***

Dimensi	N	Min	Max	Mean Hipotetik	Mean Empirik
<i>Work to Life</i>	235	1	7	4.00	4.22
<i>Life to Work</i>	235	1	7	4.00	3.89

Berdasarkan tabel 1 tersebut, dimensi *work to life* menunjukkan mean empiris sebesar 4.22 dengan standar deviasi 1.38. Meskipun keterangan kategorinya berada pada rentang sedang, nilai *mean* yang lebih tinggi dari *mean* hipotetik mengindikasikan bahwa sebagian responden cenderung mampu mengalihkan perhatian atau energi dari pekerjaan ke kehidupan pribadi secara relatif baik. Sementara itu, dimensi *life to work* memiliki mean empiris sebesar 3.89 dengan standar deviasi 1.19. Nilai ini juga berada dalam kategori sedang, menunjukkan bahwa kemampuan responden dalam membawa pengaruh kehidupan pribadi ke pekerjaan berada pada tingkat moderat. Secara keseluruhan, kedua dimensi *Work-life integration* berada pada kategori sedang, yang berarti bahwa integrasi peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada karyawan *Gen-z* berlangsung pada tingkat yang cukup stabil namun belum optimal.

Selain *Work-life integration*, penelitian ini juga menganalisis gambaran variabel *burnout* yang terdiri dari empat dimensi, yaitu *exhaustion*, *mental distance*, *cognitive impairment*, dan *emotional impairment*. Analisis deskriptif dilakukan dengan melihat nilai minimum, maksimum, *mean* hipotetik, *mean* empiris, serta standar deviasi untuk setiap dimensi. Hasil lengkap dari analisis deskriptif variabel *burnout* disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Gambaran Statiistik Deskriptif Variabel *Burnout***

Dimensi	N	Min	Max	Mean Hipotetik	Mean Empirik
<i>Exhaustion</i>	235	1.38	5.00	3.00	3.37
<i>Mental Distance</i>	235	1.00	4.60	3.00	2.51
<i>Cognitive Impairment</i>	235	1.00	5.00	3.00	2.87
<i>Emotional Impairment</i>	235	1.00	4.80	3.00	2.75

Berdasarkan Tabel 2, dimensi *exhaustion* memiliki *mean* empirik sebesar 3.37 dan berada dalam kategori sedang. Nilai ini menunjukkan bahwa responden mengalami kelelahan yang cukup tinggi, meskipun belum mencapai tingkat berat. Dimensi *mental distance* memperoleh *mean* empirik sebesar 2.51 yang juga berada pada kategori sedang,

mengindikasikan bahwa responden sesekali merasa berjarak secara mental dari pekerjaannya namun tidak secara konsisten menjauh atau menarik diri.

Selanjutnya, dimensi *cognitive impairment* menunjukkan *mean* empiris sebesar 2.87 dengan kategori sedang, yang berarti bahwa responden mengalami gangguan kognitif ringan, seperti kesulitan berkonsentrasi atau menurunnya kemampuan berpikir jernih, namun tidak pada level yang kritis. Dimensi terakhir yaitu *emotional impairment* memiliki *mean* empiris sebesar 2.75 dengan standar deviasi 1.01. Nilai ini menunjukkan bahwa beberapa responden mengalami gangguan emosional seperti iritabilitas atau ketidakstabilan emosi dalam tingkat yang masih moderat.

Secara keseluruhan, keempat dimensi *burnout* berada dalam kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa karyawan *Gen-z* dalam penelitian ini mengalami *burnout* dalam intensitas moderat. Kondisi ini menggambarkan bahwa *burnout* memang dirasakan oleh responden, namun belum mencapai tingkat yang menghambat fungsi kerja secara signifikan.

Untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, dilakukan uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov dan Shapiro–Wilk. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov– Smirnov Statistic	df	Sig.	Shapiro–Wilk Statistic	df	Sig.
<i>Burnout</i>	0.047	235	0.200	0.992	235	0.253
<i>Work-life integration</i>	0.007	235	0.002	0.991	235	0.150

Untuk menilai apakah data berdistribusi normal, dilakukan uji *One-Sample Kolmogorov–Smirnov* dan Shapiro–Wilk. Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel *burnout* memiliki nilai signifikansi 0.200 pada Kolmogorov–Smirnov dan 0.253 pada Shapiro–Wilk. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa data *burnout* berdistribusi normal. Sementara itu, variabel *Work-life integration* menunjukkan nilai 0,002 pada Kolmogorov–Smirnov namun memiliki nilai signifikansi 0.150 pada Shapiro–Wilk. Dengan mempertimbangkan jumlah sampel yang besar ( $N=235$ ), hasil Shapiro–Wilk digunakan sebagai acuan sehingga data *work-life integration* juga dapat dinyatakan berdistribusi normal. Memenuhi asumsi normalitas menjadi syarat penting sebelum melakukan analisis korelasi sehingga hasil analisis selanjutnya dapat diinterpretasikan dengan lebih tepat.

Untuk mengetahui hubungan antara *Work-life integration* dan *burnout* pada karyawan *Gen-z*, dilakukan uji korelasi Pearson. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Uji Korelasi**

Variabel	N	SD	Keterangan
<i>Work-life integration - Burnout</i>	0.067	0.307	Positif, sangat lemah, tidak signifikan

Untuk mengetahui hubungan antara *Work-life integration* dan *burnout* pada karyawan *Gen-z*, dilakukan uji *korelasi Pearson*. Hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai korelasi antara kedua variabel adalah  $r = 0.067$  dengan nilai simpangan baku sebesar 0.307. Korelasi tersebut bersifat positif namun sangat lemah, sehingga tidak memberikan pengaruh yang berarti. Selain itu, hubungan ini juga tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work-life integration* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap tingkat *burnout*. Arah korelasi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan *Work-life integration* sedikit berkaitan dengan peningkatan *burnout*, namun

hubungan tersebut terlalu lemah untuk dapat diartikan sebagai pola yang konsisten dalam konteks penelitian ini.

### Pembahasan

Analisis hubungan antara integrasi peran kerja-kehidupan dengan tingkat kelelahan kerja pada karyawan Generasi Z menghasilkan temuan empiris yang menarik, yakni tidak adanya korelasi signifikan antara kedua variabel tersebut. Koefisien korelasi yang sangat rendah ( $r = 0.067$ ) menegaskan bahwa bagi kelompok pekerja muda ini, menyatunya ranah pekerjaan dan kehidupan pribadi bukanlah prediktor utama terjadinya *burnout*. Temuan ini menantang asumsi konvensional yang sering kali memandang kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan personal sebagai sumber stres utama. Data deskriptif menunjukkan bahwa meskipun rata-rata integrasi kerja-kehidupan berada pada level moderat, hal tersebut tidak secara linear berdampak pada peningkatan kelelahan kerja. Fenomena ini mengindikasikan bahwa Generasi Z memiliki mekanisme adaptasi unik terhadap pola kerja fleksibel, di mana permeabilitas batas antar-peran justru dianggap sebagai normalitas baru yang tidak serta-merta mengganggu kesejahteraan psikologis mereka. Ketidakhadiran korelasi ini menyiratkan bahwa faktor determinan kelelahan kerja pada generasi ini kemungkinan besar terletak pada aspek lain di luar sekadar pengaturan waktu atau ruang kerja (Darimi et al., 2024; Putro & Susilowati, 2022; Yumiko & Saryatmo, 2024).

Dari sudut pandang *Boundary Theory*, hasil penelitian ini memberikan perspektif alternatif mengenai preferensi manajemen batas pada tenaga kerja digital. Teori tersebut mempostulasikan bahwa kekaburan batas peran berpotensi memicu konflik internal, namun pada konteks Generasi Z, postulat ini tampaknya tidak berlaku mutlak. Karakteristik generasi yang tumbuh berdampingan dengan teknologi membuat mereka terbiasa dengan konektivitas konstan, sehingga transisi mental antara mode bekerja dan bersantai terjadi secara lebih cair dan intuitif. Bagi mereka, membalas pesan kerja di sela waktu istirahat atau menyelesaikan urusan pribadi saat jam kerja bukanlah sebuah intrusi yang memberatkan, melainkan strategi efisiensi. Kemampuan kognitif untuk melakukan *switching* atau perpindahan fokus dengan cepat ini mungkin menjadi faktor pelindung yang meredam dampak negatif dari integrasi peran. Dengan demikian, integrasi kerja-kehidupan tidak dipersepsikan sebagai ancaman terhadap otonomi pribadi, melainkan sebagai fleksibilitas yang memberdayakan mereka untuk mengelola berbagai tuntutan hidup secara simultan (Cavagnis et al., 2023; Demerouti & Bakker, 2022; Mellner et al., 2021).

