



Burnout di Era Kerja Fleksibel: Analisis Faktor Penyebab dan Strategi Penanganan

Enggar Hakim¹, Fitriana Wijayanti², Nurdiana³, Thomias Loro Afoan⁴, Sri Sundari⁵, Marisi Pakpahan⁶
^{1,2,3,4,5,6}IBM ASMI Jakarta, Indonesia

E-mail: enggar.hakim@gmail.com, fitriana.wijayanti@gmail.com, nurdiana.soetadji@gmail.com,
tommyafoan@gmail.com, sri.sundari@idu.ac.id, marisipakpahan@ibmasmi.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2026-03-07 Revised: 2026-04-13 Published: 2026-05-14 Keywords: <i>Burnout;</i> <i>Flexible Work;</i> <i>Work-Life Balance;</i> <i>Employee Well-being;</i> <i>HR Management.</i>	This study aims to analyze the factors causing burnout in employees in the flexible work era and identify effective management strategies. This study uses a qualitative descriptive approach. Data collection techniques were conducted through observation, in-depth interviews, and documentation. The research subjects consisted of employees who work with flexible work systems such as work from home (WFH), hybrid working, and flexible working hours. The results show that burnout is influenced by several main factors, namely excessive workload, unclear work boundaries, psychological stress due to high digital connectivity, and lack of organizational support. Flexible work systems that should provide autonomy can actually increase the risk of burnout if not balanced with good management. The conclusion of this study shows that managing burnout requires an active role for individuals and organizations through the implementation of work-life balance, increased organizational support, and adaptive work policies.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2026-03-07 Direvisi: 2026-04-13 Dipublikasi: 2026-05-14 Kata kunci: <i>Burnout;</i> <i>Kerja Fleksibel;</i> <i>Work-Life Balance;</i> <i>Kesejahteraan Karyawan;</i> <i>Manajemen SDM.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab burnout pada karyawan di era kerja fleksibel serta mengidentifikasi strategi penanganan yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja dengan sistem kerja fleksibel seperti work from home (WFH), hybrid working, dan flexible working hours. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu beban kerja yang berlebihan, batas kerja yang tidak jelas, tekanan psikologis akibat konektivitas digital yang tinggi, serta kurangnya dukungan organisasi. Sistem kerja fleksibel yang seharusnya memberikan otonomi justru dapat meningkatkan risiko burnout apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan yang baik. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa penanganan burnout memerlukan peran aktif individu dan organisasi melalui penerapan work-life balance, peningkatan dukungan organisasi, serta kebijakan kerja yang adaptif.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Transformasi digital yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong munculnya pola kerja baru yang lebih fleksibel. Sistem kerja fleksibel memungkinkan karyawan untuk bekerja tanpa terikat secara ketat oleh batasan ruang dan waktu, seperti yang terlihat dalam penerapan work from home (WFH), hybrid working, maupun flexible working hours. Perubahan ini semakin dipercepat sejak pandemi COVID-19, yang memaksa banyak organisasi untuk beradaptasi dengan model kerja jarak jauh secara masif.

Pada dasarnya, kerja fleksibel dirancang untuk memberikan otonomi yang lebih besar kepada

karyawan dalam mengatur waktu dan tempat kerja mereka. Fleksibilitas ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, serta kepuasan karyawan. Selain itu, kerja fleksibel juga sering dikaitkan dengan peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance), karena karyawan memiliki lebih banyak kendali atas aktivitas sehari-hari mereka.

Namun demikian, di balik berbagai manfaat tersebut, kerja fleksibel juga menghadirkan tantangan baru yang tidak dapat diabaikan. Salah satu tantangan utama adalah semakin kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika rumah sekaligus menjadi tempat kerja, karyawan seringkali mengalami kesulitan dalam memisahkan waktu kerja dan waktu istirahat. Kondisi ini diperparah dengan adanya tuntutan untuk selalu terhubung melalui berbagai platform digital, seperti email, aplikasi pesan

instan, dan sistem komunikasi kerja lainnya. Akibatnya, jam kerja menjadi tidak terkontrol dan cenderung lebih panjang dibandingkan dengan sistem kerja konvensional.

