



## Strategi Penanganan Burnout pada Karyawan Startup Berdasarkan Literatur Lokal Indonesia: Tinjauan Literatur Sistematis

Audrey Andya Azzahra<sup>1\*</sup>, Evy Nurmiati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

E-mail: [audrey.andya24@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:audrey.andya24@mhs.uinjkt.ac.id)

Received: 27-05-2026

Revised : 12-06-2026; 24-06-2026

Accepted : 25-06-2026

### Abstrak

Burnout pada karyawan startup menjadi isu penting karena lingkungan kerja startup umumnya ditandai oleh beban kerja tinggi, target agresif, perubahan tugas yang cepat, serta tuntutan adaptasi yang besar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab, dampak, dan strategi penanganan burnout pada karyawan startup berdasarkan sintesis literatur lokal Indonesia. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Pencarian artikel dilakukan melalui Google Scholar, Garuda, SINTA, portal jurnal kampus, dan repositori akademik nasional dengan kata kunci “burnout karyawan startup”, “beban kerja dan burnout”, “stres kerja karyawan startup”, “*work-life balance startup*”, “dukungan sosial burnout”, “*turnover intention burnout*”, dan “*systematic literature review Indonesia*”. Kriteria inklusi mencakup artikel ilmiah lokal Indonesia yang relevan dengan burnout, karyawan startup, beban kerja, stres kerja, dukungan organisasi, *work-life balance*, kinerja, *turnover intention*, dan strategi penanganan burnout. Berdasarkan proses seleksi, diperoleh 10 artikel yang dianalisis dalam sintesis. Hasil kajian menunjukkan bahwa burnout dipengaruhi oleh beban kerja berlebih, jam kerja tidak teratur, ketidakjelasan peran, target tinggi, serta minimnya dukungan sosial dan organisasi. Burnout berdampak pada penurunan motivasi, produktivitas, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan meningkatnya *turnover intention*. Strategi penanganan yang dapat diterapkan meliputi pengelolaan beban kerja, fleksibilitas kerja sehat, dukungan organisasi, komunikasi terbuka, konseling, *mindfulness*, dan budaya kerja suportif. Penelitian ini berkontribusi dalam menyusun sintesis literatur lokal Indonesia mengenai strategi penanganan burnout pada karyawan startup.

**Kata kunci:** burnout, karyawan startup, tinjauan literatur sistematis, literatur lokal Indonesia, strategi penanganan burnout, *work-life balance*, *turnover intention*

### Abstrak

*Burnout among startup employees is an important issue because startup work environments are commonly characterized by high workloads, aggressive targets, rapid task changes, and strong demands for adaptability. This study aims to analyze the causes, impacts, and management strategies of burnout among startup employees based on a synthesis of Indonesian local literature. This research employed a Systematic Literature Review (SLR) method with a descriptive qualitative approach. Articles were searched through Google Scholar, Garuda, SINTA, campus journal portals, and national academic repositories using the keywords “burnout karyawan startup,” “beban kerja dan burnout,” “stres kerja karyawan startup,” “work-life balance startup,” “dukungan sosial burnout,” “turnover intention burnout,” and “systematic literature review Indonesia.” The inclusion criteria covered Indonesian local scholarly articles relevant to burnout, startup employees, workload, job stress, organizational support, work-life balance, performance, turnover intention, and burnout management strategies. Based on the selection process, 10 articles were analyzed in the synthesis. The findings indicate that burnout is influenced by excessive workload, irregular working hours, unclear roles, high targets, and limited social and organizational support. Burnout affects employee motivation, productivity, job satisfaction, psychological well-being, and increases turnover intention. The recommended management strategies*



*include workload management, healthy work flexibility, organizational support, open communication, counseling, mindfulness, and a supportive work culture. This study contributes by synthesizing Indonesian local literature on burnout management strategies among startup employees.*

**Keywords:** *burnout, startup employees, systematic literature review, Indonesian local literature, burnout management strategies, work-life balance, turnover intention*

## **Pendahuluan**

Perkembangan perusahaan startup di Indonesia telah menciptakan pola kerja yang dinamis, fleksibel, cepat, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian target pertumbuhan. Karakteristik tersebut menuntut karyawan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, menyesuaikan diri dengan perubahan strategi bisnis, serta menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, tekanan kerja dapat berkembang menjadi burnout apabila tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja tinggi, target agresif, perubahan tugas yang cepat, jam kerja tidak teratur, dan tekanan adaptasi, tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai. Sumber daya kerja tersebut mencakup dukungan organisasi, kejelasan peran, dukungan sosial, komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan, fleksibilitas kerja yang sehat, serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Penelitian Rachmawati dan Susanto menunjukkan bahwa pegawai startup memiliki dinamika kerja yang berbeda dari perusahaan yang lebih mapan, terutama karena rendahnya *work-life balance* dan tingginya stres kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai startup (Rachmawati & Susanto, 2024).