Temuan ini selaras dengan pandangan kontemporer yang menekankan peran preferensi individu dan konteks generasi dalam memaknai keseimbangan kerja. Beberapa studi terdahulu juga mencatat bahwa dampak integrasi sangat bergantung pada kesesuaian antara preferensi individu dengan realitas lingkungan kerjanya. Bagi kohort pekerja muda yang menghargai fleksibilitas, model kerja terintegrasi justru memfasilitasi gaya hidup mereka yang dinamis. Hal ini kontradiktif dengan penelitian pada generasi sebelumnya atau profesi tertentu yang sangat terstruktur, di mana pemisahan tegas antara kerja dan rumah dianggap ideal. Perbedaan hasil studi ini dengan literatur lama menggarisbawahi pentingnya melihat konteks demografis dalam studi perilaku organisasi. Apa yang menjadi sumber stres bagi satu kelompok bisa jadi merupakan sumber kenyamanan bagi kelompok lain. Oleh karena itu, generalisasi mengenai dampak negatif integrasi kerja-kehidupan perlu ditinjau ulang, khususnya ketika diterapkan pada tenaga kerja yang memiliki literasi digital tinggi dan preferensi kerja yang lebih adaptif (Driyantini et al., 2020; Idrus, 2024; Yumiko & Saryatmo, 2024).

Meskipun secara global tidak ditemukan korelasi signifikan, analisis parsial pada dimensi kelelahan fisik atau *exhaustion* masih menunjukkan adanya sinyal peringatan dini. Adanya korelasi positif lemah pada dimensi ini mengindikasikan bahwa meskipun secara mental mereka mampu beradaptasi, secara fisik tubuh tetap memiliki batas toleransi terhadap konektivitas tanpa henti. Fenomena kelelahan fisik ini dapat dijelaskan melalui konsep *technostress*, di mana tuntutan untuk selalu responsif secara digital tetap membebani energi fisiologis, terlepas dari persepsi psikologis individu. Hal ini relevan dengan model *Job Demands-Resources*, yang menyatakan bahwa beban kerja yang persisten—seperti notifikasi pekerjaan yang terus-menerus—akan menguras cadangan energi jika tidak diimbangi dengan waktu pemulihan yang cukup (DeHaan et al., 2024; Gillet et al., 2022; Kondrysova et al., 2022). Artinya, meskipun Generasi Z tidak merasa terganggu secara emosional oleh integrasi kerja, akumulasi aktivitas kognitif yang terus-menerus tetap berpotensi menggerus stamina fisik mereka dalam jangka panjang jika tidak dikelola dengan bijak.

Lebih jauh lagi, ketiadaan hubungan langsung antara integrasi kerja-kehidupan dan *burnout* mengarahkan fokus pada peran krusial tuntutan pekerjaan intrinsik sebagai penyebab utama kelelahan. Model sumber daya kerja-rumah menjelaskan bahwa stres muncul ketika tuntutan melampaui sumber daya yang tersedia. Dalam kasus Generasi Z, kompetensi digital mereka berfungsi sebagai sumber daya personal yang kuat, memungkinkan mereka menavigasi tugas-tugas dengan efisien. Namun, keunggulan ini tidak dapat menihilkan dampak dari beban kerja yang berlebihan, target yang tidak realistis, atau lingkungan kerja yang toksik. Temuan penelitian ini menyiratkan bahwa *burnout* lebih merupakan konsekuensi dari desain pekerjaan yang buruk dan budaya organisasi yang menekan, bukan semata-mata akibat dari pola kerja fleksibel. Oleh karena itu, intervensi organisasi tidak boleh hanya berhenti pada pemberian fleksibilitas waktu, tetapi harus menyentuh akar masalah struktural seperti rasionalisasi beban kerja dan penciptaan iklim kerja yang suportif secara emosional (Bello et al., 2024; PUTRI & Riana, 2025).

