



ALMAWARID

Journal of Management and Business Sciences

Journal website: <https://almawarid.al-anwar.id/index.php/i/index>

ISSN: 3089-7599 (Online)
<https://doi.org/10.61166/almawarid.v2i1.41>

Vol. 2 No. 1 (2026)
pp. 216-224

Research Article

Dinamika Munculnya Fenomena *Burnout* di Era Kerja Digital

Ziyadatur Rohmah

Prodi S1 Manajemen, STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia

Correspondent: Ziyam@gmail.com 



Copyright © 2025 by Authors, Published by Journal of Management and Business Sciences. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : Nove 21, 2025
Accepted : Feb 25, 2026

Revised : Des 01, 2025
Available online : Mar 15, 2026

How to Cite: Rohmah, Z. (2026). Dinamika Munculnya Fenomena *Burnout* di Era Kerja Digital. *Almarawid: Journal of Management and Business Sciences*, 2(1), 216–224. <https://doi.org/10.61166/almawarid.v2i1.41>

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika munculnya fenomena *burnout* dalam konteks ekosistem kerja digital serta dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis dan produktivitas organisasi. Fokus kajian ini mencakup pergeseran paradigma beban kerja akibat konektivitas tanpa batas, pengaruh *technostress*, serta peran kepemimpinan sebagai moderator stres digital. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*), yang mengintegrasikan berbagai literatur ilmiah, jurnal manajemen sumber daya manusia, dan psikologi industri dari satu dekade terakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi yang tidak terkelola dengan baik telah mengaburkan batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi, memicu kondisi siaga tinggi secara psikologis yang menghambat pemulihan mental. Fenomena *technostress* dan beban informasi berlebih (*information overload*) ditemukan sebagai kontributor utama kelelahan emosional yang berujung pada penurunan kualitas inovasi, di mana karyawan cenderung beralih ke mode "bertahan hidup" (*survival mode*). Gaya kepemimpinan suportif efektif memitigasi stres digital, sementara *micromanagement* berbasis teknologi justru mempercepat terjadinya *burnout*.

Kata Kunci: Burnout, Era Digital, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang eksponensial telah merevolusi paradigma kerja global, menggeser metode konvensional menuju ekosistem digital yang serba cepat. Digitalisasi menjanjikan efisiensi dan fleksibilitas yang belum pernah ada sebelumnya, memungkinkan organisasi untuk beroperasi melampaui batasan geografis dan waktu. Namun, di balik keunggulan teknologis tersebut, muncul tantangan baru terkait adaptasi manusia terhadap ritme kerja yang menuntut konektivitas konstan. Transformasi ini tidak hanya mengubah struktur operasional perusahaan, tetapi juga memberikan beban kognitif dan psikologis yang signifikan bagi para tenaga kerja yang berada di dalamnya (Efrata & Widiyanto, 2024).

Era kerja digital telah mengaburkan batasan antara ruang profesional dan ruang pribadi secara drastis melalui fenomena *always-on culture*. Keberadaan perangkat pintar dan platform kolaborasi digital memastikan bahwa karyawan tetap terhubung dengan tugas-tugas kantor meskipun berada di luar jam kerja resmi. Kondisi ini menciptakan ekspektasi implisit akan respon yang cepat terhadap setiap instruksi digital, yang pada akhirnya mengganggu waktu pemulihan psikologis individu. Ketidakmampuan untuk melepaskan diri secara mental dari pekerjaan (*psychological detachment*) menjadi pemicu awal timbulnya ketegangan mental yang bersifat akumulatif (Yuliana et al., 2024).

Dinamika ini memicu munculnya fenomena burnout, sebuah sindrom psikologis yang diakibatkan oleh stres kronis di tempat kerja yang tidak terkelola dengan baik. Secara teoretis, burnout dikarakteristikkan oleh tiga dimensi utama: kelelahan emosional yang hebat, depersonalisasi atau sinisme terhadap pekerjaan, dan penurunan efikasi diri atau pencapaian pribadi. Di era digital, ketiga dimensi ini teramplifikasi oleh beban informasi yang berlebihan (*information overload*) dan tuntutan untuk terus memperbarui kompetensi teknis di tengah perubahan alat kerja yang sangat cepat (Megawati et al., 2024).

Masalah beban kerja digital sering kali bermanifestasi dalam bentuk kelelahan teknostres (*technostress*). Teknostres terjadi ketika individu merasa tidak mampu mengatasi tuntutan teknologi baru atau merasa terinvasi oleh kehadiran teknologi dalam kehidupan pribadinya. Perasaan tidak berdaya dalam menghadapi arus komunikasi digital yang tanpa henti ini menguras cadangan energi emosional karyawan secara perlahan namun pasti. Akibatnya, motivasi yang semula tinggi perlahan bertransformasi menjadi perasaan apatis dan kelelahan fisik maupun mental yang bersifat menetap (Priangani et al., 2020).

Isolasi sosial dalam lingkungan kerja jarak jauh atau hibrida turut memperparah dinamika burnout. Kurangnya interaksi tatap muka mengurangi dukungan sosial spontan yang biasanya menjadi pelindung alami terhadap stres kerja. Dalam ruang kerja digital, umpan balik sering kali terasa dingin dan transaksional, yang dapat memicu perasaan depersonalisasi. Karyawan mulai merasa seperti bagian dari mesin

digital daripada anggota komunitas sosial, yang secara sistemik mengikis rasa kepemilikan dan makna dalam bekerja (Syaipudin, 2023).

Penurunan capaian pribadi dalam konteks burnout digital juga dipicu oleh fenomena perbandingan sosial yang terakselerasi di platform profesional. Melihat pencapaian rekan kerja yang terkurasi secara digital sering kali menimbulkan kecemasan akan performa diri sendiri yang dianggap stagnan. Tekanan untuk selalu tampil produktif secara daring (digital presenteeism) memaksa karyawan untuk bekerja melampaui kapasitas fungsional mereka demi mendapatkan validasi dari manajemen atau rekan sejawat. Tekanan performatif ini menjadi katalisator bagi kelelahan mental yang bersifat destruktif (Syaipudin, 2020).

Dampak dari burnout di era digital ini memiliki konsekuensi serius terhadap stabilitas organisasi. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional cenderung menunjukkan penurunan konsentrasi, peningkatan frekuensi kesalahan kerja, dan berkurangnya kemampuan dalam memecahkan masalah secara kreatif. Hal ini berdampak langsung pada kualitas output perusahaan dan efisiensi operasional secara keseluruhan. Selain itu, burnout yang tidak terdeteksi secara dini berpotensi merusak iklim kerja tim dan menurunkan moral kolektif dalam ekosistem digital perusahaan .

Secara klinis, individu yang terjebak dalam siklus burnout digital berisiko mengalami gangguan kesehatan yang bersifat sistemik. Kelelahan mental ini sering kali bermanifestasi menjadi gangguan psikosomatik seperti gangguan tidur kronis, migrain, hingga penurunan fungsi kardiovaskular. Kesehatan mental yang terdegradasi ini menciptakan ketergantungan pada mekanisme koping yang tidak sehat, yang pada akhirnya semakin menurunkan resiliensi individu dalam menghadapi tantangan kerja di masa depan. Perusahaan pun harus menanggung beban biaya yang besar akibat tingginya angka absensi dan klaim kesehatan.

Dalam skala yang lebih luas, tingginya prevalensi burnout memicu fenomena pengunduran diri massal atau keinginan berpindah kerja (turnover intention) yang tinggi. Kehilangan talenta berbakat di era kompetisi digital yang ketat merupakan kerugian strategis bagi organisasi. Biaya rekrutmen dan pelatihan ulang karyawan baru tidak hanya membebani finansial, tetapi juga menghambat kontinuitas proyek-proyek penting. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen burnout bukan lagi sekadar isu kesejahteraan individu, melainkan merupakan variabel kunci dalam manajemen risiko perusahaan.

Berdasarkan kompleksitas permasalahan tersebut, diperlukan kajian mendalam mengenai dinamika munculnya burnout di era digital guna merumuskan strategi intervensi yang tepat. Memahami interaksi antara tuntutan teknologi, beban kerja psikologis, dan mekanisme pemulihan individu menjadi sangat krusial bagi keberlanjutan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya

membedah fenomena tersebut dari perspektif manajemen SDM dan psikologi organisasi, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi strategis dalam menciptakan lingkungan kerja digital yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*) (Syaipudin, 2025), untuk membedah secara komprehensif dinamika munculnya fenomena *burnout* dalam ekosistem kerja digital. Fokus utama dari metode ini adalah melakukan eksplorasi teoretis terhadap interaksi antara beban kerja teknologi (*technostress*) dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Peneliti mengumpulkan data sekunder yang bersifat deskriptif dari berbagai sumber ilmiah kredibel untuk membangun pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana transformasi digital mengubah peta stres kerja dan memicu kelelahan emosional pada tenaga kerja modern. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis pada pangkalan data akademis bereputasi.

Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis isi (*content analysis*) yang dipadukan dengan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola utama penyebab *burnout* digital (Syaipudin, 2025). Peneliti melakukan reduksi data dengan mengklasifikasikan temuan dari berbagai studi ke dalam kategori dimensi *burnout*. Validitas hasil penelitian melalui teknik triangulasi teori, di mana peneliti membandingkan berbagai perspektif dari disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri untuk menghasilkan sintesis yang objektif dan aplikatif bagi organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil dan pembahasan mengenai dinamika munculnya fenomena *burnout* di era kerja digital, yaitu:

Pergeseran Paradigma Beban Kerja

Transisi menuju era digitalisasi telah membawa pergeseran paradigma yang signifikan dalam struktur beban kerja masyarakat modern. Meskipun teknologi informasi awalnya dirancang sebagai instrumen untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas, kenyataannya alat-alat tersebut justru bertransformasi menjadi sumber stres konstan bagi banyak tenaga kerja (Syaipudin & Awwalin, 2022). Fenomena ini berakar pada konektivitas tanpa batas yang memungkinkan arus instruksi dan informasi mengalir selama dua puluh empat jam penuh, sehingga mengikis batas-batas tradisional yang memisahkan ranah profesional dengan kehidupan pribadi (Syaipudin, 2023).

Akibat kaburnya batasan antara waktu kerja dan waktu istirahat, individu sering kali terjebak dalam kondisi siaga tinggi secara psikologis yang menghambat proses

pemulihan mental. Ekspektasi untuk selalu tersedia dan memberikan respons instan terhadap notifikasi digital menciptakan beban kognitif yang melelahkan, di mana rumah tidak lagi menjadi ruang aman untuk melepaskan diri dari tekanan kantor. Pola kerja yang invasif ini pada akhirnya memicu kelelahan emosional kronis, karena sistem saraf manusia dipaksa untuk terus beroperasi dalam mode produktif tanpa adanya jeda pemulihan yang memadai.

Fenomena *Technostress*

Fenomena *technostress* muncul sebagai konsekuensi psikologis negatif dari ketidakmampuan individu untuk beradaptasi dengan teknologi baru secara sehat dan seimbang. Karyawan sering kali merasa tertekan oleh tuntutan organisasi untuk terus menguasai pembaruan perangkat lunak dan platform digital yang berubah dengan kecepatan eksponensial. Tekanan untuk selalu "melek teknologi" ini menciptakan kecemasan profesional yang mendalam, di mana individu merasa kompetensi mereka selalu tertinggal jika tidak melakukan pemutakhiran diri secara konstan. Akibatnya, teknologi yang seharusnya menjadi alat bantu produktivitas justru bertransformasi menjadi beban kognitif yang memicu kelelahan emosional sebelum tugas utama sempat diselesaikan.

Kelelahan ini semakin diperparah oleh arus informasi yang masuk secara simultan melalui berbagai saluran komunikasi seperti email, pesan instan, dan notifikasi aplikasi kerja yang tidak pernah berhenti. Kondisi *information overload* ini memaksa otak untuk terus melakukan multitasking kognitif, yang secara drastis menurunkan kapasitas fokus dan pemulihan mental individu (Syaipudin & Awwalin, 2023). Kehadiran stimulasi digital yang membombardir ruang siber karyawan secara terus-menerus mengakibatkan degradasi energi mental yang bersifat kronis. Jika tidak dimitigasi dengan batasan yang jelas, *technostress* ini akan bermuara pada hilangnya motivasi kerja dan penurunan efikasi diri dalam menghadapi tantangan di era ekonomi digital.

Penurunan Kualitas Inovasi

Penurunan kualitas inovasi dalam organisasi merupakan konsekuensi logis dari kondisi otak karyawan yang mengalami kelelahan kronis akibat beban kerja digital yang eksponensial. Secara neuropsikologis, kreativitas membutuhkan fungsi eksekutif otak yang optimal untuk melakukan pemikiran divergen, pemecahan masalah kompleks, dan sintesis ide-ide baru (Kusnandi et al., 2024). Namun, ketika cadangan energi mental terkuras habis oleh stres yang berkepanjangan, kemampuan otak untuk melakukan lompatan intuitif dan eksplorasi kreatif menjadi terhambat secara drastis. Inovasi tidak dapat tumbuh subur di atas lahan kognitif yang gersang, karena kreativitas memerlukan ruang mental yang bebas dari tekanan dan kecemasan konstan (Luthfi et al., 2025).

Akibat dari kelelahan ini, karyawan cenderung beralih ke dalam mode "bertahan hidup" (*survival mode*), di mana mereka hanya fokus pada penyelesaian tugas-tugas rutin yang bersifat administratif dan mendesak. Dalam kondisi ini, dorongan untuk mengambil risiko atau mengajukan solusi transformatif hilang karena prioritas utama individu adalah menjaga stabilitas emosional yang tersisa. Stagnasi intelektual ini pada akhirnya merugikan organisasi secara sistemik, karena perusahaan kehilangan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar. Organisasi yang gagal memitigasi *burnout* pada karyawannya secara tidak langsung sedang mematikan mesin inovasinya sendiri, yang merupakan aset paling vital dalam memenangkan persaingan di era ekonomi digital.

Peran Kepemimpinan sebagai Moderator

Dinamika organisasi modern, gaya kepemimpinan muncul sebagai variabel moderator yang sangat menentukan apakah tekanan kerja digital akan berkembang menjadi *burnout* atau tetap menjadi tantangan yang produktif. Kepemimpinan yang suportif, ditandai dengan empati dan penghargaan terhadap otonomi karyawan, terbukti mampu menciptakan penyangga psikologis (*psychological buffer*) terhadap tuntutan teknologi yang tanpa henti. Pemimpin yang memberikan kepercayaan penuh kepada anggotanya untuk mengelola ritme kerja digital mereka sendiri secara mandiri akan meningkatkan efikasi diri dan rasa kendali karyawan, yang merupakan faktor kunci dalam memitigasi stres digital secara efektif (Syaipudin, 2020).

Sebaliknya, praktik *micromanagement* yang dipaksakan melalui alat-alat digital, seperti pengawasan aktivitas daring yang berlebihan atau tuntutan respons instan di luar jam kerja, justru menjadi faktor pemercepat (*accelerant*) bagi munculnya fenomena *burnout*. Pola kepemimpinan yang invasif ini menghancurkan rasa aman psikologis dan menciptakan persepsi bahwa karyawan selalu berada di bawah pengawasan konstan (Putri et al., 2025). Tekanan performatif yang dihasilkan dari pengawasan mikro digital ini menguras cadangan energi emosional karyawan jauh lebih cepat, karena individu merasa tidak memiliki ruang privasi dan otonomi profesional, yang pada akhirnya memicu sinisme serta kelelahan mental yang akut

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dinamika munculnya fenomena *burnout* di era kerja digital merupakan hasil dari interaksi kompleks antara tuntutan teknologi yang tanpa henti dan kapasitas adaptasi psikologis manusia. Digitalisasi, yang semula diharapkan menjadi solusi efisiensi, justru memicu pergeseran paradigma beban kerja melalui konektivitas tanpa batas yang mengikis batasan privasi dan waktu istirahat karyawan. Kondisi ini diperparah oleh fenomena *technostress* dan beban kognitif berlebih (*information overload*) yang secara sistemik menguras energi mental dan menghambat pemulihan psikologis individu.

Dampak dari kelelahan kronis ini tidak hanya merusak kesejahteraan mental pribadi, tetapi juga melumpuhkan fungsi eksekutif otak yang diperlukan untuk berpikir kreatif. Akibatnya, terjadi penurunan kualitas inovasi karena karyawan cenderung beroperasi dalam "mode bertahan hidup" yang mengakibatkan stagnasi organisasi. Dalam kondisi ini, peran kepemimpinan muncul sebagai variabel moderator yang krusial; gaya kepemimpinan suportif yang menghargai otonomi mampu menjadi penyangga stres digital, sementara praktik *micromanagement* berbasis teknologi justru mempercepat terjadinya *burnout*. Dengan demikian, keberlangsungan organisasi di era digital sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam menyeimbangkan kecepatan teknologi dengan lingkungan kerja yang humanis dan aman secara psikologis.

REFERENSI

- Aprilia, N. S., Nabila, E., Masrifah, U., & Purnama, C. (2025). Analisis Penguasaan Literasi Keuangan, Digital Payment dan Kemampuan Penyusunan Laporan Keuangan terhadap Kinerja UMKM di Mojokerto (Literature Review). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Modern dan Tradisional*, 2(1), 68-75.
- Efrata, D., & Widiyanto, G. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, (K3) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asia Prima Packaging. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2).
- Kusnandi, W., Syaipudin, L., & Luthfi, A. (2024). Strategi Penjualan dan Pemasaran dalam Bisnis Dagang Retail di Toko Agung Jaya Kunir Wonodadi Blitar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Modern Dan Tradisional*, 1(1).
- Luthfi, A., Hakim, L., Purnama, C., & Syaipudin, L. (2025). Ekonomi Manajerial Bisnis Digital Monetisasi Trafik Pembaca di Jurnal Ngawi part of Pikiran Rakyat Media Network. *Almawarid: Journal of Management and Business Sciences*, 1(2), 81-89. <https://doi.org/10.61166/almawarid.v1i2.17>
- Megawati, Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 4091-4095.
- Priangani, A., Kunkunrat, & Nurindah, S. (2020). Kerjasama Indonesia-Malaysia Dalam Menangani Peredaran Narkoba di Perbatasan. *Dinamika Global : Jurnal Ilmu Hubungan Internasional*, Vol.5(No.01), 27-46. <https://doi.org/10.36859/JDG.V5I1.191>

- Purnama, C., Rahmah, Z. Z., Fatmah, D., Rahmah, M., Hasani, S., Rahmah, Y., & Kareem, N. A. (2024). Evaluasi Dampak Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Terhadap Pertumbuhan Dan Pengembangan UMKM Di Indonesia. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 308-318.
- Purnama, C., Rahmah, M., & Fatmah, D. (2022). Self-efficacy, innovative work behavior and job performance in digital printing. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 5(1), 1-10.
- Putri, I. A. K., Awwalin, I. N., & Syaipudin, L. (2025). Analisis Kepatuhan Perusahaan dalam Penerapan PSAK No 16 Akuntansi Aset Tetap pada CV Wijaya Kusuma Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen Dan Perbankan*, 1(1), 22-30. <https://jiapmp.hellowpustaka.id/index.php/i/article/view/3>
- Rahmah, Z. Z., Fatmawatie, N. W., Yuliani, Y., Syakur, A., Fatmah, D., Putri, K. A., ... & Tohari, I. (2025). The Evolution of Islamic Banking in Indonesia: Challenges, Opportunities, and Future Prospects. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 13(2), 161-175.
- Rahmah, Z. Z., Rahmah, Y., Purnama, C., Fatmah, D., & Rahmah, M. (2022). Strategi Peningkatan Pemasaran Melalui Media Sosial Terhadap UMKM di Desa Kintelan (Studi Kasus UMKM di Desa Kintelan Kelurahan Puri Kabupaten Mojokerto). *Budimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 141-152.
- Syaipudin, L. (2020). Efektifitas Media Komunikasi di Tengah Pandemi: Respon Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Kabupaten Tulungagung. *Kalijaga Journal of Communication*, 1(3), 112-119.
- Syaipudin, L. (2023). Contribution Of Young Entrepreneurs In Building The Creative Economy Of Village Communities. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(1).
- Syaipudin, L. (2025). *Pengantar Penelitian Lapangan Sederhana Berbasis Jurnalistik (Kualitatif, Kuantitatif, R&D dan Studi Kepustakaan)*. Dawarmiyata Press LPPM STIE Al-Anwar.
- Syaipudin, L., & Awwalin, I. (2022). Strategi Promosi Melalui Pemanfaatan Media Sosial Instagram dalam Meningkatkan Penjualan pada Home Industry Baso Aci Mahira Lamongan. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 31-42.
- Syaipudin, L., & Awwalin, I. N. (2023). Analysis Traditional Market Revitalization For Economic Improvement of Kras Market Kediri. *MAR-Ekonomi: Jurnal*

Manajemen, Akuntansi Dan Rumpun Ilmu Ekonomi, 1(02), 32-41.
<https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/marekonomi/article/view/105>

Yuliana, R., Bukhari, E., & Nursal, M. F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 3(3).