

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinamika dunia kerja terus mengalami perubahan seiring dengan masuknya generasi baru ke dalam angkatan kerja. Kabupaten Karawang yang terletak di Jawa Barat, selain dikenal sebagai “kota pangkal perjuangan” dan “kota lumbung padi”, kini telah bertransformasi menjadi salah satu kota industri terbesar di Indonesia. Seiring perkembangan zaman, Karawang mengalami perubahan signifikan dengan pembangunan berbagai kawasan industri seperti Kujang, Indotaisei, Mandala Putra, KIIC, Surya Cipta, dan KIM yang tersebar di berbagai kecamatan (Pangestu, 2021).

Posisi strategis Karawang sebagai kota industri ditandai dengan hadirnya lebih dari 13.000 industri yang beroperasi dan menyerap ribuan tenaga kerja (Chrisbiyanti, 2017). Dengan UMR tertinggi di Indonesia, Karawang menjadi magnet bagi para pencari kerja dari seluruh Indonesia dan investor asing. Kawasan-kawasan industri ini dirancang dengan sektor-sektor spesifik untuk memudahkan pengelompokan perusahaan berdasarkan jenis produksinya. Berdasarkan data Dinas Perindustrian Karawang (2023), terdapat lebih dari 500.000 pekerja yang bekerja di sektor industri Karawang.

Kabupaten Karawang dipilih sebagai lokasi penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan strategis. Pertama, Karawang merupakan salah satu pusat industri terbesar di Indonesia yang menyediakan sampel penelitian yang representatif dengan keragaman sektor industri. Kedua, berdasarkan data BPS

Karawang (2020), generasi Z yang lahir tahun 1997-2012 mencapai 27,15% atau 662.460 jiwa dari total populasi, menunjukkan proporsi yang substantial untuk dijadikan subjek penelitian. Ketiga, hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti terhadap 15 pekerja generasi Z di Karawang menunjukkan indikasi kuat adanya fenomena *burnout* dan variasi kualitas LMX di berbagai perusahaan, memberikan dasar empiris untuk penelitian lebih komprehensif. Keempat, posisi Karawang sebagai wilayah dengan UMR tertinggi di Indonesia menjadikannya magnet bagi pekerja generasi Z dari seluruh Indonesia, menciptakan keragaman sampel yang representatif dan aksesibilitas lokasi yang mendukung efektivitas pengumpulan data.

Dengan pesatnya perkembangan kawasan industri di Karawang, kebutuhan akan tenaga kerja pun semakin meningkat. Namun, seiring masuknya Generasi Z ke dunia kerja, muncul tantangan baru yang perlu dihadapi perusahaan. Perbedaan nilai dan pola pikir antara Generasi Z dan generasi sebelumnya membuat banyak perusahaan harus beradaptasi. Generasi ini dikenal lebih fleksibel, kritis, dan cepat berpindah kerja, yang sering kali dianggap kontroversial (Addin, 2024).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam publikasi Statistik Indonesia 2023, jumlah generasi Z di Indonesia mencapai sekitar 60 juta orang pada tahun 2023. Pada data Badan Pusat Statistik Karawang tahun 2020, bahwa jumlah generasi Z yang lahir tahun 1997-2012 dengan perkiraan usia 8-23 tahun yaitu terdiri dari 27,15% atau 662.460 jiwa dari 2,44 jiwa keseluruhan penduduk di Karawang. Kemudian berdasarkan data Badan Pusat Statistik

(BPS) Kabupaten Karawang 2024 mengenai jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja berjumlah 1.117.496 jiwa (BPS Karawang, 2024).

Generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja, membawa karakteristik unik yang berbeda dari generasi sebelumnya (Istiningtyas, 2022). *Generasi Z* memiliki sifat *multitasking* yang tinggi, sangat bergantung pada teknologi, dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Suryadi dkk., 2022). *Generasi Z* menginginkan lingkungan kerja yang *fleksibel*, umpan balik yang konstan, dan pengembangan karir yang jelas (Ozkan & Solmaz, 2021). Sedangkan menurut Ramadhan dan Putri (2023) mengidentifikasi bahwa generasi Z di Indonesia yaitu: (1) Kecenderungan berpindah pekerjaan dalam waktu singkat jika merasa tidak puas, (2) Mementingkan nilai dan tujuan organisasi yang sejalan dengan prinsip mereka, (3) Membutuhkan pengakuan dan apresiasi yang lebih tinggi dibanding generasi sebelumnya, dan (4) Sangat memperhatikan kesehatan mental dalam bekerja. Karakteristik-karakteristik ini membuat generasi Z lebih rentan mengalami *burnout* dalam lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan ekspektasi mereka.

