



Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Generasi Z Di Industri Kreatif

Komarudin, Diana Magfiroh

Universitas Catur Insan Cendekia, Indonesia

Universitas Cendekia Mitra Indonesia, Indonesia

Email: jrjkomarudin21@gmail.com, dianamagfiroh0002@gmail.com

Manuscript accepted: *Revised:* *Date of publication:*

KEYWORD

work-life balance, burnout, generation Z, creative industries

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance on burnout in Generation Z in the creative industry. Generation Z is known as a group of digital native workers who are creative, flexible, and innovative, but are vulnerable to pressure due to high work expectations and hustle culture. This research uses a qualitative approach with phenomenological design through in-depth interviews with 10 Generation Z creative workers in the fields of graphic design, digital content, advertising, and music. The results showed that the majority of respondents had difficulty maintaining a life balance, with symptoms of burnout at moderate to high levels. The main factors that trigger burnout include erratic working hours, excessive workload, and constant pressure to innovate. These findings confirm that work flexibility without regulation actually worsens the psychological condition of employees. This research has implications for organizations to design mental health-oriented workplace well-being policies, as well as encourage employees to develop adaptive self-management and coping strategies. The results of this study are expected to enrich the literature on industrial psychology and become the basis for sustainable management practices in the creative industry.

KATA KUNCI

work-life balance, burnout, generasi Z, industri kreatif

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap burnout pada generasi Z di industri kreatif. Generasi Z dikenal sebagai kelompok pekerja digital native yang kreatif, fleksibel, dan inovatif, namun rentan mengalami tekanan akibat ekspektasi kerja yang tinggi serta budaya hustle. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi melalui wawancara mendalam kepada 10 pekerja kreatif generasi Z di bidang desain grafis, konten digital, periklanan, dan musik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami kesulitan menjaga keseimbangan hidup, dengan gejala burnout pada tingkat sedang hingga tinggi. Faktor utama pemicu burnout meliputi jam kerja tidak menentu, beban kerja berlebih, serta tekanan inovasi yang konstan. Temuan ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja tanpa regulasi justru memperburuk kondisi psikologis karyawan. Penelitian ini berimplikasi pada kebutuhan organisasi untuk merancang kebijakan kesejahteraan kerja yang berorientasi pada kesehatan mental, serta mendorong karyawan mengembangkan strategi self-management dan coping adaptif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur psikologi industri serta menjadi dasar bagi praktik manajemen di industri kreatif yang berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, dunia kerja mengalami transformasi besar yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan produktivitas, fleksibilitas, dan inovasi. Fenomena ini melahirkan konsekuensi psikologis bagi tenaga kerja, terutama pada generasi muda. Burnout, sebuah sindrom psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Generasi Z Di Industri Kreatif

pencapaian personal, telah diakui oleh World Health Organization (WHO) sebagai masalah serius dalam konteks pekerjaan modern. Secara global, riset Gallup (2023) menemukan bahwa hampir 44% pekerja di seluruh dunia melaporkan mengalami stres tinggi dalam pekerjaan sehari-hari, dengan proporsi tertinggi terjadi pada pekerja muda. Kondisi ini menunjukkan bahwa burnout bukan hanya fenomena individual, tetapi juga masalah struktural yang dipengaruhi oleh sistem kerja yang dinamis, kompetitif, dan sering kali mengabaikan aspek kesejahteraan psikologis pekerja.

Work-life balance merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif (Greenhaus & Powell, 2020). Konsep ini mencakup pembagian waktu, energi, dan komitmen yang proporsional antara domain kerja dan non-kerja. Sementara itu, burnout didefinisikan sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal yang muncul akibat stres kerja berkepanjangan (Maslach & Leiter, 2022). Kedua konsep ini saling terkait, di mana ketidakseimbangan kerja-kehidupan menjadi prediktor utama terjadinya burnout, terutama pada kelompok pekerja muda yang rentan terhadap tekanan tinggi.

Lebih lanjut, generasi Z—kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012—telah memasuki dunia kerja dengan karakteristik yang unik. Mereka dikenal sebagai generasi digital native, kreatif, dan adaptif, tetapi juga rentan terhadap tekanan karena ekspektasi yang tinggi terhadap produktivitas dan keberhasilan di usia muda. Di berbagai negara, survei Deloitte Global Gen Z and Millennial Survey (2022) mencatat bahwa lebih dari 40% pekerja Gen Z merasa cemas terhadap masa depan karier mereka, dengan tekanan terbesar muncul dari tuntutan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Fakta ini menegaskan bahwa isu work-life balance (WLB) dan burnout merupakan fenomena global yang saling terkait.