Fenomena tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan dan berdampak pada kesehatan mental karyawan. Salah satu dampak negatif yang paling umum adalah burnout. Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik yang disebabkan oleh stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus dan tidak terkelola dengan baik. Individu yang mengalami burnout biasanya menunjukkan gejala seperti kelelahan berkepanjangan, menurunnya motivasi kerja, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan kinerja secara keseluruhan.

Dalam konteks kerja fleksibel, burnout menjadi isu yang semakin relevan untuk dikaji. Meskipun fleksibilitas memberikan kebebasan, namun tanpa pengelolaan yang tepat, justru dapat meningkatkan intensitas kerja dan tekanan psikologis. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kerja fleksibel dapat memperpanjang durasi kerja, meningkatkan beban kerja, serta menciptakan ekspektasi untuk selalu responsif terhadap tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya paradoks, di mana fleksibilitas yang seharusnya meningkatkan kesejahteraan justru berpotensi menimbulkan masalah baru.

Selain faktor individu, peran organisasi juga sangat penting dalam menentukan tingkat burnout karyawan. Dukungan organisasi, kebijakan kerja yang jelas, serta budaya kerja yang sehat menjadi faktor kunci dalam mencegah terjadinya burnout. Organisasi yang tidak mampu mengelola sistem kerja fleksibel dengan baik berisiko menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak berkelanjutan.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang menyebabkan burnout dalam sistem kerja fleksibel serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasinya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan di era digital.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memahami secara mendalam fenomena burnout pada karyawan di era kerja fleksibel. Pendekatan ini dipilih karena

mampu menggali pengalaman subjektif, persepsi, serta dinamika yang dialami individu dalam menghadapi tekanan kerja pada sistem kerja fleksibel. Subjek penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja dengan sistem fleksibel di berbagai sektor industri, baik yang menerapkan work from home (WFH), hybrid working, maupun flexible working hours.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden mengenai pengalaman mereka terkait burnout, observasi untuk melihat kondisi kerja dan perilaku yang muncul, serta dokumentasi sebagai data pendukung yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data untuk menyederhanakan dan memfokuskan data yang diperoleh, penyajian data dalam bentuk narasi agar mudah dipahami, serta penarikan kesimpulan berdasarkan temuan yang telah dianalisis. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan metode kualitatif dalam menggali fenomena sosial secara komprehensif, khususnya yang berkaitan dengan pengalaman subjektif responden dalam lingkungan kerja modern.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout pada karyawan yang bekerja dalam sistem kerja fleksibel dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang saling berkaitan. Salah satu faktor dominan adalah beban kerja yang berlebih. Fleksibilitas waktu kerja yang seharusnya memberikan keleluasaan justru seringkali menyebabkan karyawan bekerja lebih lama dari jam kerja normal. Hal ini terjadi karena tidak adanya batasan waktu yang tegas, sehingga pekerjaan dapat dilakukan kapan saja dan cenderung terus berlanjut di luar jam kerja formal.

Selain itu, batas kerja yang tidak jelas antara kehidupan profesional dan pribadi menjadi faktor signifikan lainnya. Dalam sistem kerja fleksibel, khususnya work from home, ruang kerja dan ruang pribadi sering kali berada dalam satu lingkungan yang sama. Kondisi ini menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam memisahkan waktu kerja dan waktu istirahat, sehingga proses pemulihan energi menjadi tidak optimal.

Faktor berikutnya adalah tekanan psikologis yang muncul akibat tuntutan untuk selalu terhubung melalui perangkat digital. Karyawan dituntut untuk responsif terhadap berbagai bentuk komunikasi seperti email, pesan instan, maupun rapat daring. Intensitas komunikasi yang tinggi ini menimbulkan perasaan harus selalu siap dan siaga, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stres kerja.

Selain faktor-faktor tersebut, kurangnya dukungan organisasi juga menjadi penyebab penting terjadinya burnout. Minimnya kebijakan yang secara khusus mengatur keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta kurangnya perhatian terhadap kesehatan mental karyawan, memperburuk kondisi yang dialami karyawan. Dukungan organisasi yang tidak optimal membuat karyawan merasa kurang diperhatikan, sehingga kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan kerja menjadi semakin terbatas.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa burnout dalam sistem kerja fleksibel tidak hanya disebabkan oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem kerja dan kebijakan organisasi yang belum sepenuhnya adaptif terhadap perubahan pola kerja modern.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja fleksibel memiliki dampak yang bersifat ambivalen terhadap karyawan. Di satu sisi, fleksibilitas memberikan kebebasan dalam mengatur waktu dan tempat kerja, yang dapat meningkatkan otonomi, kenyamanan, serta potensi produktivitas. Namun di sisi lain, fleksibilitas tersebut justru dapat meningkatkan tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan yang tepat. Ketiadaan batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi menyebabkan karyawan cenderung bekerja lebih lama, sehingga memicu kelelahan baik secara fisik maupun mental.

Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources (JD-R)* yang menyatakan bahwa burnout terjadi ketika tuntutan pekerjaan lebih tinggi dibandingkan dengan sumber daya yang dimiliki individu. Dalam konteks kerja fleksibel, tuntutan kerja tidak hanya berasal dari beban pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dari ekspektasi untuk selalu terhubung dan responsif terhadap

berbagai bentuk komunikasi digital. Fleksibilitas yang tidak terkontrol justru memperbesar *job demands*, sementara sumber daya seperti dukungan organisasi, batas kerja yang jelas, dan waktu pemulihan sering kali tidak memadai. Ketidakseimbangan inilah yang pada akhirnya meningkatkan risiko burnout pada karyawan.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aspek psikologis memiliki peran penting dalam memperkuat terjadinya burnout. Tekanan untuk selalu tersedia (*always-on culture*) membuat karyawan sulit untuk benar-benar melepaskan diri dari pekerjaan. Hal ini mengurangi kualitas istirahat dan berdampak pada menurunnya kesejahteraan secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga dapat menurunkan kinerja organisasi.

Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis dari organisasi untuk mengelola sistem kerja fleksibel secara lebih efektif. Salah satu langkah penting adalah menetapkan batas jam kerja yang jelas agar karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup. Selain itu, organisasi perlu menyediakan program kesehatan mental sebagai bentuk dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, seperti konseling atau pelatihan manajemen stres. Peningkatan dukungan organisasi, baik dalam bentuk kebijakan maupun budaya kerja yang sehat, juga menjadi faktor kunci dalam mengurangi risiko burnout. Di samping itu, pengelolaan komunikasi kerja yang efektif, seperti pembatasan komunikasi di luar jam kerja, dapat membantu mengurangi tekanan yang dialami karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, jumlah responden yang relatif terbatas menyebabkan temuan penelitian ini belum dapat mewakili seluruh populasi karyawan yang bekerja dalam sistem kerja fleksibel. Variasi karakteristik responden, seperti jenis pekerjaan, sektor industri, dan latar belakang individu, juga belum sepenuhnya terakomodasi secara luas dalam penelitian ini.

Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang berfokus

pada pemahaman mendalam terhadap pengalaman subjektif responden. Meskipun pendekatan ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai fenomena burnout, hasil penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi. Temuan yang diperoleh lebih bersifat kontekstual dan tidak dapat secara langsung digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas tanpa adanya dukungan data kuantitatif. Selain itu, penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam hal waktu penelitian yang relatif singkat, sehingga belum mampu menangkap dinamika burnout dalam jangka panjang. Padahal, burnout merupakan fenomena yang berkembang secara bertahap dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat berubah seiring waktu.

Keterbatasan lainnya adalah potensi bias dalam pengumpulan data, khususnya pada wawancara mendalam, di mana jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan kondisi subjektif masing-masing individu. Hal ini dapat memengaruhi objektivitas data yang diperoleh. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods dengan jumlah sampel yang lebih besar dan lebih beragam, sehingga hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian di masa mendatang juga dapat mempertimbangkan penggunaan desain longitudinal untuk memahami perkembangan burnout secara lebih komprehensif serta menguji hubungan antar variabel secara lebih mendalam.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Burnout di Era Kerja Fleksibel: Analisis Faktor Penyebab dan Strategi Penanganan.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2013). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 696–708.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. Publications Office of the European Union.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote working. *Employee Relations*, 35(5), 527–546.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of Occupational Health Psychology*.
- ILO. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. International Labour Organization.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work-life flexibility for whom? *Academy of Management Annals*, 12(1), 1–41.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and burnout: A study of employees. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 585–609.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during COVID-19. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59.
- World Health Organization (WHO). (2019). Burnout an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases.