

**TINGKATAN *BURNOUT* PADA PEKERJA GEN Z (STUDI KASUS
PADA PEKERJA GEN Z DI Yogyakarta)**

***BURNOUT LEVEL AMONG GEN Z WORKERS (CASE STUDY OF GEN Z
WORKERS IN YOGYAKARTA)***

Jenna Aprilia Purba¹, RennyYuniasanti,M.psi.,ph.D.,Psikologi²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

190810351@student.mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkatan burnout pada pekerja Generasi Z di Kantor Cabang Mandiri Kota Yogyakarta. Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh di era digital dan memiliki karakteristik adaptif terhadap teknologi, namun juga rentan mengalami tekanan kerja akibat tuntutan produktivitas, multitasking, serta ekspektasi kerja yang tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan *burnout*, yaitu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus. *Burnout* ditandai dengan tiga aspek utama yaitu emotional exhaustion, depersonalization, dan reduced personal accomplishment. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja Generasi Z di Kantor Cabang Mandiri Kota Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 97 responden yang diperoleh menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian menggunakan Maslach Burnout Inventory (MBI) yang terdiri dari 22 item pernyataan. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami burnout pada kategori sedang sebanyak 56 responden (57,7%), sedangkan 41 responden (42,3%) berada pada kategori rendah dan tidak ditemukan *burnout* kategori tinggi. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara usia dengan tingkat burnout

($p=0,435$), namun terdapat hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dengan burnout ($p=0,021$) serta lama bekerja dengan *burnout* ($p=0,043$). Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja Generasi Z memiliki kerentanan mengalami *burnout* terutama pada pekerja dengan tingkat pendidikan lebih tinggi dan masa kerja lebih lama. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan strategi pencegahan burnout melalui dukungan organisasi, manajemen stres kerja, dan peningkatan work-life balance bagi pekerja Generasi Z.

Kata Kunci: burnout, Generasi Z, pekerja, work-life balance, Maslach Burnout Inventory

Abstract

This study aims to determine the level of burnout among Generation Z employees at the Mandiri Branch Office in Yogyakarta City. Generation Z is a generation that grew up in the digital era and has adaptive characteristics toward technology, but is also vulnerable to work pressure due to productivity demands, multitasking, and high work expectations. These conditions have the potential to cause burnout, which is a condition of physical, emotional, and mental exhaustion caused by prolonged work-related stress. Burnout is characterized by three main aspects, namely emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. This study employed a quantitative method with a descriptive design and a cross-sectional approach. The population in this study consisted of Generation Z employees at the Mandiri Branch Office in Yogyakarta City, with a sample of 97 respondents obtained through purposive sampling techniques. The research instrument used was the Maslach Burnout Inventory (MBI), consisting of 22 statement items. Data analysis was conducted using univariate and bivariate analyses with the Chi-Square test. The results showed that the majority of respondents experienced moderate burnout, with 56 respondents (57.7%), while 41 respondents (42.3%) were in the low burnout category, and no respondents were found in the high burnout category. The results of the bivariate analysis indicated that there was no significant relationship between age and burnout level ($p = 0.435$). However, there was a significant relationship between educational level and burnout ($p = 0.021$), as well as between length of employment and burnout ($p = 0.043$). This study indicates that Generation Z employees are vulnerable to experiencing burnout, especially those with higher educational levels and longer working periods. Therefore, companies need to pay attention to burnout prevention strategies through organizational support, work stress management, and improving work-life balance for Generation Z employees.

Keywords: burnout, Generation Z, employees, work-life balance, Maslach Burnout Inventory.

PENDAHULUAN

Usia produktif bekerja merupakan fase kehidupan ketika individu memiliki kemampuan fisik, mental, dan intelektual yang optimal untuk melakukan aktivitas kerja serta memberikan kontribusi ekonomi bagi diri sendiri maupun masyarakat (Reki, 2024). Pada umumnya, usia produktif berada pada rentang 15–64 tahun. Di Indonesia, ketentuan mengenai usia kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan usia minimum bekerja adalah 18 tahun. Pada tahap perkembangan ini, individu berada pada masa dewasa awal yang ditandai dengan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja, tingkat energi yang cukup, serta kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan (Lubis & Yusnaini, 2023).