Keterbatasan metodologis dalam penelitian ini, seperti penggunaan survei daring dan teknik *purposive sampling*, membatasi kemampuan generalisasi hasil pada populasi yang lebih luas. Variasi industri tempat responden bekerja juga menjadi variabel pengganggu yang belum terkontrol sepenuhnya, mengingat setiap sektor memiliki karakteristik tekanan kerja yang unik. Selain itu, pendekatan kuantitatif murni belum mampu menangkap nuansa pengalaman subjektif responden dalam memaknai batas kerja mereka sehari-hari. Implikasi manajerial dari studi ini menyarankan agar perusahaan mengadopsi pendekatan yang lebih holistik dalam menjaga kesejahteraan karyawan muda, tidak hanya terpaku pada isu keseimbangan waktu kerja, tetapi lebih pada kualitas manajemen beban kerja dan dukungan kesehatan mental. Penelitian lanjutan direkomendasikan untuk menggunakan desain metode campuran dan studi longitudinal guna memvalidasi temuan ini serta mengeksplorasi faktor moderasi lain yang mungkin memengaruhi dinamika hubungan antara pola kerja modern dan kesehatan mental karyawan di masa depan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data korelasional terhadap 235 karyawan Generasi Z, penelitian ini menyimpulkan bahwa secara umum tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat Work-Life Integration atau WLI dengan derajat burnout. Koefisien korelasi Pearson yang sangat rendah ( $r = 0.067$ ) dengan nilai signifikansi ( $p = 0.307$ ) menegaskan bahwa bagi mayoritas pekerja muda digital native, penyatuan batas antara peran profesional dan kehidupan pribadi bukanlah prediktor dominan yang memicu sindrom kelelahan kerja. Temuan





ini secara fundamental menantang asumsi tradisional yang sering mengasosiasikan batas kerja yang kabur dengan stres tinggi; sebaliknya, hal ini mengindikasikan bahwa Generasi Z memiliki mekanisme adaptasi kognitif yang unik terhadap pola kerja fleksibel, di mana permeabilitas peran dianggap sebagai normalitas yang tidak mengancam kesejahteraan psikologis mereka secara keseluruhan.

Meskipun demikian, analisis mendalam pada dimensi spesifik mengungkap adanya hubungan positif yang lemah namun signifikan antara WLI dengan dimensi exhaustion ( $r = 0.147$ ;  $p = 0.024$ ). Data ini memberikan sinyal peringatan dini bahwa meskipun secara mental mereka adaptif, integrasi kerja yang berlebihan tanpa batas waktu pemulihan tetap berpotensi menggerus cadangan energi emosional dan fisik pada sebagian individu. Implikasi praktis dari temuan ini menyoroti bahwa faktor determinan burnout pada karyawan muda lebih cenderung bersumber dari tuntutan pekerjaan intrinsik yang berlebihan dan minimnya dukungan organisasional, bukan semata-mata akibat pola integrasi kerja. Oleh karena itu, intervensi manajerial tidak boleh hanya berfokus pada fleksibilitas waktu, melainkan harus menyentuh akar masalah struktural seperti rasionalisasi beban kerja dan penciptaan iklim kerja yang suportif guna mencegah eskalasi kelelahan menjadi burnout kronis.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Nur'aini, S., Nazla, L., Hanapiyah, S., & Marlina, L. (2023). Era digital: Tantangan dan peluang dalam dunia kerja. *Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.61994/econis.v1i1.138>
- Aini, A. N., Lestari, S. P., & Apriliyanti, R. (2023). Hubungan beban tugas, kontrol diri, dan komunitas terhadap burnout academic pada mahasiswa selama pembelajaran daring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 12(1), 49. <https://doi.org/10.26714/jkj.12.1.2024.49-60>
- Aldhehayan, A. D. (2025). Flexible work environments in enhancing creativity and innovation within emerging projects in Saudi companies. *Journal of Project Management*, 10(4), 673. <https://doi.org/10.5267/j.jpm.2025.8.003>
- Bello, B. G., Tula, S. T., Omotoye, G. B., Kess-Momoh, A. J., & Daraojimba, A. I. (2024). Work-life balance and its impact in modern organizations: An HR review. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 1162. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.1.0106>
- Cavagnis, L., Russo, C. C., Danioni, F., & Barni, D. (2023). Promoting women's well-being: A systematic review of protective factors for work-family conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(21), 6992. <https://doi.org/10.3390/ijerph20216992>
- Chen, X., Masukujjaman, M., Mamun, A. A., Gao, J., & Makhbul, Z. K. M. (2023). Modeling the significance of work culture on burnout, satisfaction, and psychological distress among the Gen-Z workforce in an emerging country. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02371-w>
- Darimi, D., Is, J. M., Siahaan, P. B. C., N, L. E. N., & Rimonda, R. (2024). Hubungan waktu dan masa kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan pabrik di PT. Z 2023. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan*, 11(9), 1754. <https://doi.org/10.33024/jikk.v11i9.15846>
- DeHaan, C. R., Bradshaw, E. L., Diaz-Castillo, S., Trautman, T. C., Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2024). Energy in the workplace: Job demands, job resources, and employees'