Salah satu isu krusial yang perlu mendapat perhatian dalam konteks pengelolaan pekerja generasi Z mendominasi populasi Indonesia dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total populasi (Rainer, 2023) dan penelitian di Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa karyawan yang mayoritas berasal dari generasi Z rentan meningkat (Aisy dkk., 2023). *World Health Organization* (WHO) telah mengklasifikasikan *burnout* sebagai "fenomena kelelahan bekerja" dalam klasifikasi penyakit internasional dan

mendefinisikannya sebagai sindrom yang muncul akibat stres kerja yang tidak berhasil dikelola dengan baik (Sartika, 2019). *Burnout* termasuk dalam revisi ke-11 klasifikasi penyakit internasional (ICD-11) sebagai fenomena akibat pekerjaan dan saat ini tetap termasuk ke dalam ICD-11 dengan kode QD85 dalam Statistik Mortalitas dan Morbiditas (MMS) 2024-1 (World Health Organization, 2024).

Gejala *burnout* yang sering dialami generasi Z di Indonesia adalah selalu merasa kelelahan. Berdasarkan hasil survei Data Indonesia (2023) sebagaimana diungkapkan oleh 27% dari 1.190 responden pada periode 24-27 Juli 2023, sebanyak 21% responden dari generasi Z menyatakan bahwa gejala *burnout* yang mereka alami berupa merasa tidak berguna. Kemudian, 15% responden merasa sulit tidur. Responden yang punya gejala *burnout* berupa depresi dan mudah marah masing-masing sebesar 11% dan 10%. Sebanyak 8% responden menyatakan gejala *burnout* yang sering dialami berupa sakit kepala. Sementara, 3% responden membenci pekerjaannya (Pratiwi, 2023). Berdasarkan hasil survei LinkedIn yang dilakukan pada 12.000 pekerja yang ada di seluruh dunia, hampir semua pekerja generasi Z (98%) berjuang melawan gejala kelelahan atau *burnout*, dengan 23% mengatakan bahwa mereka mengalami “stres yang tidak terkendali” dan 48% melaporkan bahwa mereka merasa terkuras (Prudente, 2024). *Burnout* pada generasi Z terjadi saat mereka memasuki dunia kerja sebagaimana dalam temuan studi yang dilakukan oleh Forbes (2018) bahwa 77% Gen Z merasakan stres di tempat kerja. Tingkat stres kecemasan masih tinggi, dan kelelahan terus meningkat

pada pekerja generasi Z. Pada survei Deloitte tahun 2023 ditemukan bahwa hampir separuh generasi Z (46%) dan empat dari 10 generasi milenial (39%) mengatakan bahwa mereka merasa stres atau cemas di tempat kerja hampir sepanjang waktu (Jatmiko, 2024).

Menurut Maslach dan Jackson (dalam Jeikawati, 2023), *burnout* adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme dengan frekuensi yang terjadi secara sering pada individu yang pekerjaannya berpengaruh dengan orang lain. *Burnout* tidak hanya berdampak pada produktivitas kerja, tetapi juga pada kesehatan mental pekerja secara keseluruhan. *Burnout* umumnya ditandai dengan sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang kerap muncul di kalangan pekerja generasi Z yang bergerak di bidang pelayanan kemanusiaan (*human services*) (Putra & Wijaya, 2022).

Burnout adalah kondisi psikologis akibat stres kerja kronis yang muncul dari tuntutan emosional pekerjaan dalam jangka panjang (Lestari & Purba, 2019). Menurut Maslach dan Jackson (dalam Jeikawati, 2023), *burnout* mencakup perasaan, perilaku, dan pengalaman negatif yang berdampak pada masalah dan disfungsi individu. *Burnout* memiliki tiga dimensi: (1) *Emotional exhaustion* - kelelahan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang berlebih, (2) *Depersonalization* - upaya mengatasi ketidakseimbangan dengan mengurangi interaksi sosial dan bersikap negatif, dan (3) *Personal accomplishment* - penurunan prestasi kerja yang ditandai ketidakpuasan terhadap diri sendiri dan pekerjaan.