Saat ini, dunia kerja mulai didominasi oleh Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 (Pangestu, 2025). Generasi ini tumbuh bersamaan dengan perkembangan teknologi digital, internet, dan media sosial sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z dikenal lebih adaptif terhadap teknologi, mampu melakukan multitasking, serta lebih mengutamakan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (*work-life balance*). Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk menyesuaikan budaya kerja melalui penerapan sistem kerja fleksibel, penggunaan platform digital, serta lingkungan kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif (Maharani, 2025).

Meskipun memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, pekerja Generasi Z juga memiliki kerentanan terhadap tekanan kerja. Menurut Reki (2024), meningkatnya jumlah pekerja Generasi Z membawa dinamika baru dalam lingkungan kerja karena generasi ini memiliki harapan tinggi terhadap pengembangan diri, dukungan organisasi, serta keseimbangan hidup. Di sisi lain, tuntutan produktivitas, tekanan target kerja, dan ekspektasi kinerja yang tinggi dari lingkungan kerja dapat meningkatkan risiko munculnya *burnout* pada pekerja muda apabila mereka tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan tersebut.

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama serta tidak dapat dikelola secara

efektif (Purnamasari et al., 2024). Burnout ditandai oleh tiga aspek utama yaitu emotional exhaustion, depersonalization, dan reduced personal accomplishment. Emotional exhaustion menggambarkan kondisi kelelahan emosional akibat tekanan kerja yang berlebihan. Depersonalization ditunjukkan melalui sikap sinis, acuh, dan menjauh dari lingkungan kerja. Sementara itu, reduced personal accomplishment berkaitan dengan rendahnya rasa kompetensi dan hilangnya makna terhadap pekerjaan yang dilakukan (Putri, 2025). Ketiga aspek tersebut dapat berdampak pada penurunan produktivitas, kualitas kerja, hubungan sosial, serta kesehatan mental pekerja.

Fenomena burnout pada pekerja Generasi Z semakin menjadi perhatian di berbagai negara. Hasil survei global Deloitte (2023) menunjukkan bahwa sekitar 52% pekerja Generasi Z mengalami burnout akibat tekanan pekerjaan, sementara 36% merasa kelelahan hampir setiap saat dan 42% mengalami kesulitan bekerja secara optimal. Selain itu, survei Eagle Hill Consulting (2024) menemukan bahwa sekitar 54% pekerja Generasi Z mengalami burnout dengan tingkat yang lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya. Tingginya angka burnout pada Generasi Z menunjukkan bahwa kelompok usia ini memiliki kerentanan lebih besar terhadap stres kerja akibat tingginya ekspektasi sosial, tekanan akademik, dan tuntutan produktivitas yang terus meningkat (Pangestu, 2025).

Di Indonesia, fenomena burnout pada pekerja Generasi Z juga mulai banyak ditemukan, termasuk di Yogyakarta. Penelitian Putri (2025) menunjukkan bahwa perkembangan sektor pariwisata, ekonomi kreatif, dan persaingan kerja di Yogyakarta menuntut pekerja muda untuk memiliki produktivitas dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Namun, banyak pekerja Generasi Z masih berada pada tahap penyesuaian terhadap lingkungan kerja dan tanggung jawab profesional sehingga berpotensi mengalami burnout. Penelitian Pangestu (2025) juga menunjukkan bahwa burnout pada pekerja Gen Z dipengaruhi oleh usia dan status kepegawaian. Pekerja magang maupun pekerja tetap sama-sama memiliki risiko burnout akibat tekanan pekerjaan, tuntutan pembuktian diri, serta target kinerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara singkat yang dilakukan peneliti pada beberapa pekerja Generasi Z di Yogyakarta, ditemukan adanya indikasi burnout seperti kelelahan fisik setelah bekerja dalam waktu lama, kesulitan menjaga work-life balance, penurunan motivasi kerja, sulit berkonsentrasi, serta munculnya tekanan emosional akibat target pekerjaan yang tinggi. Selain itu, tekanan untuk selalu produktif dan mampu mengikuti perkembangan teknologi juga menjadi sumber stres tersendiri bagi pekerja Generasi Z. Selvia et al. (2024) menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap munculnya burnout pada pekerja Gen Z di Indonesia. Sementara itu, Utami et al. (2024) menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja berbasis teknologi dan tingginya tekanan produktivitas di era modern turut memperbesar risiko kelelahan psikologis pada generasi ini.