- inner resources as pathways to organizational outcomes. *Frontiers in Psychology*, 15, 1413901. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1413901>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Driyantini, E., Pramukaningtiyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk tingkatan produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.584>
- Fauzi, F., & Ekhsan, M. (2023). The effect of work life balance on job satisfaction mediated by burnout in PT Drivers Gojek Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 450. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i3.8927>
- Ghonim, A., Awad, A., Shemais, M., Shma, T. R., & Aziz, A. (2025). Exploring the impact of flexible work arrangements on employee engagement in telecommunications: Case of Egypt. *Problems and Perspectives in Management*, 23(2), 198. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(2\).2025.13](https://doi.org/10.21511/ppm.23(2).2025.13)
- Gillet, N., Austin, S., Huyghebaert-Zouaghi, T., Fernet, C., & Morin, A. J. S. (2022). Colleagues' norms regarding work-related messages: Their differential effects among remote and onsite workers. *Personnel Review*, 53(1), 173. <https://doi.org/10.1108/pr-01-2022-0067>
- Idrus, M. (2024). Dampak work-life integration terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja: A systematic literature review. *Journal of Economic Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 6396. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9821>
- Jiang, L., Pan, Z., Luo, Y., Guo, Z., & Kou, D. (2023). More flexible and more innovative: The impact of flexible work arrangements on the innovation behavior of knowledge employees. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1053242>
- Kondrysova, K., Leugnerová, M., & Kratochvíl, T. (2022). Availability expectations and psychological detachment: The role of work-related smartphone use during non-work hours and segmentation preference. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 75. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a6>
- Lehmuskoski, K., Väänänen, A., Olakivi, A., & Mattila-Holappa, P. (2025). The changing emotional codes underlying generation-specific understandings of mental health at work: A qualitative study in the municipal sector. *Social Theory & Health*, 23(1). <https://doi.org/10.1057/s41285-025-00237-6>
- Mellner, C., Peters, P., Dragt, M. J., & Toivanen, S. (2021). Predicting work-life conflict: Types and levels of enacted and preferred work-nonwork boundary (in)congruence and perceived boundary control. *Frontiers in Psychology*, 12, 772537. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772537>
- Priambudi, A., & Erwandi, D. (2022). Faktor-faktor psikososial pada tenaga kesehatan di masa sebelum dan saat pandemi Covid-19. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 323. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i1.3072>
- Putri, N. K. A. R. A., & Riana, I. G. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap perilaku cyberloafing karyawan yang di mediasi oleh stres kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(8). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2025.v14.i8.p01>



- Putro, A. S. P., & Susilowati, I. H. (2022). Pengaruh Covid-19 terhadap kelelahan kerja di perusahaan X. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 1275. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i2.3979>
- Rahayu, P. P., Irsyadiah, A. U., Fitriyatinur, Q., & Indiarti, P. T. (2021). Pemberian edukasi kepada masyarakat tentang Generasi Z dan keunikannya. *Jurnal Pengabdian Sosial Indonesia*, 1(1), 43. <https://doi.org/10.23960/jpsi/v1i1.43-53>
- Rosilawati, W., & Azizi, M. H. (2024). Mediating effect of job satisfaction on work stress to cyberloafing in Islamic business ethics perspective (Study on Generation Z employees in Bandar Lampung). *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i16.16261>
- Tambuwan, E., & Sahrani, R. (2023). Hubungan antara tuntutan kerja dan burnout dengan motivasi kerja sebagai moderator pada karyawan kalangan Generasi Z di DKI Jakarta. *Journal on Education*, 5(2), 3580. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1040>
- Yumiko, Y., & Saryatmo, M. A. (2024). Stres kerja, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan bekerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 430. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29691>