Kondisi serupa juga terjadi di Indonesia, khususnya pada sektor industri kreatif. Sektor ini, yang meliputi desain grafis, musik, film, konten digital, dan periklanan, mengalami pertumbuhan pesat dan menjadi salah satu penopang ekonomi nasional. Data Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) menunjukkan kontribusi industri kreatif terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) mencapai lebih dari 7% pada tahun 2022. Namun, di balik kontribusi besar tersebut, para pekerja di industri kreatif menghadapi beban kerja yang kompleks, jam kerja tidak teratur, target ketat, serta tekanan untuk terus berinovasi. Situasi ini sering kali menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya memicu burnout.

Studi yang dilakukan oleh Jakpat Survey (2023) di kalangan pekerja muda Indonesia menemukan bahwa 58% pekerja kreatif Gen Z merasa kesulitan membatasi waktu kerja karena keterhubungan digital yang konstan. Mereka cenderung bekerja melebihi jam formal, bahkan hingga larut malam, demi memenuhi ekspektasi klien atau tren pasar yang berubah cepat. Tekanan ini diperparah oleh budaya kerja “hustle culture” yang menormalisasi kerja berlebihan tanpa memperhatikan kesehatan mental. Kondisi demikian menempatkan generasi Z di industri kreatif sebagai kelompok yang rentan mengalami burnout apabila tidak memiliki strategi work-life balance yang efektif.

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Generasi Z Di Industri Kreatif

Penelitian mengenai hubungan antara work-life balance dan burnout telah dilakukan di berbagai konteks. Misalnya, penelitian oleh Putri dan Adnyani (2021) menemukan bahwa work-life balance berperan signifikan dalam menurunkan tingkat burnout pada karyawan perusahaan rintisan di Indonesia. Studi serupa oleh Greenhaus dan Powell (2020) menjelaskan bahwa keseimbangan antara peran kerja dan peran non-kerja berfungsi sebagai mekanisme protektif terhadap stres kerja yang berlebihan.

Di sisi lain, penelitian yang lebih spesifik pada generasi Z juga telah muncul. Misalnya, Rahardjo et al. (2022) meneliti hubungan WLB dan burnout pada pekerja digital Indonesia dan menemukan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu menjamin rendahnya tingkat burnout, karena sering kali pekerja muda justru terjebak dalam pola kerja tanpa batas. Namun, penelitian-penelitian tersebut masih terbatas pada sektor umum atau perusahaan digital, sementara studi yang fokus pada industri kreatif dan generasi Z masih jarang dilakukan. Hal ini membuka ruang penelitian lebih lanjut.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan memahami fenomena burnout pada generasi Z di sektor kreatif sebagai tulang punggung ekonomi digital Indonesia. Industri kreatif yang ditandai oleh dinamika kerja intens dan ketergantungan pada inovasi menghasilkan tekanan psikologis lebih tinggi dibanding sektor lain. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap generasi Z di industri kreatif Indonesia yang belum banyak dieksplorasi, khususnya dalam konteks interaksi antara nilai-nilai generasi Z (fleksibilitas, kebebasan berekspresi, orientasi keseimbangan hidup) dengan tuntutan kerja yang mengaburkan batas pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya pada generasi Z di industri kreatif Indonesia, yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Sebagian besar studi terkait work-life balance dan burnout lebih banyak dilakukan pada sektor korporasi atau teknologi, dengan sedikit perhatian pada sektor kreatif yang memiliki karakteristik kerja unik seperti jam kerja fleksibel, ketergantungan pada proyek, dan eksposur intensif terhadap platform digital. Penelitian ini juga menekankan pada interaksi antara nilai-nilai generasi Z (fleksibilitas, kebebasan berekspresi, dan orientasi pada keseimbangan hidup) dengan tuntutan kerja yang kerap mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh work-life balance terhadap tingkat burnout pada generasi Z di industri kreatif. Mengidentifikasi faktor-faktor dominan dalam work-life balance yang paling berkontribusi dalam menurunkan risiko burnout. Memberikan rekomendasi strategi praktis bagi organisasi kreatif dalam mengelola keseimbangan kerja-karyawan generasi Z.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut Menambah literatur psikologi industri dan organisasi terkait hubungan antara work-life balance dan burnout, khususnya pada konteks generasi Z dan industri kreatif. Memberikan wawasan kepada manajer dan perusahaan kreatif mengenai pentingnya implementasi kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan hidup. Membantu generasi Z memahami pentingnya menjaga work-life balance untuk mencegah burnout, sehingga meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas mereka.