Burnout pada pekerja Generasi Z berdampak pada kesehatan mental, produktivitas, serta pengaruh sosial di tempat kerja. Maslach & Jackson (1981) menjelaskan bahwa *burnout* terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi/sinisme, dan penurunan pencapaian pribadi, yang dapat menyebabkan stres, kecemasan, hingga kehilangan motivasi. Pekerja yang mengalami *burnout* cenderung mengalami penurunan kinerja, "*quiet quitting*", bahkan memilih untuk *resign* demi mencari lingkungan kerja yang lebih sehat (Salvagioni dkk., 2023). Penelitian terkini menunjukkan bahwa generasi Z lebih rentan mengalami *burnout* karena ekspektasi kerja yang tinggi dan tekanan untuk selalu terhubung secara digital yang berarti pekerja harus dapat diakses melalui handphone selama 24 jam untuk merespons komunikasi kerja, sehingga menciptakan tekanan tambahan dan kelelahan mental (Kim & Yang, 2024). Selain itu, mereka bisa menarik diri dari interaksi sosial dan mengalami kesulitan dalam mengembangkan karier, yang dalam jangka panjang dapat mendorong peralihan ke pekerjaan lebih fleksibel (Aydin & Akdag, 2023).

Fenomena *burnout* yang mengkhawatirkan pada generasi Z ini mendorong perlunya implementasi pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam organisasi, pendekatan kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk membantu mengurangi risiko *burnout* pada generasi Z. Salah satu pendekatan yang relevan adalah *Leader-member exchange (LMX)*, yang menekankan kualitas interaksi antara pemimpin dan anggota tim dikarenakan LMX yang berkualitas tinggi dapat mengatasi risiko *burnout* atau berkontribusi pada penurunan tingkat *burnout* (Rakasiwi & Ratnaningsih, 2020).

Menurut Liden dan Maslyn (dalam Utama & Goenawan, 2017), LMX adalah perilaku yang berpengaruh dengan pekerjaan, menghormati keterampilan dan pengetahuan pemimpin, kesetiaan kepada satu sama lain dan menyukai satu sama lain. LMX memiliki beberapa dimensi utama yang mempengaruhi kualitas pengaruh tersebut, yaitu *trust* (kepercayaan), yang mencakup integritas, keandalan, dan rasa aman dalam berinteraksi (Kim dkk., 2022); *respect* (rasa hormat) antara pemimpin dan bawahan yang menciptakan pengaruh positif dan produktif (Setiawan & Nurdin, 2023); *obligation* (kewajiban), yaitu komitmen untuk saling membantu dalam mencapai tujuan bersama (Susilo & Hartati, 2023); *support* (dukungan) baik secara emosional maupun profesional, yang membantu bawahan merasa dihargai (Yulianto & Rahmawati, 2024); dan *reciprocity* (timbal balik), yang merupakan pertukaran saling menguntungkan antara pemimpin dan bawahan (Ahmad dkk., 2023).

Dimensi-dimensi LMX tersebut berperan penting dalam menciptakan pengaruh kerja yang sehat, sebagaimana dibuktikan oleh berbagai penelitian. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa LMX memiliki potensi untuk mengurangi *burnout* melalui pengaruh timbal balik yang positif antara atasan dan bawahan. LMX juga mendorong bawahan untuk merasa diterima dalam organisasi sehingga dapat memberikan kinerja optimal (Luthans, 2023).

Pendekatan *Leader-member exchange* (LMX) memiliki berbagai fungsi dalam dunia kerja terutama dalam membangun pengaruh yang lebih baik antara pemimpin dan pekerja. LMX dapat membantu meningkatkan komunikasi yang efektif, sehingga pemimpin dan anggota tim dapat bekerja lebih selaras dan

memahami harapan masing-masing (Aisyi, dkk., 2022). Selain itu, pengaruh yang kuat antara pemimpin dan bawahan yang terjalin melalui LMX juga berdampak positif pada kepuasan kerja serta kinerja pekerja, karena mereka merasa lebih dihargai dan didukung dalam pekerjaannya (Yadi, 2021). Lebih lanjut, LMX juga berkontribusi pada loyalitas pekerja, karena ketika pemimpin memberikan perhatian dan dukungan yang cukup, pekerja cenderung lebih setia terhadap organisasi (Ikrom, 2019). Tidak hanya itu, kepercayaan dan rasa hormat dalam pengaruh kerja juga meningkat karena adanya interaksi yang lebih terbuka dan adil antara pemimpin dan bawahannya (Aisyi, dkk., 2022). Dengan demikian, penerapan LMX yang efektif dapat menjadi strategi yang kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 15 pekerja generasi Z di sektor manufaktur dan jasa di Karawang sebagai pra penelitian, ditemukan bahwa mayoritas responden mengalami gejala *burnout* yang dipicu oleh berbagai faktor. Hal ini diungkapkan oleh seorang pekerja di bidang retail yang menyatakan bahwa ia sering merasa kelelahan emosional dan kehilangan motivasi kerja, terutama ketika menghadapi beban kerja berlebihan dan kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Kondisi serupa dialami oleh pekerja manufaktur lainnya yang melaporkan mengalami perasaan jenuh, penurunan produktivitas, dan kesulitan memisahkan waktu kerja dengan kehidupan pribadi. Fenomena *burnout* ini juga diamati peneliti di lingkungan sekitar, dimana rekan-rekan sejawat generasi Z menunjukkan tanda-tanda serupa seperti kelelahan mental, penurunan antusiasme kerja, dan

