

## PERAN BURNOUT SEBAGAI MEDIATOR PADA HUBUNGAN STRES DIGITAL DENGAN INTENSI KELUAR KERJA

Debora Dwi Puspita<sup>1</sup> & Zamralita<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: Debora.717211026@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 04-08-2023, revisi: 03-10-2023, diterima untuk diterbitkan : 05-10-2023

### ABSTRACT

*This research is to see whether there is a role of digital stress on the turnover intention if mediated by burnout. Turnover intention is the intention of an employee to quit and leave the company, while digital stress is the pressure experienced by employees because of the increased of Informatin and Communication of Technology (ICT) systems used because of work system's change from offline to online during the COVID-19 pandemic. basically everyone will leave their job and no one will stay with the organization forever, there are factors that influence whether to stay or leave the company so it is very important to know how to anticipate them. This study was conducted with 115 participants a non-probability sampling method where only 102 samples could be analysed further. Participants of this research is employees that had experience to the work from home working system and work from office with at least one year experience. This measurement of this research are turnover inten by Jung & Yoon (2013), digital stress scale by Fischer et al. (2021) dan burnout assessment tool (BAT) by Schaufeli et al. (2020). Data analysis was carried out using PROCESS and it was found that the correlation between digital stres and work intensity on employees was not significant, either without burnout or mediated by burnout. . Result of this research is digital stress and work intensity on employees were not significant, either without burnout or mediated by burnout.*

**Keywords:** Turnover intention, digital stress, burnout

### ABSTRAK

Penelitian ini untuk melihat apakah terdapat peranan stres digital terhadap intensi keluar kerja jika dimediasi oleh *burnout*. Intensitas keluar kerja adalah niat seorang karyawan untuk berhenti dan keluar dari perusahaan. Stres digital adalah tekanan yang dialami oleh karyawan sebagai akibat dari penggunaan sistem Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) yang meningkat yang disebabkan oleh perubahan sistem kerja dari luring (luar jaringan) menjadi daring (dalam jaringan) selama masa pandemi COVID-19. pada dasarnya semua orang akan meninggalkan pekerjaannya dan tidak akan ada satu orang yang akan tinggal bersama dengan organisasi selamanya, terdapat faktor yang mempengaruhi untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan sehingga sangatlah penting untuk mengetahui cara mengantisipasinya. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah sampel 115 partisipan dengan menggunakan metode pengambilan sampel *nonprobability sampling* dimana hanya 102 sampel yang dapat dianalisa lebih lanjut. Partisipan pada penelitian ini adalah karyawan yang menjalankan sistem kerja dari rumah maupun kerja dari kantor minimal selama satu tahun. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah *turnover inten* dari Jung & Yoon (2013), *digital stress scale* dari Fischer et al. (2021) dan *burnout assessment tool* (BAT) dari Schaufeli et al. (2020). Analisa data dilakukan dengan menggunakan PROCESS dan didapatkan korelasi antara stres digital dan intensi keluar kerja pada karyawan tidak signifikan, baik tanpa dimediasi oleh *burnout* ataupun dengan mediasi *burnout*. Hasil penelitian menemukan, bahwa stres digital terhadap intensi keluar kerja pada karyawan tidak signifikan, baik tanpa dimediasi oleh *burnout* ataupun dengan mediasi *burnout*.

**Kata Kunci:** Intensitas keluar kerja, stres digital, burnout

### 1. PENDAHULUAN

PT XYZ adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa pertambangan batu bara dan memiliki ruang lingkup pekerjaan berupa pengupasan lapisan tanah penutup, penambangan batu bara hingga pengangkutan batu bara serta reklamasi dan rehabilitasi tanah. Perusahaan kontraktor tambang batu bara terbesar kedua di Indonesia ini berdiri sejak tahun 1998 dengan jumlah

karyawan 14.000 orang yang tersebar di berbagai lokasi kerja (*jobsite*) di Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan, dan Kalimantan Tengah dengan kantor pusat di DKI Jakarta.

Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan memberikan perhatian yang sangat besar terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan dengan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk membuat perusahaan menjadi kompetitif, sehingga mampu menarik talenta-talenta baru dan dapat mempertahankan talenta dimiliki. Persaingan perebutan tenaga kerja pada perusahaan - perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor pertambangan batu bara sangat tinggi karena jumlah perusahaan yang banyak, yaitu 152 perusahaan (Batubara, 1 November 2021) sementara jumlah tenaga kerja yang kompeten di bidangnya sangat terbatas, yaitu hanya sekitar 87.115 pekerja berdasarkan pada data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2014 – 2019 (BPS, 2020). Tingkat keluar kerja yang tinggi dapat memberikan kerugian bagi perusahaan, terutama jika yang keluar kerja adalah talenta terbaik perusahaan. Kerugian yang dialami oleh perusahaan ketika karyawan keluar kerja adalah mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan guna mengganti karyawan yang keluar dan juga adanya waktu yang terbuang karena ada jeda waktu antara karyawan lama keluar dan karyawan baru masuk, terutama ketika karyawan lama keluar dengan pemberitahuan yang singkat.

Walaupun demikian, dalam tiga tahun terakhir ini, yaitu sejak tahun 2019, tingkat karyawan keluar kerja secara sukarela di PT XYZ cenderung mengalami kenaikan dan melampaui target 3%, dari angka yang ditargetkan. Pada tahun 2019, tingkat keluar kerja karyawan PT. XYZ sebesar 5%, 8% untuk tahun 2020, dan 7% untuk tahun 2021. Dari hasil interview yang dilakukan oleh penulis kepada enam orang karyawan yang mengundurkan diri, diperoleh alasan mereka keluar kerja adalah 2 orang menyatakan tidak mendapatkan rekognisi dari atasan dan perusahaan atas hasil pencapaian kinerjanya, 2 orang menyatakan adanya beban kerja yang berlebihan yang menimbulkan *burnout* dan membuat konflik keluarga – pekerjaan, satu orang menyatakan bahwa kesempatan karir di perusahaan sudah tertutup sehingga mencari peluang di tempat lain dan satu orang menyatakan bahwa perlu untuk memprioritaskan keluarga (*Personal Communication*, 2021).

Fenomena tentang keluarnya karyawan dari tempat kerja, seperti yang terjadi di PT XYZ adalah hal yang menarik untuk dikaji lebih lanjut karena adanya perbedaan individu ketika akhirnya seorang karyawan memutuskan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya saat ini. Hom et al. (2012) menyatakan, pada dasarnya semua orang akan meninggalkan pekerjaannya dan tidak akan ada satu orang yang akan tinggal bersama dengan organisasi selamanya, terdapat faktor yang mempengaruhi untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan sehingga sangatlah penting untuk mengetahui cara mengantisipasinya.

Sejak masa pandemi COVID-19, PT XYZ menerapkan protokol kesehatan yang sangat ketat untuk menjamin kesehatan dan keselamatan. Salah satu bentuk penerapannya adalah dengan menerapkan sistem bekerja dari rumah bagi karyawan yang memiliki status sebagai karyawan kantor pusat dan juga bagi karyawan yang berada di *Jobsite* yang sedang dalam kondisi hamil atau berusia di atas 50 tahun dan memiliki penyakit penyerta. Sistem bekerja dari rumah diterapkan untuk meminimalkan kontak antar karyawan yang dapat meningkatkan risiko penularan COVID-19. Perusahaan berencana untuk mengadopsi sistem kerja jarak jauh secara permanen karena sistem bekerja dari rumah dinilai memberikan dampak positif. Dampak positif yaitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan di mana hal tersebut dapat dilihat dari tingkat ketepatan waktu kehadiran karyawan saat rapat, koordinasi dapat berjalan antar bagian bahkan antar lokasi melalui kegiatan rapat daring, dan target kerja tetap dapat tercapai meskipun tidak melakukan kunjungan rutin lagi