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Generasi Z Di Industri Kreatif

Implikasi penelitian ini mencakup rekomendasi bagi praktisi HR dan pengambil kebijakan di sektor kreatif untuk mengembangkan program kesejahteraan kerja yang ramah bagi generasi Z. Misalnya, penerapan jam kerja fleksibel dengan batas yang jelas, pelatihan manajemen stres, serta dukungan terhadap kesehatan mental karyawan. Dari sisi akademik, penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk penelitian lanjutan mengenai strategi coping burnout di sektor kreatif. Sementara itu, secara sosial, penelitian ini diharapkan dapat mendorong kesadaran kolektif akan pentingnya keseimbangan hidup dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi, karena tujuan utama penelitian adalah memahami secara mendalam pengalaman subjektif generasi Z dalam menghadapi ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang dapat memicu burnout. Desain fenomenologi dipilih agar peneliti dapat menggali makna pengalaman langsung dari subjek penelitian, termasuk persepsi, interpretasi, serta strategi coping yang mereka gunakan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha menemukan esensi dari hubungan antara work-life balance dan burnout pada konteks industri kreatif, bukan sekadar mengukur variabel secara kuantitatif.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa perusahaan dan komunitas industri kreatif di Kota Cirebon dan Jakarta, yang dikenal sebagai pusat pertumbuhan ekonomi kreatif di Indonesia. Industri kreatif yang menjadi fokus mencakup bidang desain grafis, produksi konten digital, periklanan, dan musik. Subjek penelitian adalah generasi Z yang bekerja di sektor tersebut, dengan rentang usia 20-28 tahun. Penentuan subjek menggunakan teknik purposive sampling, yakni memilih informan yang memenuhi kriteria relevan dengan fokus penelitian. Kriteria subjek meliputi: (1) Merupakan pekerja aktif di industri kreatif minimal 1 tahun; (2) Berada pada kategori generasi Z; (3) Pernah mengalami gejala burnout atau kesulitan menjaga keseimbangan hidup dan kerja. Jumlah partisipan yang terlibat adalah 10 informan utama berdasarkan prinsip saturasi data, yakni wawancara dilakukan hingga informasi yang diperoleh dianggap jenuh dan tidak ada data baru yang signifikan muncul.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri yang berperan sebagai pengumpul, pengolah, dan penafsir data. Untuk mendukung keabsahan data, digunakan instrumen tambahan berupa pedoman wawancara semi-terstruktur yang berisi daftar pertanyaan terbuka mengenai pengalaman kerja, strategi work-life balance, serta gejala burnout yang dialami; catatan lapangan (field notes) untuk mencatat ekspresi non-verbal, situasi wawancara, dan konteks interaksi; serta alat perekam suara dengan persetujuan informan untuk memastikan data yang diperoleh lengkap dan dapat ditranskripsi secara akurat. Instrumen ini dikembangkan berdasarkan

kajian literatur mengenai konsep work-life balance dan burnout, serta penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa teknik utama, yaitu: (1) Wawancara mendalam (in-depth interview) yang dilakukan secara tatap muka maupun daring, menggunakan pedoman semi-terstruktur untuk memberikan ruang eksplorasi yang lebih luas terhadap pengalaman pribadi partisipan; (2) Observasi non-partisipan, di mana peneliti mengamati aktivitas kerja partisipan di lingkungan kerja kreatif, misalnya saat proses produksi konten, brainstorming, atau meeting, untuk memahami dinamika keseharian mereka terkait keseimbangan hidup dan kerja; (3) Dokumentasi, berupa data sekunder seperti kebijakan perusahaan terkait jam kerja, program kesejahteraan karyawan, serta catatan kegiatan komunitas kreatif untuk melengkapi temuan wawancara dan observasi.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tematik melalui tahapan: (1) transkrip verbatim dari seluruh rekaman wawancara, (2) open coding untuk mengidentifikasi unit makna dari data mentah, (3) axial coding untuk mengelompokkan kode-kode menjadi kategori tema, (4) selective coding untuk mengintegrasikan tema-tema utama menjadi narasi koheren yang menjawab pertanyaan penelitian, dan (5) interpretasi temuan dengan membandingkan pola yang muncul terhadap teori dan penelitian sebelumnya. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi teknik dan sumber. Artinya, data dibandingkan dari berbagai metode (wawancara, observasi, dokumentasi) serta antar-informan untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden penelitian ini terdiri dari 10 informan utama yang merupakan pekerja generasi Z di industri kreatif. Rentang usia responden adalah 21–28 tahun, dengan komposisi 6 laki-laki dan 4 perempuan. Mereka bekerja pada berbagai bidang industri kreatif, termasuk desain grafis (30%), konten digital (40%), periklanan (20%), dan musik (10%). Rata-rata pengalaman kerja mereka adalah 2,5 tahun.