Burnout merupakan kondisi kelelahan kerja yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus dan tidak tertangani secara memadai. Dalam konteks karyawan startup, burnout cenderung berkaitan dengan kombinasi antara beban kerja tinggi, tuntutan pekerjaan yang intens, target yang agresif, perubahan tugas yang cepat, serta keterbatasan dukungan sosial dan organisasi. Sintesis temuan Ghina dan Idulfilastri (2022) serta Anandani dan Rahmasari (2023) memperlihatkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang konsisten berhubungan dengan burnout pada karyawan startup, sedangkan dukungan sosial dan organisasi berperan penting dalam menekan risiko kelelahan kerja. Dengan demikian, burnout tidak dapat dipahami hanya sebagai persoalan ketahanan individu, tetapi juga sebagai konsekuensi dari desain kerja, pola pengelolaan beban, dan kualitas lingkungan organisasi yang belum sepenuhnya mendukung kesejahteraan karyawan.

Urgensi penelitian mengenai penanganan burnout pada karyawan startup semakin penting karena burnout berdampak langsung terhadap kinerja, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Fajriani dan Septiari menunjukkan bahwa burnout memediasi pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan; beban kerja berlebih dapat memicu burnout dan pada akhirnya menurunkan kinerja (Fajriani & Septiari, 2015). Dalam lingkungan startup yang sangat bergantung pada kreativitas, kecepatan kerja, dan kolaborasi tim, penurunan kinerja akibat burnout dapat menghambat produktivitas serta keberlanjutan pertumbuhan perusahaan.

Selain beban kerja, faktor lain yang berkontribusi terhadap burnout adalah ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Pegawai startup sering bekerja di luar jam kerja, menerima tugas mendadak, serta menghadapi tuntutan pekerjaan tanpa bimbingan yang cukup (Rachmawati & Susanto, 2024). Kondisi ini dapat menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Apabila dibiarkan, karyawan



dapat mengalami kelelahan fisik, emosional, gangguan tidur, kehilangan motivasi, dan penurunan makna kerja. Studi kualitatif Indriani dan Rahman pada karyawan startup XYZ menunjukkan bahwa burnout dipicu oleh beban kerja berlebih, ketidakpastian tugas, dan minimnya dukungan organisasi, sedangkan strategi coping yang muncul meliputi penetapan batas waktu pribadi, komunikasi terbuka, dan pencarian dukungan sosial (Indriani & Rahman, 2025).

Penanganan burnout pada karyawan startup perlu dilakukan secara menyeluruh karena burnout bukan semata-mata masalah individu. Penanganan yang hanya menekankan kemampuan karyawan dalam mengelola stres berisiko mengabaikan akar masalah yang berasal dari sistem kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan distribusi beban kerja. Mahesti dan Firmansyah menunjukkan bahwa sistem kerja hybrid berpengaruh positif terhadap work-life balance dan produktivitas karyawan startup, sehingga fleksibilitas kerja dapat menjadi salah satu strategi organisasi untuk mengurangi tekanan kerja apabila diterapkan dengan batasan yang jelas (Mahesti & Firmansyah, 2025).