keluhan tentang *work-life balance* yang buruk, yang merupakan indikasi kuat dari sindrom *burnout* pada generasi Z di wilayah Karawang.

Sejumlah responden mengungkapkan bahwa kurangnya apresiasi dan komunikasi yang buruk dari atasan membuat mereka mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi/sinisme, dan penurunan pencapaian pribadi, yang merupakan tiga dimensi utama dari *burnout* menurut Maslach & Jackson (1981). Kemudian berdasarkan hasil observasi di beberapa perusahaan menunjukkan bahwa pekerja dengan atasan yang menerapkan LMX berkualitas tinggi cenderung lebih baik dalam pekerjaan, sering berdiskusi dengan atasan, dan menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, pekerja yang bekerja di bawah kepemimpinan dengan LMX rendah tampak lebih pasif, sering menghindari interaksi dengan atasan, dan terlihat kurang bersemangat dalam menjalankan tugas.

Pada beberapa kasus, pekerja dengan pengaruh buruk dengan atasan sering menunjukkan gejala *burnout* seperti sering merasa lelah di tempat kerja, menarik diri dari rekan kerja, hingga mengalami kesulitan berkonsentrasi. Beberapa di antara mereka juga lebih sering absen atau mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain. Hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa *Leader-member exchange* (LMX) memiliki pengaruh besar terhadap *burnout* pada pekerja di Karawang. Pekerja yang memiliki pengaruh baik dengan atasan cenderung lebih termotivasi, merasa dihargai, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Sebaliknya, pekerja yang mengalami pengaruh buruk dengan atasan lebih rentan terhadap *burnout*, yang

berujung pada stres, kelelahan emosional, dan bahkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Sejalan dengan hasil pra penelitian yang dilakukan, beberapa penelitian terdahulu juga menemukan bahwa *Leader-member exchange* berpengaruh terhadap *burnout*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Montani dkk. (dalam Duyan 2022) menjelaskan bahwa *Leader-member exchange* berkualitas tinggi di lingkungan kerja mengurangi faktor stres, sementara *Leader-member exchange* berkualitas rendah lebih meningkatkan faktor stres, dengan demikian, dapat dikatakan bahwa anggota yang memiliki pengaruh berkualitas tinggi dengan pemimpin akan memperoleh lebih banyak manfaat terkait pekerjaan (motivasi, kepuasan kerja, kinerja, tingkat *burnout* yang rendah, komitmen organisasi) daripada anggota dengan kualitas yang rendah. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi dan Ratnaningsih (2020) menunjukkan hasil bahwa *Leader-member exchange* memberikan sumbangan efektif sebesar 14% terhadap *burnout* yang berarti bahwa *Leader-member exchange* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* pada perawat instalasi rawat inap.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Polatci dkk. (2018) mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa persepsi LMX guru sekolah menengah mempengaruhi *burnout* secara negatif dan kepuasan kerja secara positif. Menurut Armstrong (2023), LMX berfokus pada pengaruh berkualitas antara pemimpin dan bawahan yang terbentuk melalui interaksi berkelanjutan. Pengaruh yang baik antara pemimpin dan bawahan dapat menciptakan rasa

nyaman, meningkatkan motivasi kerja, dan mengurangi dampak negatif dari tekanan pekerjaan (dalam Montani dkk., 2024). Kemudian pada penelitian Demir (2019) ditemukan pemodelan persamaan struktural terakhir menunjukkan bahwa *Leader-member exchange* mempengaruhi stres dan *burnout* guru secara negatif. Pertukaran pemimpin-anggota tidak memiliki efek langsung pada depresi guru, tetapi memiliki efek negatif tidak langsung melalui efek mediasi penuh dari stres dan *burnout*.