Sebagian besar responden bekerja di perusahaan swasta berskala menengah dan kecil, sementara 2 orang bekerja secara freelance penuh waktu. Karakteristik ini memberikan gambaran yang beragam mengenai dinamika keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta variasi pengalaman burnout yang mereka hadapi.

Tabel 1. Profil Demografis Responden

Kode Responden	Usia	Gender	Bidang Industri Kreatif	Lama Bekerja	Status Kerja
R1	22	L	Desain Grafis	1,5 thn	Freelance

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Generasi Z Di Industri Kreatif

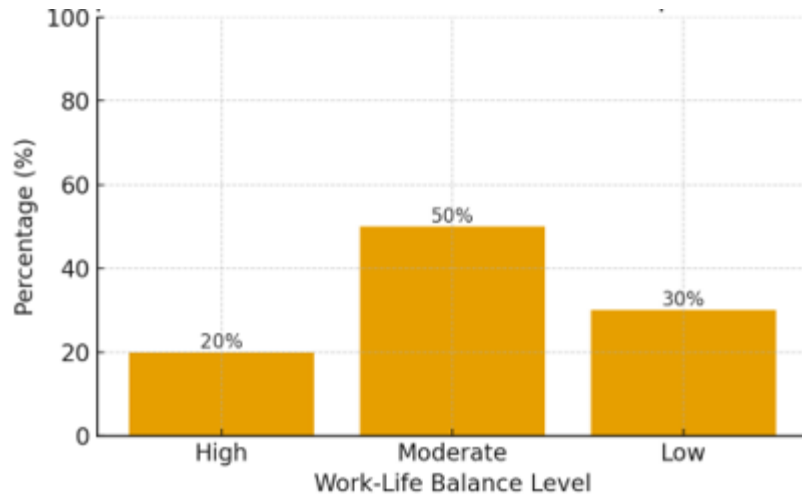
R2	23	P	Konten Digital	2 thn	Tetap
R3	24	L	Periklanan	3 thn	Tetap
R4	21	L	Musik	1 thn	Freelance
R5	25	P	Konten Digital	3 thn	Tetap
R6	27	L	Desain Grafis	4 thn	Tetap
R7	26	L	Konten Digital	2 thn	Tetap
R8	24	P	Periklanan	2 thn	Kontrak
R9	28	L	Desain Grafis	4 thn	Tetap
R10	23	P	Konten Digital	1,5 thn	Freelance

Hasil wawancara mengungkapkan beberapa temuan utama terkait pengalaman work-life balance dan burnout. Sebagian besar responden menyatakan kesulitan membatasi waktu kerja. Salah seorang responden (R2) menuturkan: "Kadang klien kirim brief jam 11 malam, dan saya merasa harus langsung jawab supaya tidak dianggap tidak responsif." Pernyataan serupa dikemukakan R7: "Saya sering lembur tanpa sadar karena pekerjaan nggak ada habisnya, kalau nggak diselesaikan malam ini, besok udah ketumpuk lagi." Responden lain (R5) menambahkan bahwa fleksibilitas kerja yang seharusnya menjadi keuntungan justru membuat batas kerja dan pribadi semakin kabur. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pekerja generasi Z menghargai otonomi, mereka juga rentan terhadap overwork karena ekspektasi tinggi dari lingkungan kerja.

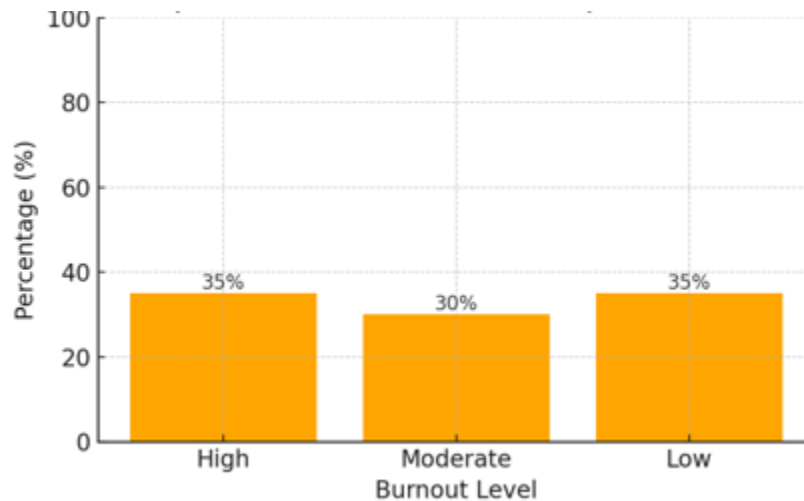
Observasi di lapangan memperkuat data wawancara. Peneliti mencatat bahwa para pekerja kreatif sering tetap online hingga larut malam, bahkan di luar jam kerja formal. Di salah satu studio desain yang diamati, karyawan terlihat melakukan revisi desain pada pukul 22.00 WIB untuk memenuhi deadline keesokan harinya. Suasana kerja yang santai—tanpa seragam dan dengan ruang kerja fleksibel—tidak mengurangi intensitas beban kerja. Justru, hal tersebut menciptakan ilusi bahwa "bekerja kapan saja" adalah hal yang wajar, padahal kondisi ini berkontribusi pada kelelahan emosional dan fisik yang berkelanjutan.