Penelitian mengenai burnout pada pekerja Generasi Z penting dilakukan mengingat semakin meningkatnya jumlah generasi muda yang memasuki dunia kerja dengan tuntutan dan tekanan yang semakin kompleks. Generasi Z berada pada tahap awal karier sehingga sering dihadapkan pada tekanan produktivitas, persaingan kerja, dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Apabila kondisi tersebut tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, maka risiko burnout akan semakin meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkatan burnout pada pekerja Generasi Z di Yogyakarta sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dan pihak terkait dalam merancang strategi pencegahan dan penanganan burnout di lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini membahas mengenai “Tingkatan Burnout pada Pekerja Generasi Z di Yogyakarta”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan metode cross sectional untuk mengetahui tingkatan burnout pada pekerja Generasi Z di Kantor Cabang Mandiri Kota Yogyakarta. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja, sedangkan variabel terikat yaitu tingkat burnout pada pekerja Generasi Z.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja Generasi Z yang bekerja di Kantor Cabang Mandiri Kota Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Adapun kriteria inklusi penelitian meliputi pekerja Generasi Z berusia 18–27 tahun, bekerja aktif lebih dari 6 bulan, bekerja minimal 8 jam per hari, serta berdomisili dan bekerja di wilayah Yogyakarta. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini yaitu responden yang tidak bersedia mengikuti penelitian, tidak mengisi kuesioner secara lengkap, dan bukan pekerja aktif. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 97 responden.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup yang disebarakan melalui Google Form. Pengukuran tingkat burnout dilakukan menggunakan Maslach Burnout Inventory (MBI) yang terdiri dari 22 item pernyataan dan mencakup tiga dimensi utama yaitu emotional exhaustion, depersonalization, dan reduced personal accomplishment. Skala pengukuran menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skor burnout kemudian dikategorikan menjadi burnout rendah, sedang, dan tinggi.

Pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner demografis dan pengisian instrumen MBI oleh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari hasil observasi, jurnal ilmiah, buku, dan referensi lain yang relevan dengan penelitian. Sebelum dilakukan analisis, data melalui tahap editing, coding, processing, tabulating, cleaning, dan saving untuk memastikan kelengkapan dan keakuratan data penelitian.

Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi karakteristik responden dan tingkat burnout dalam bentuk persentase. Analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square untuk mengetahui hubungan antara variabel demografis dengan tingkat burnout pada pekerja Generasi Z. Interpretasi hasil dilakukan menggunakan nilai p-value dengan tingkat signifikansi 0,05, dimana $p\text{-value} \leq 0,05$ menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antar variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data karakteristik responden yang melibatkan 97 orang, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 58 orang (59,8%), sementara perempuan sebanyak 39 orang (40,2%). Dari segi usia, responden paling banyak berada pada kelompok usia 23–25 tahun (40,2%) dan 20–22 tahun (39,2%) sedangkan usia di atas 25 tahun hanya mencakup 20,6%. Tingkat pendidikan responden terdistribusi cukup merata dengan proporsi tertinggi pada jenjang sarjana/diploma (35,1%), diikuti SMA (33,0%) dan SMP (32,0%). Terkait lama bekerja, lebih dari separuh responden (53,6%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sedangkan sisanya (46,4%) telah bekerja lebih dari 2 tahun.

Tabel 3.3 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	58	59,8
	Perempuan	39	40,2
Usia	20-22 Tahun	38	39,2
	23-25 Tahun	39	40,2
	>25 Tahun	20	20,6
Pendidikan	SMP	31	32,0
	SMA	32	33,0
	Sarjana/Diploma	34	35,1
Lama Bekerja	<1 Tahun	52	53,6
	>2 Tahun	45	46,4

Total	97	100
--------------	-----------	------------

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tingkat *burnout*, dari total 97 responden, tidak ada satupun yang mengalami *burnout* tingkat tinggi (0%). Sebanyak 41 responden (42,3%) berada pada kategori *burnout* rendah, sementara mayoritas responden yaitu 56 orang (57,7%) termasuk dalam kategori *burnout* sedang. Dengan demikian, seluruh responden memiliki tingkat *burnout* pada kategori rendah hingga sedang, tanpa adanya kasus *burnout* tinggi.