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji burnout pada karyawan startup, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat studi kasus pada satu perusahaan tertentu dan hanya berfokus pada satu atau dua variabel, seperti hubungan beban kerja dengan burnout (Ghina & Idulfilastri, 2022; Anandani & Rahmasari, 2023) atau keterkaitan *work-life balance* dan stres kerja dengan kepuasan kerja (Rachmawati & Susanto, 2024). Penelitian-penelitian tersebut belum secara komprehensif mengintegrasikan faktor penyebab, dampak, dan strategi penanganan burnout secara bersamaan, serta masih jarang yang secara khusus menyintesis temuan dari berbagai literatur lokal Indonesia mengenai strategi penanganannya. Keterbatasan ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*), yaitu belum tersedianya kajian literatur sistematis yang secara khusus memetakan dan mensintesis strategi penanganan burnout pada karyawan startup berdasarkan akumulasi studi lokal Indonesia secara terintegrasi. Oleh karena itu, kajian literatur sistematis ini diperlukan untuk merangkum temuan-temuan yang masih tersebar tersebut ke dalam satu sintesis yang lebih utuh, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai penyebab, dampak, dan strategi penanganan burnout yang relevan dengan konteks karyawan startup di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai strategi penanganan burnout pada karyawan startup berdasarkan hasil kajian literatur sistematis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor penyebab burnout, dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan, serta bentuk penanganan yang dapat diterapkan perusahaan startup untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR), yaitu metode kajian pustaka yang dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi, menyeleksi, mengevaluasi, dan menganalisis artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu merangkum dan menganalisis temuan penelitian terdahulu mengenai burnout pada karyawan startup serta strategi penanganannya. Melalui metode SLR, penelitian ini tidak hanya mengumpulkan berbagai literatur yang relevan, tetapi juga menyusun, membandingkan, dan menginterpretasikan temuan-temuan penelitian



terdahulu agar dapat menghasilkan pemahaman yang lebih terarah mengenai faktor penyebab, dampak, serta strategi penanganan burnout.

Metode *Systematic Literature Review* (SLR) digunakan dalam penelitian ini karena sesuai untuk mengidentifikasi, menyeleksi, mengekstraksi, dan menyintesis temuan dari berbagai artikel ilmiah secara sistematis. Penggunaan SLR juga relevan dengan penelitian terdahulu yang menempatkan metode ini sebagai pendekatan untuk memetakan kecenderungan penelitian dan merumuskan sintesis temuan secara terstruktur (Nurmiati & Saputra, 2024; Yusril & Nurmiati, 2021). Prosedur SLR dalam penelitian ini dilakukan melalui empat tahap utama, yaitu pencarian literatur, seleksi artikel, ekstraksi data, dan sintesis temuan. Pencarian literatur dilakukan melalui Google Scholar, Garuda, SINTA, portal jurnal nasional, dan repositori akademik dengan fokus pada artikel yang membahas burnout, karyawan startup, beban kerja, stres kerja, dukungan organisasi, *work-life balance*, dan strategi penanganan burnout. Artikel yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian topik, relevansi konteks, dan keterkaitan dengan isu burnout pada karyawan startup. Data penting dari setiap artikel diekstraksi meliputi nama penulis, tahun publikasi, fokus penelitian, metode, temuan utama, dan relevansi terhadap penanganan burnout. Selanjutnya, sintesis temuan dilakukan dengan mengelompokkan hasil kajian ke dalam tiga tema utama, yaitu faktor penyebab burnout, dampak burnout, dan strategi penanganan burnout.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dalam kerangka *Systematic Literature Review* (SLR). Data penelitian merupakan data sekunder yang bersumber dari literatur ilmiah yang relevan dengan burnout pada karyawan startup. Dalam penelitian ini, artikel jurnal ilmiah nasional, terutama artikel jurnal yang telah melalui proses *peer-review*, ditetapkan sebagai sumber utama. Sementara itu, prosiding, skripsi, repositori akademik, dan sumber akademik lain digunakan hanya sebagai sumber pendukung apabila memenuhi kriteria kualitas yang telah ditetapkan. Sumber pendukung harus relevan dengan topik burnout, karyawan startup, beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, dukungan organisasi, kesejahteraan karyawan, kinerja, atau strategi penanganan burnout; memiliki identitas penulis, tahun, judul, dan institusi atau penerbit yang jelas; tersedia dalam teks lengkap; memuat metode dan temuan yang dapat ditelusuri; serta tidak termasuk tulisan populer atau opini non-akademik. Dengan pembatasan tersebut, proses kajian tidak memperlakukan seluruh sumber secara setara, tetapi memprioritaskan artikel jurnal sebagai dasar utama sintesis. Selanjutnya, temuan dari literatur yang memenuhi kriteria dianalisis secara naratif berdasarkan kesamaan tema, perbedaan temuan, dan keterkaitan antarfaktor yang muncul dalam literatur.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui pencarian literatur yang dilakukan secara sistematis pada beberapa database dan sumber akademik, yaitu Google Scholar, Garuda, SINTA, portal jurnal kampus, dan repositori akademik nasional. Strategi pencarian disusun menggunakan kombinasi kata kunci yang relevan dengan fokus penelitian, meliputi burnout pada karyawan startup, beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, dukungan sosial, *turnover intention*, dan strategi penanganan burnout. Search string digunakan untuk memperoleh artikel yang sesuai dengan ruang lingkup penelitian serta mendukung sintesis mengenai faktor penyebab, dampak, dan strategi penanganan burnout pada karyawan startup. Berdasarkan hasil penelusuran dan seleksi literatur, artikel akhir yang digunakan dalam sintesis berjumlah 10 artikel lokal Indonesia.