Penelitian terbaru semakin memperkuat temuan ini. Putri (2022) menemukan bahwa LMX secara signifikan mampu meningkatkan keterikatan pekerja pada organisasi sekaligus mengurangi stres kerja. Montani dkk. (2017) mengungkapkan bahwa pengaruh positif antara pemimpin dan anggota tim mencegah dampak merugikan dari stres kerja yang kronis.. Penelitian Susanto dkk. (2022) juga menegaskan bahwa LMX yang baik mendorong perilaku proaktif pekerja dalam organisasi, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan pengurangan konflik kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mendrofa dan Nonifilly (2021) menunjukkan adanya pengaruh negatif *leader-member exchange* (LMX) terhadap *burnout* pada perawat COVID-19 RSUD dr. M. Thomsen Nias dengan besaran pengaruh sebesar 17,1% ($R^2 = 0,171$). Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Mehdi Duyan (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh *Leader-member exchange* (LMX) terhadap tingkat *burnout* pada guru pendidikan jasmani. Penelitian tersebut menemukan bahwa

peningkatan LMX dan pengaruh guru dengan atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menurunkan tingkat *burnout*.

Penelitian lainnya mengungkapkan bahwa kondisi LMX yang buruk dapat memperburuk tingkat stres dan *burnout*, terutama pada generasi muda seperti generasi Z yang lebih sensitif terhadap tekanan kerja (Safitri dkk., 2023). Penelitian-penelitian ini menegaskan pentingnya LMX sebagai strategi untuk menghadapi tantangan sumber daya manusia di era modern. Namun di sisi lain, penelitian oleh Gustina dkk., (2022) menunjukkan bahwa LMX tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional, yang merupakan salah satu dimensi utama dalam *burnout*, hasil uji statistik menunjukkan nilai 1,505 < 1,96 sehingga hipotesis ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya kualitas pengaruh antara atasan dan bawahan tidak serta merta mampu mengurangi kelelahan emosional yang dialami pekerja.

Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait pengaruh Leader-member exchange (LMX) terhadap *burnout* yang menunjukkan research gap yang signifikan. Di satu sisi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa LMX berpengaruh negatif terhadap *burnout*, seperti penelitian Rakasiwi dan Ratnaningsih (2020) yang menemukan LMX memberikan sumbangan efektif sebesar 14% terhadap *burnout*, penelitian Polatci dkk. (2018) yang menunjukkan LMX mempengaruhi *burnout* secara negatif, dan penelitian Mendrofa dan Nonifilly (2021) dengan pengaruh negatif sebesar 17,1%. Namun di sisi lain, penelitian Gustina dkk. (2022) menunjukkan hasil yang kontradiktif, dimana LMX tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan

emosional (salah satu dimensi utama *burnout*) dengan nilai statistik $1,505 < 1,96$. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi pengaruh LMX dan *burnout*, khususnya pada konteks generasi Z yang memiliki karakteristik kerja yang unik. Selain itu, mayoritas penelitian sebelumnya dilakukan pada profesi spesifik seperti perawat dan guru, sementara penelitian yang mengkaji pengaruh LMX terhadap *burnout* pada pekerja generasi Z di sektor industri masih terbatas.

Berdasarkan pemaparan fenomena dan uraian yang telah disampaikan, dapat diketahui bahwa terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait pengaruh *leader-member exchange* terhadap *burnout*, terutama pada dimensi kelelahan emosional. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Leader-member exchange* terhadap *Burnout* pada Pekerja Generasi Z di Karawang.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah ada pengaruh *Leader-member exchange* (LMX) terhadap *Burnout* pada pekerja generasi Z di Karawang?"

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Leader-member exchange* terhadap *Burnout* yang dialami pekerja generasi Z di wilayah Karawang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat teoritis dan praktis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami *burnout* dan *leader-member exchange* (LMX) pada generasi Z serta dapat memperkaya teori secara psikologis pertukaran atasan-bawahan terhadap *burnout*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Generasi Z

Penelitian ini memberikan manfaat bagi pekerja generasi Z untuk memahami pentingnya membangun pengaruh yang baik dengan pemimpin. Melalui pengaruh yang efektif, generasi Z dapat belajar cara mengelola *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini membantu perusahaan merancang strategi kepemimpinan yang efektif untuk mengurangi kelelahan pekerja, memperkuat pertukaran pemimpin-bawahan, dan menciptakan lingkungan yang sehat terutama pada pekerja generasi Z.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian tentang *burnout*, serta memberikan dasar untuk studi pertukaran pemimpin-pekerja pada Generasi Z.