ke *Jobsite* bagi karyawan kantor pusat. Selain berdampak positif bagi kinerja perusahaan, sistem bekerja dari rumah juga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan karena karyawan tidak perlu menghabiskan waktu untuk melakukan perjalanan dari rumah ke kantor setiap harinya dan dapat berkumpul bersama keluarga bagi karyawan yang selama ini terpaksa harus indekos di Jakarta karena keluarganya tinggal di luar area Jabodetabek. Sistem bekerja dari rumah menuntut penggunaan sistem teknologi informasi komunikasi (TIK) yang lebih intens dibandingkan dengan sistem bekerja dari kantor. Bahkan, pandemi COVID-19 menyebabkan program alih teknologi untuk pekerjaan yang masih menggunakan kertas dan pensil menjadi dipercepat. Awal penerapan sistem bekerja dari rumah membuat karyawan merasa senang karena mereka merasa perusahaan sangat peduli terhadap isu kesehatan karyawan. Seiring berjalannya waktu, sistem bekerja dari rumah mulai memberikan dampak bagi kesejahteraan karyawan, seperti karyawan merasakan kelelahan karena jadwal rapat daring yang sambung menyambung dan bahkan saling bertumpuk dalam satu periode waktu. Hal ini membuat tidak jarang karyawan harus melakukan rapat dengan menggunakan lebih dari 1 perangkat telekomunikasi atau karyawan yang sedang mengikuti rapat tidak dapat hadir sepenuhnya karena ternyata sedang menerima panggilan rapat yang lain (*on hold*). Selain itu, sistem bekerja dari rumah juga menyebabkan batas antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja menjadi tidak ada jarak dan tidak mengenal waktu lagi. Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan peneliti terhadap enam orang karyawan yang menjalani sistem bekerja dari rumah sejak bulan Maret tahun 2020, empat orang karyawan melaporkan mengalami kelelahan akibat dari jadwal rapat yang padat dan dua orang di antaranya mengalami psikosomatis setiap akan bekerja di awal hari, seperti merasa sesak nafas, dan dada terasa berat (*Personal Communication*, 2021).

Perubahan kerja akibat pandemi COVID-19 dapat meningkatkan intensi keluar kerja pada karyawan seperti yang dihasilkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sklar et al. (2021). Penelitian ini melihat perubahan dalam konteks kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan tingkat usaha yang tinggi yang menimbulkan biaya fisiologis dan psikologis yang luas sehingga berdampak pada tingkat kelelahan yang tinggi dan intensi keluar kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* memiliki dampak langsung yang sangat signifikan terhadap intensi keluar kerja dan perubahan kerja juga memiliki dampak langsung yang sangat signifikan terhadap terjadinya *burnout*. Semakin besar perubahan kerja maka berkorelasi positif dengan semakin tingginya tingkat *burnout* dan semakin tinggi tingkat *burnout* maka semakin tinggi juga intensi keluar kerja.

Sklar et al. (2021) menjelaskan perubahan kerja yang dialami karyawan akibat pandemi COVID-19 membuat karyawan mengalami *burnout* dan meningkatkan intensi keluar kerja. Berdasarkan temuan Sklar et al. (2021) tersebut, maka penulis ingin melihat dampak dari peningkatan penggunaan TIK selama masa bekerja dari rumah sebagai salah bentuk perubahan kerja yang terjadi karena efek pandemi COVID-19. Menurut Reinecke et al. (2016) peningkatan penggunaan TIK ini dalam konteks pekerjaan dapat menempatkan karyawan dalam kondisi yang penuh hambatan sehingga menimbulkan stres dan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu penelitian ini akan meneliti lebih lanjut tentang hubungan stres digital dan intensi keluar kerja dengan *burnout* sebagai mediator. Penelitian tentang *burnout* yang memprediksi terjadinya intensi karyawan keluar kerja sudah banyak dilakukan, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Sklar et al. (2021) pada pekerja di sektor kesehatan mental, Rajendran et al. (2020) pada profesi guru, dan Wen et al. (2020) pada pekerja garda depan di hotel. Seluruh penelitian tersebut dapat menjelaskan bahwa *burnout* berkorelasi positif dengan intensi keluar kerja dan dapat menjadi mediator dari berbagai variabel, seperti perubahan kerja akibat COVID-19 (Sklar et al., 2021), tuntutan kerja dan tuntutan personal (Rajendran et al., 2020) serta stres peran (Wen et al., 2020).

Namun belum ada penelitian terkait dampak stres digital terhadap karyawan pengguna TIK yang terjadi selama pandemi COVID-19.