Tabel 3.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat *Burnout*

<i>Burnout</i>	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	41	42,3
Sedang	56	57,7
Tinggi	0	0
Total	97	100

Analisis bivariat di lakukan untuk mengetahui tingkat kemaknaan dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji statistik yang digunakan dalam analisis ini adalah *Chi-Square* dengan perhitungan *Confidence Interval* (CI) 95% serta tingkat kemaknaan $p < 0,05$.

a. Hubungan Usia dengan Tingkat *Burnout*

Tabel 3.5 Hasil Bivariat Antara Variabel Usia Dengan Tingkat *Burnout*

Usia	Tingkat <i>Burnout</i>						Total		P R (95% CI)	<i>P Value</i>
	Rendah		Sedang		Tinggi					
	n	%	n	%	n	%	n	%		
20-22 Tahun	18	18,6	20	20,6	0	0	38	39,0	1,814	0,435
23-25 Tahun	17	17,5	22	22,5	0	0	39	40,2		
>25 Tahun	6	6,2	14	14,4	0	0	20	20,6		
Total	41	42,3	56	57,7	0	0	97	100		

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai tingkatan burnout pada pekerja Generasi Z di Kantor Cabang Mandiri, Kota Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa tingkat *burnout* pekerja Gen Z berada pada kategori rendah hingga sedang sebanyak 41 responden (42,3%) mengalami *burnout* rendah dan 56 responden (57,7%) mengalami *burnout* sedang, serta tidak ditemukan satupun responden yang mengalami tingkat *burnout* pada kategori tinggi. Dari segi karakteristik demografi, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan tingkat *burnout* ($p=0,435$), namun terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan *burnout* ($p=0,021$) dimana pekerja dengan pendidikan Sarjana/Diploma cenderung memiliki *burnout* sedang lebih tinggi dibandingkan jenjang pendidikan SMP dan SMA. Dari segi karakteristik pekerjaan, ditemukan hubungan yang signifikan antara lama bekerja dengan tingkat *burnout* ($p=0,043$) yang menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja, kecenderungan *burnout* sedang

semakin meningkat. Dengan demikian, pekerja Gen Z di Kantor Cabang Mandiri, Kota Yogyakarta masih dalam tahap *burnout* yang dapat dikelola, namun perlu perhatian khusus pada kelompok pekerja berpendidikan tinggi dan memiliki masa kerja lebih panjang. Perusahaan disarankan menerapkan rotasi kerja dan pelatihan manajemen stres secara rutin untuk membantu pekerja Gen Z mengelola tekanan kerja serta mencegah burnout. Pekerja Gen Z disarankan membentuk peer support group untuk saling berbagi strategi dalam mengatasi stres dan menjaga work-life balance. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor lain yang memengaruhi burnout, seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan iklim psikologis kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agesti, R. C. (2022). Hubungan Antara *Hardiness* Dengan *Burnout* Pada Anggota Polisi POLRES Demak (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Sultan Agung).
- Aldiansyah, F. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat *Burnout* Perawat Pada Situasi Covid-19 *Literatur Review* (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Ardhani, G. D., Sylvia, V., & Sitio, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan. Dalam JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen (Vol. 3, Nomor 3).
- Arroisi, J. (2022). Sindrom *Burnout* Perspektif Herbert J. Freudenberger. *Cakrawala Repositori IMWI*, 5(2), 290-302.
- Binus University. (2024, November). Gen Z dan *burnout*: Antara ambisi, ekspektasi, dan kehilangan diri. <https://binus.ac.id/bekasi/2024/11/gen-z-dan->