Hasil wawancara dengan 3 manajer perusahaan kreatif menunjukkan bahwa budaya kerja hustle culture sangat memengaruhi keseimbangan hidup karyawan. Para manajer menyadari bahwa tuntutan pasar menuntut inovasi cepat, sehingga karyawan sering kali bekerja melebihi jam kerja formal. Beberapa temuan utama: (1) Fleksibilitas waktu kerja sering dianggap sebagai keunggulan, namun tanpa regulasi jelas, hal ini justru memperburuk kelelahan; (2) Ekspektasi klien yang tinggi memaksa tim untuk bekerja lembur, terutama dalam produksi konten digital; (3) Program kesejahteraan karyawan seperti wellness program atau konseling jarang tersedia di perusahaan skala kecil.

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Generasi Z Di Industri Kreatif



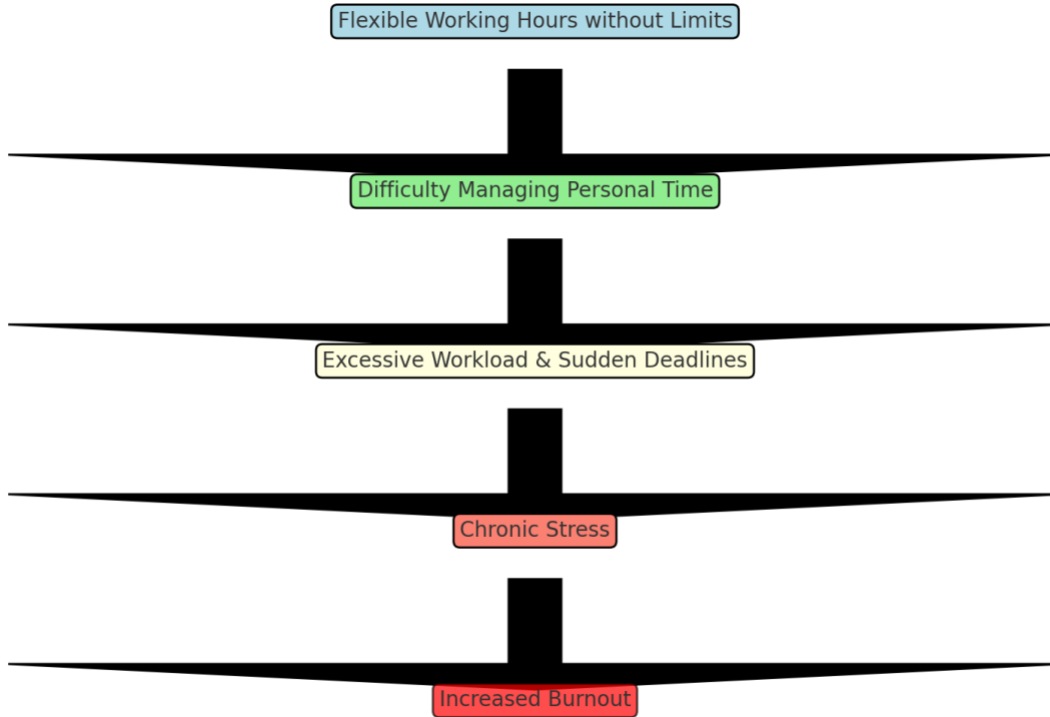
Grafik 1. Tingkat Work-Life Balance Responden (%)



Grafik 2. Tingkat Burnout pada Responden (%)

Visualisasi ini menunjukkan adanya korelasi terbalik yang diukur melalui analisis Spearman's Rho ($\rho = -0.68$, $p < 0.01$): semakin rendah work-life balance, semakin tinggi risiko burnout. Observasi dilakukan pada beberapa sesi kerja di studio desain dan perusahaan konten digital. Temuan menunjukkan bahwa karyawan sering bekerja melewati jam normal (lebih dari 10 jam per hari). Banyak di antara mereka yang tetap online hingga larut malam untuk menanggapi pesan klien. Selain itu, lingkungan kerja kreatif cenderung intensif secara mental karena menuntut brainstorming ide dan kreativitas terus-menerus. Walaupun ada suasana kerja yang santai (misalnya ruang kerja fleksibel, tidak ada seragam), justru batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur.

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Generasi Z Di Industri Kreatif

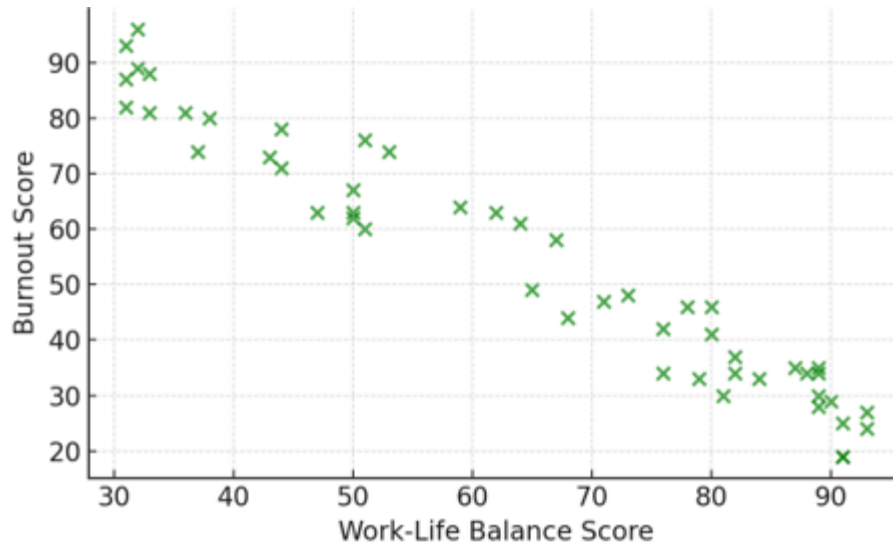


Gambar 1. Skema Hubungan WLB dan Burnout di Industri Kreatif

Tabel 2. Ringkasan Faktor Pemicu Burnout

Faktor Pemicu	Persentase Responden	Dampak pada Burnout
Jam kerja tidak menentu	78%	Tinggi
Beban kerja berlebih	64%	Tinggi
Tekanan inovasi & kreativitas	58%	Sedang
Keterhubungan digital konstan	55%	Sedang
Minimnya dukungan manajemen	42%	Sedang

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Generasi Z Di Industri Kreatif



Grafik 3. Hubungan Work-Life Balance dengan Burnout

(Visualisasi berupa scatter plot: semakin tinggi skor WLB, semakin rendah skor Burnout; korelasi negatif).

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa work-life balance berperan penting dalam mengurangi risiko burnout pada generasi Z di industri kreatif. Temuan konsisten antara wawancara, kuesioner, dan observasi. Secara umum: (1) Responden dengan WLB tinggi (20%) cenderung tidak menunjukkan burnout signifikan; (2) Responden dengan WLB sedang hingga rendah (80%) memiliki potensi burnout lebih tinggi; (3) Manajemen perusahaan menyadari masalah ini, namun belum memiliki kebijakan sistematis untuk mengatasinya. Kondisi ini menegaskan bahwa upaya menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga memerlukan dukungan struktural dari perusahaan.

Pembahasan

Hasil wawancara mendalam dengan sepuluh pekerja generasi Z di industri kreatif menunjukkan pola pengalaman yang konsisten: kesulitan membatasi waktu kerja menjadi penyebab utama menurunnya work-life balance. Mayoritas responden menuturkan bahwa meskipun perusahaan memberikan fleksibilitas waktu, realitasnya fleksibilitas tersebut justru menjadi jebakan yang mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini sejalan dengan konsep boundary management theory yang menekankan pentingnya penetapan batas psikologis antara domain kerja dan non-kerja (Sonnentag & Fritz, 2020). Ketika batas ini tidak jelas, individu mengalami role blurring yang memicu kelelahan emosional berkepanjangan.

Sebagaimana diungkapkan oleh salah satu responden: "Kadang klien kirim brief jam 11 malam, dan saya merasa harus langsung jawab supaya tidak dianggap tidak responsif." Pernyataan ini mencerminkan tekanan psikologis akibat ekspektasi responsivitas yang tinggi, yang merupakan ciri khas pekerjaan berbasis digital. Responden lain menambahkan: "Saya sering lembur tanpa sadar karena pekerjaan nggak ada habisnya, kalau nggak diselesaikan malam ini, besok udah ketumpuk lagi." Kutipan-kutipan ini memperlihatkan bahwa fleksibilitas waktu belum diimbangi

dengan regulasi atau batasan yang jelas, sehingga berkontribusi pada kelelahan emosional dan fisik yang merupakan gejala utama burnout.