Penelitian sebelumnya tentang stres digital dilakukan oleh Taser et al. (2022) yang meneliti hubungan antara kerja jarak jauh dan pengalaman *flow* dengan stres teknologi dan kesepian sebagai variabel mediator. Kondisi pandemi COVID-19 yang memaksa banyak karyawan melakukan kerja jarak jauh membuat lingkungan kerja berubah menjadi lebih fleksibel, tersebar di berbagai tempat dan berjarak dari tempat kerja yang konvensional. Dan hal ini menimbulkan konsekuensi seperti, stres akibat penggunaan TIK menjadi meningkat seiring dengan harapan untuk selalu bisa dihubungi, memperbaharui keterampilan teknis dan bekerja dalam ritme yang lebih cepat. Pengalaman kerja jarak jauh yang negatif dapat meningkatkan stres teknologi dan stres teknologi dapat meningkatkan perasaan kesepian, sehingga pada akhirnya performa karyawan (Larson et al., 2020; Sardesmuks et, 2012 dalam Taser, et al., 2022). Perasaan kesepian adalah salah satu manifestasi dari *burnout* (Seppala & King, 2017) sehingga stres teknologi dapat menimbulkan *burnout* dan melalui *burnout*, stres teknologi dapat meningkatkan intensi keluar kerja pada karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah 102 orang karyawan yang bekerja di PT XYZ, baik yang bekerja dengan sistem kerja dari rumah (WFH) maupun kerja dari kantor (WFO) dengan masa kerja minimal adalah satu tahun.

Peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif dan non-eksperimental. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah stres digital, *burnout* dan intensi keluar kerja. Variabel stres digital berperan sebagai variabel bebas (*independent-variable*) dan variabel intensi keluar kerja berperan sebagai variabel tergantungan (*dependent-variable*). Sementara itu variabel *burnout* akan berperan sebagai variabel mediator antara variabel stres digital dengan intensi keluar kerja.

Pengukuran intensi keluar kerja menggunakan skala intensi *turnover* diadaptasi oleh Wilis et al. (2023) dan dikembangkan dari Jung dan Yoon (2013) dan terdiri dari 4 butir pertanyaan, yang terdiri dari 3 butir pertanyaan negatif dan 1 butir pertanyaan. Alat ukur intensi keluar kerja ini memiliki reliabilitas yang cukup tinggi, yaitu  $\alpha = 0.82$ . Alat ukur dengan item yang sudah reliabel kemudian diuji validitas konstruk dengan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan aplikasi Lisrel. Dari pengujian validitas konstruk CFA, didapatkan bahwa model fit dengan  $p$ -value  $> 0.05$  ( $p$ -value = 0.87).

Pengukuran stres digital menggunakan *Digital Stres Scale* yang dikembangkan oleh Fischer et al. (2021). Skala ini terdiri dari 10 dimensi pengukuran yang masing-masing dimensi terdiri dari 5 butir pertanyaan, namun dalam penelitian ini, masing-masing dimensi diukur menggunakan 3 butir pertanyaan yang dipilih berdasarkan faktor *loading* paling besar sehingga total ada 30 butir pertanyaan untuk pengukuran stres digital. Alat ukur stres digital ini memiliki reliabilitas yang tinggi untuk setiap dimensi pengukurannya, yaitu kompleksitas ( $\alpha = 0.73$ ), konflik ( $\alpha = 0.89$ ), ketidakamanan ( $\alpha = 0.86$ ), invasi ( $\alpha = 0.91$ ), kelebihan beban ( $\alpha = 0.67$ ), keamanan ( $\alpha = 0.84$ ), lingkungan sosial ( $\alpha = 0.70$ ), dukungan teknis ( $\alpha = 0.91$ ), kegunaan ( $\alpha = 0.71$ ), tidak dapat diandalkan ( $\alpha = 0.86$ ) dan reliabilitas totalnya adalah  $\alpha = 0.926$ . Alat ukur dengan item yang sudah reliabel kemudian diuji validitas konstruk dengan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan aplikasi Lisrel. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, CFA menunjukkan model fit dengan nilai IFI = 0.91 dan tidak ada butir pertanyaan yang gugur.

Pengukuran terhadap *burnout* dilakukan menggunakan skala *burnout* yang diadaptasi oleh Danudoro et al. (2021) dari *Burnout Assessment Tools* (BAT) yang dibuat oleh Schaufeli et al. (2020). Reliabilitas item untuk setiap dimensi pengukuran terbilang cukup tinggi, yaitu *exhaustion* ( $\alpha = 0.82$ ), *mental distance* ( $\alpha = 0.61$ ), *cognitive impairment* ( $\alpha = 0.78$ ), dan *emotional impairment* ( $\alpha = 0.85$ ). Sedangkan reliabilitas item untuk keseluruhan item dalam skala pengukuran juga tinggi, yaitu  $\alpha = 0.90$ . Setelah uji reliabilitas, kemudian alat ukur *burnout* diuji validitas konstruksinya dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan aplikasi Lisrel. Berdasarkan uji CFA, didapatkan bahwa model fit dengan CFI = 0.94; IFI = 0.94 dan seluruh butir pertanyaan memenuhi persyaratan dan tidak ada yang gugur.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel stres digital memiliki hubungan yang signifikan ( $p < 0.05$ ) dengan variabel *burnout* ( $r = 0.509$ ), variabel intensi keluar kerja, korelasinya tidak signifikan ( $p = 0.42$ ). Variabel *burnout* selain memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel stres digital. Dan tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel intensi keluar kerja ( $p = 0.20$ ).

**Tabel 1**  
*Hubungan Antara Variabel Penelitian*

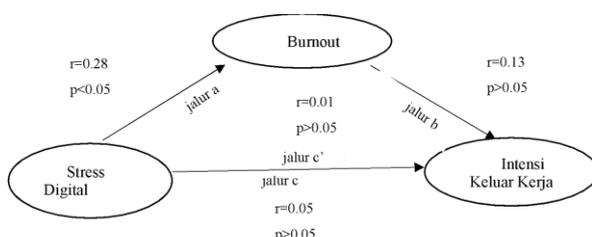
No	Variabel	Mean	SD	1	2	3
1	Stres Digital	2.89	.84	1		
2	Burnout	2.10	.47	.509**	1	
3	Intensi keluar kerja	1.97	.57	.81	.125	1

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh stres digital terhadap intensi keluar kerja yang dimediasi oleh *burnout*. Pengujian hipotesis menggunakan PROCESS dan dilakukan dalam beberapa langkah pengujian, yaitu pengujian pertama adalah menguji variabel *burnout* memediasi hubungan antara stres digital dan intensi keluar kerja. Pengujian kedua bertujuan untuk menguji model hubungan pada masing-masing kategori intensi keluar kerja rendah, sedang dan tinggi.

Langkah pertama pengujian adalah menguji pengaruh variabel stres digital terhadap intensi keluar kerja melalui mediator *burnout*. Pengujian dilakukan menggunakan PROCESS model 4 dan dari hasil pengujian diperoleh hubungan langsung antara stres digital dan intensi keluar kerja adalah tidak signifikan ( $r = 0.28$ ,  $p < 0.05$ ), begitu juga hubungan stres digital dan intensi keluar kerja melalui mediator *burnout* yang hasilnya juga tidak signifikan ( $r = 0.05$ ,  $p > 0.05$ ). Dari model hubungan ini, hasil yang signifikan hanya terjadi pada hubungan antara stres digital dan *burnout* ( $r = 0.28$ ,  $p < 0.05$ ). Karena hanya jalur a yang signifikan, sementara jalur b tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa *burnout* tidak dapat memediasi hubungan antara stres digital dan intensi keluar kerja.

#### Gambar 1.

*Analisis Jalur pada Hubungan Antara Stres Digital dan Intensi Keluar Kerja dengan Mediator Burnout*



Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa *burnout* memiliki korelasi yang signifikan dengan stres digital (0.51), namun tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan intensi keluar kerja sehingga dapat dikatakan bahwa *burnout* tidak dapat menjadi mediator pada hubungan antara stres digital dan intensi keluar kerja ( $\beta=0.05$ ,  $CI=-0.066$ ,  $0.202$ ). Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sklar et al. (2021) dimana *burnout* dapat menjadi mediator terhadap munculnya intensi keluar kerja ( $\beta=0.14$ ,  $CI=0.072$ ,  $0.217$ ). Ketidaksamaan hasil ini kemungkinan disebabkan karena dampak dari *burnout* tidak hanya mengundurkan diri dari pekerjaan, tapi juga termasuk memunculkan serangkaian perilaku yang kontra produktif di tempat kerja (Maslach et al., 2001), seperti sering melakukan absen, terlambat hadir di meeting, dan sering sakit. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap karyawan PT XYZ menunjukkan perilaku kontra produktif ini juga dialami oleh mereka, yaitu berupa keluhan-keluhan fisik yang dapat mengganggu pekerjaan, seperti mengalami sesak nafas dan psikosomatis. Selain itu, tingkat *burnout* pada penelitian sebelumnya berada pada kategori sedang yaitu 2.31 dengan intensi keluar kerja pada kategori sedang juga (2.73), sementara pada penelitian ini tingkat *burnout* pada kategori rendah, yaitu 2.10 dengan tingkat intensi keluar kerja yang juga rendah, yaitu sebesar 1.97.

Bolton et al. (dalam Lubbadah, 2021) menyatakan bahwa karyawan yang melaporkan menjaga jarak emosional dengan rekan kerja serta menarik diri dari pekerjaan lebih cenderung menunjukkan perilaku kontra produktif yang dapat meningkatkan probabilitas karyawan untuk membahayakan organisasi, dibandingkan dengan dua dimensi *burnout* yang lain, yaitu *exhaustion* dan *personal accomplishment*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini dimana hanya *mental distance* sebagai satu-satunya dimensi *burnout* yang memiliki korelasi signifikan dengan intensi keluar kerja. Hasil empirik di PT XYZ menunjukkan bahwa dimensi *mental distance* menunjukkan hasil yang paling rendah ( $mean=1.71$ ) sehingga *burnout* yang dialami oleh karyawan di PT XYZ tidak menimbulkan intensi keluar kerja. Penjelasan ini dikuatkan juga oleh hasil uji PROCESS antara stres digital dan intensi keluar kerja dengan mediator *mental distance*, diperoleh hasil tidak signifikan dimana stres digital tidak memiliki korelasi signifikan dengan *mental distance* ( $r=0.08$ ,  $p>0.05$ ) dan *mental distance* memiliki korelasi signifikan dengan intensi keluar kerja ( $r=0.26$ ,  $p<0.05$ ). Dimensi *burnout* yang lain juga tidak dapat menjadi mediator dalam hubungan antara stres digital dan intensi keluar kerja, namun berkebalikan dengan dimensi *mental distance*, dimensi lain memiliki korelasi yang signifikan dengan stres digital, yaitu *emotional exhaustion* ( $r=0.39$ ,  $p<0.05$ ), *cognitive impairment* ( $r=0.34$ ,  $p<0.05$ ), dan *emotional impairment* ( $r=0.31$ ,  $p<0.05$ ), tetapi tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan intensi keluar kerja, yaitu *emotional exhaustion* ( $r=0.03$ ,  $p>0.05$ ), *cognitive impairment* ( $r=-0.08$ ,  $p>0.05$ ), dan *emotional impairment* ( $r=0.14$ ,  $p>0.05$ ). Hal ini berarti bahwa stres digital yang terjadi pada karyawan di PT XYZ hanya berpengaruh pada ketidakmampuan untuk menginvestasikan energi tetapi masih memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi pada perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan *burnout* sebagai mediator pada hubungan antara stres digital dan intensi keluar kerja karena *burnout* yang dialami oleh karyawan di PT XYZ lebih dominan mengarah pada ketidakmampuan untuk menginvestasikan energi sehingga belum cukup untuk mengarahkan pada intensi keluar kerja. Namun hal ini perlu untuk dibuktikan lebih lanjut pada karyawan yang menjalani sistem bekerja dari rumah karena sistem bekerja dari Efek yang kompleks dapat terjadi pada karyawan yang bekerja dari rumah tergantung pada berbagai hal, seperti tingkat dukungan organisasi yang dapat diberikan kepada karyawan, dukungan rekan kerja, koneksi sosial di luar lingkungan kerja, dan juga level konflik antara pekerjaan dan rumah (Oakman et al., 2020).

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki tiga kesimpulan, yaitu (a) stres digital dapat menimbulkan *burnout* pada karyawan di PT XYZ; (b) *burnout* tidak dapat menjadi mediator dalam hubungan antara stres digital dan intensi keluar kerja sehingga hipotesis tidak terbukti karena *burnout* yang dialami oleh karyawan di PT XYZ cenderung mengarah kepada ketidakmampuan untuk menginvestasikan energi sedangkan yang dapat mempengaruhi intensi keluar kerja. Menurut Bolton et al. (dalam Lubbadah, 2021) adalah keengganan untuk menginvestasikan energi yang termanifestasi dalam menjaga jarak dan menarik diri dari pekerjaan. Hal ini terjadi karena efek interaksi tidak signifikan pada tingkat *burnout* yang rendah (Lunau et al., 2018, dalam Danudoro et al., 2021) dimana rata-rata *burnout* di PT XYZ adalah tergolong rendah (2.10).

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas, maka penelitian selanjutnya dapat memperluas partisipan penelitian pada karyawan yang menjalani sistem kerja hybrid dan juga sistem kerja dari rumah secara penuh agar dapat memberikan gambaran terkait adakah perbedaan tingkat burnout pada dua sistem kerja tersebut akibat dari stres digital. Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, yaitu karyawan di PT XYZ yang menjadi partisipan sudah mulai menjalani sistem kerja hybrid secara parsial pada saat pengambilan data dilakukan sehingga dimungkinkan stres digital mengalami penurunan karena frekuensi penggunaan teknologi informasi komunikasi berkurang dan karyawan dapat berinteraksi langsung satu sama lain tanpa menggunakan perangkat teknologi.

#### **Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)**

Ucapan terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang menunjang terlaksananya penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih pada seluruh partisipan serta pihak-pihak yang sudah berpartisipasi dan terlibat pada penelitian ini.

#### **REFERENSI**

- Danudoro, K., Zamralita, Z., & Lie, D. (2021). The effect of job demands on burnout with job resources as a moderator among external auditors. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 570, 1138–1143. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.179>.
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, 138(5), 831–858. <https://doi.org/10.1037/a0027983>.
- Fischer, T., Reuter, M., & Riedl, R. (2021). The digital stressors scale: Development and validation of a new survey instrument to measure digital stress perceptions in the workplace context. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.607598>.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2013). Role stress and turnover intent measure [Database record]. *PsycTESTS*. doi: <https://dx.doi.org/10.1037/t24169-000>
- Rajendran, N., Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2020). Teacher burnout and turnover intent. *The Australian Educational Researcher*, 47(3), 477–500. <https://doi.org/10.1007/s13384-019-00371-x>
- Reinecke, L., Aufenanger, S., Beutel, M. E., Dreier, M., Quiring, O., Stark, B., Wölfling, K., & Müller, K. W. (2016). Digital stress over the life span: The effects of communication load and internet multitasking on perceived stress and psychological health impairments in a German probability sample. *Media Psychology*, 20(1), 90–115. <https://doi.org/10.1080/15213269.2015.1121832>.
- Sklar, M., Ehrhart, M. G., & Aarons, G. A. (2021). COVID-related work changes, burnout, and turnover intentions in mental health providers: A moderated mediation analysis. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 44(3), 219–228. <https://doi.org/10.1037/prj0000480>.

Schaufeli, W. B., Desart, S., & de Witte, H. (2020). Burnout assessment tool (BAT)-development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>.

Lubbadeh, T. (2021). Job burnout and counterproductive work behaviour of the Jordanian Bank employees. *Organizacija*, 54(1), 49–62. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0004>.

Taser, D., Aydin, E., Torgaloz, A. O., & Rofcanin, Y. (2022). An examination of remote e-working and flow experience: The role of technostress and loneliness. *Computers in Human Behavior*, 127, 107020. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107020>.

Wen, B., Zhou, X., Hu, Y., & Zhang, X. (2020). Role stress and turnover intention of front-line hotel employees: The roles of burnout and service climate. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00036>.

Wilis, A.P.L., Zamralita, Budiarto., Y. (2023). Peranan workplace well-being terhadap turnover intention dengan work engagement sebagai mediator pada karyawan generasi milenial. *Gema Ekonomi: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 12. <http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/2622/1903> .