**Tabel 1. Rincian strategi pencarian literatur**

No.	Database/ Sumber	Search String/Kata Kunci	Jumlah Artikel Ditemukan	Jumlah Artikel Lolos Seleksi	Keterangan
1	Google Scholar	“burnout karyawan startup”	5	3	Menelusuri artikel yang secara langsung membahas burnout pada karyawan startup.
2	Google Scholar	“beban kerja” AND “burnout”	5	3	Menelusuri artikel terkait hubungan beban kerja, burnout, dan kinerja karyawan.
3	Garuda	“stres kerja” AND “karyawan startup”	3	1	Menelusuri artikel nasional terkait stres kerja dalam konteks karyawan startup.
4	SINTA	“work-life balance” AND “startup”	3	1	Menelusuri artikel terkait work-life balance, fleksibilitas kerja, dan produktivitas karyawan startup.
5	Portal jurnal kampus	“dukungan sosial” AND “burnout”	3	1	Menelusuri artikel terkait peran dukungan sosial dan organisasi dalam menekan risiko burnout.
6	Repositori akademik nasional	“turnover intention” AND “burnout”	4	1	Menelusuri sumber terkait dampak burnout terhadap intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
7	Google Scholar, Garuda, SINTA	“systematic literature review” AND “burnout”	3	0	Digunakan sebagai pencarian pendukung untuk memperkuat pemahaman metodologis SLR, tetapi tidak menjadi artikel utama dalam sintesis.
<b>Total artikel akhir setelah seleksi</b>			<b>21</b>	<b>10</b>	Artikel akhir digunakan dalam sintesis faktor penyebab, dampak, dan strategi penanganan burnout.