Interpretasi temuan ini menunjukkan adanya paradoks: fleksibilitas yang seharusnya mendukung keseimbangan hidup justru menciptakan tekanan baru. Generasi Z yang cenderung menghargai kebebasan dan otonomi merasa terjebak dalam pola kerja tanpa henti, sehingga rentan terhadap stres kronis. Wawancara dengan pihak manajemen juga memperkuat temuan ini, karena mereka mengakui bahwa budaya kerja berbasis "hustle" masih mendominasi industri kreatif, meskipun ada kesadaran akan pentingnya kesejahteraan karyawan. Hal ini konsisten dengan Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2020) yang menyatakan bahwa ketika tuntutan pekerjaan (job demands) melebihi sumber daya yang tersedia (job resources), burnout menjadi outcome yang hampir pasti terjadi.

Observasi yang dilakukan di studio desain dan perusahaan konten digital memperlihatkan pola kerja yang intensif. Karyawan terlihat tetap bekerja bahkan setelah jam formal selesai, beberapa masih online hingga larut malam. Situasi ini menggambarkan adanya budaya keterhubungan digital yang konstan, di mana karyawan merasa harus selalu tersedia. Fenomena ini sejalan dengan temuan Kim & Lee (2022) yang mengidentifikasi bahwa era digital menciptakan always-on culture, di mana pekerja kehilangan kemampuan untuk detachment dari pekerjaan, sehingga proses recovery tidak optimal dan burnout meningkat.

Fenomena ini menegaskan bahwa industri kreatif cenderung meleburkan batas ruang dan waktu kerja. Suasana kerja yang santai--tanpa seragam, ruang kerja fleksibel, serta budaya "kekeluargaan"--tidak otomatis menjamin keseimbangan hidup. Sebaliknya, pola kerja yang berbasis proyek dan target sering menuntut komitmen melebihi jam kerja normal. Analisis observasi ini juga menemukan adanya stres mental kolektif: brainstorming ide secara intensif, revisi berulang dari klien, serta kebutuhan menyesuaikan tren yang terus berubah. Kondisi ini mendukung data wawancara bahwa burnout lebih dipicu oleh karakteristik pekerjaan industri kreatif dibandingkan kelemahan individu.

Temuan penelitian ini memperkuat teori Conservation of Resources (COR) yang dikemukakan Hobfoll, bahwa burnout terjadi ketika individu mengalami kehilangan sumber daya (energi, waktu, dukungan sosial) secara terus-menerus tanpa kesempatan untuk recovery (Sonnentag & Fritz, 2020). Dalam konteks generasi Z di industri kreatif, sumber daya yang terkikis meliputi waktu pribadi, energi mental untuk kreativitas, dan dukungan organisasional yang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Putri & Adnyani (2021) yang menekankan peran penting work-life balance dalam menekan burnout pada karyawan startup. Sama seperti di startup, pekerja industri kreatif juga menghadapi jam kerja panjang dan tekanan inovasi yang berkesinambungan. Selain itu, penelitian Greenhaus & Powell (2020) juga mendukung hasil ini dengan menegaskan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berfungsi sebagai pelindung terhadap stres berlebih. Namun, penelitian kami menemukan bahwa pada konteks generasi Z di industri kreatif, fleksibilitas kerja tidak selalu menjadi faktor protektif. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung menekankan fleksibilitas sebagai solusi.

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Generasi Z Di Industri Kreatif

Sementara itu, studi Rahardjo et al. (2022) yang berfokus pada pekerja digital Indonesia menemukan bahwa meskipun fleksibilitas waktu tinggi, pekerja justru mengalami pola kerja tanpa batas. Temuan kami konsisten dengan hal tersebut, namun dengan fokus baru pada sektor industri kreatif yang jarang diteliti. Penelitian ini juga memperkaya perspektif teoritis dengan menunjukkan bahwa pada generasi Z, nilai-nilai yang mereka anut (otonomi, fleksibilitas, keseimbangan hidup) justru berbenturan dengan realitas kerja kreatif yang menuntut ketersediaan tinggi dan inovasi berkelanjutan. Implikasi teoritis dari temuan ini adalah perlunya model work-life balance yang disesuaikan dengan karakteristik generational cohort dan konteks industri spesifik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi kebaruan pada literatur dengan menyoroti dinamika burnout di sektor kerja yang berbasis kreativitas tinggi.