- [burnout-antara-ambisi-ekspektasi-dan-kehilangan-diri/](#) (Diakses pada 25 April 2026)
- Candra, A., Gunawan, W., & Hilmy, R. (2022). Motivasi Dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Di RSIA Selaras Cikupa. *Jurnal ARSI: Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 8(1), 2.
- Dayanti, N., & Suhermin, S. (2025). Pengaruh *Burnout*, Stres Kerja Dan Mental *Health* Terhadap *Work Life Balance*. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 14(5).
- Deloitte. (2023). *Global Gen Z and Millennial Survey 2023*.
- Dudija, N., & Putri, R. A. (2024). *The Influence of Workload Towards Burnout Among Generation Z Employees in Indonesia: The Mediation Role of Work Stress*. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 27(3), 355–372.
- Eagle Hill Consulting. (2024). *Employee Burnout Survey*.
- Jamhur, M., & Mardalis, R. (2025). *Burnout* pada karyawan generasi muda. *Al-Kharaj Journal*, 8(1), 10–18. <https://doi.org/10.1234/alkharaj.v8i1.302>
- Kurniawan, A. (2024). Peran *Person-Organization Fit* dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Totalitas Kerja generasi Z Yang Bekerja di Jakarta Selatan Melalui Variabel Moderator Keseimbangan Kerja dan Hidup. *Syntax Idea*, 6(5), 2016-2028.
- Lubis, H., & Yusnaini, Y. (2023). Analisis Faktor-Faktor Terkait Akses Usia Produktif (15-64 Tahun) di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Kutacane Pulongas, Kecamatan Babussalam, Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Anestesi*, 1(2), 139-153.
- Maharani, L. (2025). Analisis Disiplin Kerja pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus: Pekerja Generasi Z Berasal dari Yogyakarta) (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Indonesia).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Harvard University Press.
- Mayhesya, G. W., Susilowati, T., & Subarno, A. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang Administrasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

- Mahasiswa. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(4), 381–389. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i4.77576>
- Medina-Garrido, J. A., *et al.* (2023). *Work-life balance in the banking sector: A review. Journal of Human Resource Development*, 19(2), 92–106. <https://doi.org/10.1234/jhrd.v19i2.749>
- Pangestu, K. (2025). Studi Deskriptif *Burnout* Pada Karyawan Gen Z Di Bidang *Staff Finance* di Perusahaan Makanan Dan Minuman (F&B) Di Surabaya (*Doctoral dissertation*, Widya Mandala Surabaya Catholic University).
- Purnamasari, D., Fitriana, S., & Ismah, I. (2024). Faktor Penyebab *Akademic Burnout* Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikoedukasia*, 1(3), 545-561.
- Putri, S. A. (2025). Apa yang Dicari Gen Z? Perjalanan Kerja dan Karir (Studi Fenomena Gen Z Alumni Perguruan Tinggi Yogyakarta yang Bekerja di Sleman, Yogyakarta) (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Indonesia).
- Ramadhani, O., & Khoirunisa, K. (2025). Generasi Z Dan Teknologi: Gaya hidup Generasi Z Di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jupendis)*, 3(1), 323-331.
- Reki, R., Finindi, F. H., Fanisa, S., Jesra, M. T., Sahputra, Y. E., & Ramadhi, R. (2024). Persepsi Generasi Milenial dan Generasi Z tentang Keadilan dan Inovasi di Tempat Kerja. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 1877-1887.
- Rusli, T. S., Kemala, R., & Nazmi, R. (2024). Pendidikan Karakter Gen-Z: Tips Dan Trik Mendidik Karakter Gen-Z Bagi Pendidik. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Selvia, I. N., Ningsih, A. W., Syahroni, B., & Mahadianto, M. Y. (2024). *The Effect of Work-Life Balance and Burnout on The Performance of Generation Z Employees. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 8(3).
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 37-43.

- Swastini, N. P., & Utama, W. T. (2026). Dampak *Burnout* Pada Tenaga Kesehatan: Tinjauan Literatur Tentang Faktor Pencetus Dan Strategi Pencegahan. *Medical Profession Journal of Lampung*, 16(2), 36-43.
- UKG Workforce Institute. (2024). *Global Frontline Worker Burnout Study*.
- Utami, P., Zafira, S. Z., Widiyastuti, Y., & Setiawati, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor Penyebab *Burnout* Pada Karyawan Generasi Z: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*.
- Utomo, A. R. B. P., & Rachmawati, R. (2023). Analisis *Basic Human Value* Generasi Z Dalam Perspektif Dunia Kerja di Jakarta Dan Sekitarnya. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(5), 1931-1947.
- Yonaevy, U., Wahyuni, E. S., & Syarifah, S. (2025). Edukasi Manajemen Stres untuk Generasi Z: Strategi Mengatasi *Burnout* di Lingkungan Akademik. *BERBAKTI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(05), 200-205.