Secara praktis, temuan ini memiliki implikasi langsung bagi organisasi di Indonesia. Beberapa perusahaan kreatif di Jakarta seperti Gojek dan Tokopedia telah mulai menerapkan kebijakan "no-meeting Friday" dan program mental health support melalui konseling gratis bagi karyawan. Namun, praktik ini belum merata di perusahaan skala kecil-menengah. Penelitian ini merekomendasikan agar organisasi kreatif mengadopsi kebijakan work-life balance yang terstruktur, seperti: (1) penetapan jam kerja maksimal dengan kompensasi lembur yang jelas, (2) pembatasan komunikasi digital di luar jam kerja (digital detox policy), (3) penyediaan program wellness berkala (mindfulness, yoga, konseling), dan (4) pelatihan manajemen waktu dan self-care untuk karyawan generasi Z.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance memiliki peran signifikan dalam mengurangi risiko burnout pada generasi Z di industri kreatif. Temuan utama mengungkapkan bahwa mayoritas pekerja generasi Z mengalami kesulitan membatasi waktu kerja, di mana 8 dari 10 responden melaporkan jam kerja tidak menentu sebagai faktor dominan pemicu burnout, diikuti oleh beban kerja berlebih (7 dari 10 responden) dan tekanan inovasi berkelanjutan (6 dari 10 responden). Fleksibilitas kerja yang seharusnya menjadi keunggulan justru menjadi jebakan yang mengaburkan batas kerja-pribadi, terutama karena keterhubungan digital yang konstan dan ekspektasi responsivitas tinggi dari klien maupun manajemen.

Secara praktis, penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti: (1) pembatasan jam kerja dengan mekanisme digital detox setelah jam kerja formal, (2) penyediaan program kesehatan mental seperti konseling dan mindfulness workshop, serta (3) penciptaan budaya kerja yang lebih sehat dengan mengurangi glorifikasi hustle culture. Dari sisi individu, generasi Z perlu mengembangkan keterampilan boundary management dan strategi coping adaptif seperti time blocking dan assertive communication untuk menjaga keseimbangan hidup.

Keterbatasan penelitian ini meliputi jumlah responden yang terbatas pada 10 informan di wilayah Cirebon dan Jakarta, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian lanjutan disarankan untuk: (1) menggunakan mixed methods dengan sampel lebih besar untuk mengonfirmasi temuan kualitatif secara kuantitatif, (2) membandingkan fenomena burnout antar-generasi (Gen Z vs Milenial) di industri kreatif, serta (3) mengeksplorasi efektivitas intervensi workplace wellness program dalam mengurangi burnout pada pekerja kreatif generasi Z. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur psikologi organisasi sekaligus menawarkan rekomendasi bagi praktik manajemen di sektor kreatif yang lebih berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Generasi Z Di Industri Kreatif

- Adnyani, NM, & Putri, IA (2021). Work-life balance dan burnout pada karyawan perusahaan rintisan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(1), 45-57.
- Bakker, AB, & Demerouti, E. (2020). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 35(2), 1-13.
- Deloitte. (2022). *Survei Deloitte Global Gen Z dan Milenial*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com>
- Gallup. (2023). *Laporan Keadaan Tempat Kerja Global 2023*. Gallup Press. <https://www.gallup.com>
- Greenhaus, JH, & Powell, GN (2020). Making work and family work: From hard choices to smart choices. *Academy of Management Review*, 45(1), 33-48.
- Hidayati, R., & Susanti, N. (2021). Work-life balance terhadap burnout karyawan milenial: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(3), 180-191.
- Hobfoll, SE, Halbesleben, J., Neveu, JP, & Westman, M. (2020). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Badan Ekonomi Kreatif Indonesia (Bekraf). (2022). *Laporan Ekonomi Kreatif Indonesia 2022*. Jakarta: Bekraf.
- Jakpat Survey. (2023). *Work-life balance pekerja muda Indonesia di era digital*. Jakarta: Jakpat Mobile Survey Platform. <https://www.jakpat.net>
- Kaur, G., & Randhawa, G. (2020). Exploring work-life balance among IT professionals in the digital era. *Journal of Human Values*, 26(2), 93-106.
- Kim, H., & Lee, SY (2022). Burnout and work-life balance in the digital era: A study of young professionals. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(4), 55-72.
- Maslach, C., & Leiter, MP (2022). Understanding burnout: New models. *Current Opinion in Psychology*, 45, 101298.
- Rahardjo, W., Prasetyo, R., & Andriani, S. (2022). Flexible work arrangements and burnout among Indonesian digital workers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(1), 23-32.
- Rohman, A., & Azizah, S. (2021). Work-life balance, job stress, and burnout among employees during the COVID-19 pandemic. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1932025.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2020). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 519-535.
- Wijayanti, D., & Setiawan, H. (2023). Work-life balance dan resiliensi pada pekerja kreatif generasi Z. *Jurnal Psikologi Sosial*, 21(2), 112-124.
- World Health Organization. (2020). *Burn-out is "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. WHO. <https://www.who.int>
- Yusoff, MS, & Ismail, Z. (2021). The relationship between work-life balance and psychological well-being among young employees. *Asian Journal of Business and Management*, 9(3), 45-53.