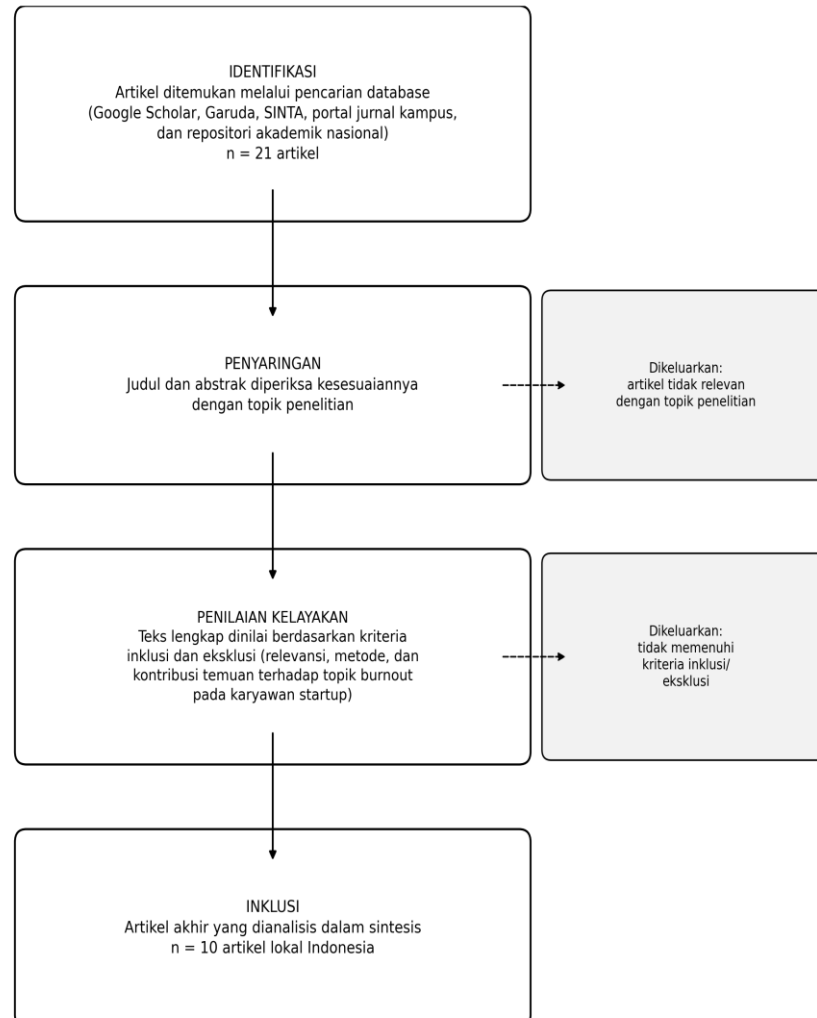


Artikel yang diperoleh dari proses pencarian kemudian disaring berdasarkan judul, abstrak, kesesuaian topik, ketersediaan teks lengkap, dan kualitas sumber. Artikel yang dipertahankan adalah artikel yang paling relevan dengan burnout, karyawan startup, beban kerja, stres kerja, work-life balance, dukungan organisasi, kinerja, turnover intention, serta strategi penanganan burnout. Setelah melalui proses seleksi, diperoleh 10 artikel lokal Indonesia yang dianalisis dalam sintesis. Artikel tersebut menjadi dasar dalam penyusunan pembahasan mengenai penyebab burnout, dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan, serta strategi penanganan burnout pada karyawan startup.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi artikel ilmiah lokal Indonesia yang membahas burnout, stres kerja, beban kerja, *work-life balance*, lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, dukungan sosial, kinerja karyawan, atau karyawan startup. Artikel yang dipilih adalah artikel yang tersedia dalam bentuk lengkap atau memiliki informasi bibliografis yang jelas, diterbitkan dalam jurnal ilmiah nasional, prosiding, repositori akademik, atau sumber akademik kredibel. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak relevan dengan topik, artikel populer non-akademik, artikel tanpa informasi penulis atau tahun yang jelas, serta artikel yang tidak membahas hubungan antara burnout dengan faktor pekerjaan atau strategi penanganannya.

Teknik seleksi artikel dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi artikel. Pada tahap identifikasi, peneliti mengumpulkan artikel berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan. Pada tahap penyaringan, judul dan abstrak artikel dibaca untuk memastikan kesesuaiannya dengan fokus penelitian. Pada tahap kelayakan, isi artikel dianalisis secara lebih mendalam untuk menilai relevansi, metode, objek kajian, dan kontribusi temuan terhadap topik burnout pada karyawan startup. Artikel yang memenuhi kriteria kemudian dimasukkan ke dalam proses analisis. Tahapan ini dilakukan agar artikel yang digunakan dalam penelitian tidak hanya sesuai secara judul, tetapi juga memiliki keterkaitan substansial dengan pembahasan burnout, tekanan kerja, kesejahteraan karyawan, dan strategi penanganannya. Untuk memperjelas alur pengurangan jumlah artikel pada setiap tahap tersebut, proses seleksi juga disajikan dalam diagram alur sederhana yang diadaptasi dari model PRISMA (Gambar 1), yang menunjukkan penurunan jumlah artikel dari 21 artikel pada tahap identifikasi menjadi 10 artikel pada tahap inklusi akhir, sebagaimana dirinci pula pada Tabel 1.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi. Artikel yang telah terpilih dianalisis berdasarkan tema utama, yaitu faktor penyebab burnout, dampak burnout terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan, serta strategi penanganan burnout. Temuan dari setiap artikel dibandingkan untuk melihat persamaan, perbedaan, dan kecenderungan hasil penelitian. Selanjutnya, hasil analisis dikelompokkan ke dalam beberapa tema agar pembahasan lebih sistematis dan tidak hanya berbentuk rangkuman naratif. Penyajian data dilakukan secara deskriptif naratif agar hasil kajian dapat dipahami secara runtut, terarah, dan berbasis pada bukti literatur yang relevan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sintesis yang jelas mengenai penanganan burnout pada karyawan startup berdasarkan hasil penelitian terdahulu.



Gambar 1. Diagram Alur Seleksi Artikel (Model PRISMA Sederhana)

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Kajian Literatur

Berdasarkan hasil penelusuran dan seleksi literatur, artikel-artikel lokal Indonesia yang relevan dengan topik burnout pada karyawan startup menunjukkan bahwa burnout tidak berdiri sebagai persoalan individu semata, melainkan berkaitan dengan tekanan pekerjaan, sistem kerja organisasi, dukungan sosial, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Artikel yang dikaji mencakup penelitian yang secara langsung membahas karyawan startup maupun penelitian pada sektor lain yang masih relevan karena membahas hubungan antara beban kerja, stres kerja, burnout, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Secara umum, sebagian besar artikel menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei, sedangkan sebagian lainnya menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali pengalaman subjektif karyawan dalam menghadapi burnout. Temuan ini menunjukkan bahwa isu burnout pada karyawan startup perlu dipahami dari beberapa sudut, yaitu faktor penyebab, dampak, serta strategi penanganannya.



**Tabel 2. Ringkasan Artikel Lokal Indonesia yang Dikaji**

No	Penulis & Tahun	Judul Artikel	Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Utama	Relevansi dengan Penanganan Burnout
1	Ghina & Idulfilastri (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Karyawan Startup X	Beban kerja, dukungan sosial, dan burnout pada karyawan startup	Kuantitatif, purposive sampling, 169 karyawan startup	Beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap burnout	Menunjukkan bahwa penanganan burnout perlu mencakup pengelolaan beban kerja dan penguatan dukungan sosial
2	Anandani & Rahmasari (2023)	Hubungan Beban Kerja dengan Burnout pada Pegawai Perusahaan Startup	Hubungan beban kerja dengan burnout pada pegawai startup	Kuantitatif korelasional	Beban kerja berhubungan positif dan signifikan dengan burnout pada pegawai startup	Menegaskan bahwa manajemen beban kerja menjadi strategi penting dalam pencegahan burnout
3	Rachmawati & Susanto (2024)	Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Startup PT XYZ	Work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja pegawai startup	Kuantitatif asosiatif, 78 responden	Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; stres kerja berpengaruh secara simultan	Menunjukkan pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dalam menjaga kepuasan dan kesejahteraan karyawan startup



No	Penulis & Tahun	Judul Artikel	Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Utama	Relevansi dengan Penanganan Burnout
					bersama <i>work-life balance</i>	
4	Indriani & Rahman (2025)	Studi Kualitatif tentang Pengalaman Karyawan XYZ dalam Menghadapi Burnout di Perusahaan Startup	Pengalaman burnout, faktor penyebab, dan strategi coping karyawan startup	Kualitatif, wawancara mendalam	Burnout dipicu beban kerja berlebih, ketidakpastian tugas, dan minimnya dukungan organisasi; coping dilakukan melalui batas waktu pribadi, komunikasi terbuka, dan dukungan sosial	Memberikan bukti bahwa strategi penanganan burnout perlu melibatkan individu dan organisasi
5	Mahesti & Firmansyah (2025)	Efektivitas Sistem Kerja Hybrid dalam Meningkatkan <i>Work-Life Balance</i> dan Produktivitas	Sistem kerja hybrid, <i>work-life balance</i> , dan produktivitas karyawan startup	Kuantitatif	Sistem kerja hybrid berpengaruh positif terhadap <i>work-life balance</i> dan	Menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat menjadi strategi penanganan burnout apabila diterapkan dengan batasan yang sehat



No	Penulis & Tahun	Judul Artikel	Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Utama	Relevansi dengan Penanganan Burnout
		as Karyawan pada Perusahaan Startup			produktivitas	
6	Fajriani & Septiari (2015)	Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout	Beban kerja, burnout, dan kinerja karyawan	Kuantitatif, 709 karyawan pada 163 perusahaan manufaktur	Burnout memediasi sebagian pengaruh beban kerja terhadap kinerja; beban kerja berlebihan menyebabkan burnout dan menurunkan kinerja	Relevan untuk menjelaskan dampak burnout terhadap performa kerja, termasuk dalam konteks startup
7	Fhauzan (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan	Beban kerja, burnout, dan kinerja karyawan	Kuantitatif	Beban kerja tinggi dan burnout dapat menurunkan motivasi, keterlibatan, produktivitas, dan kinerja	Memperkuat hubungan antara burnout dan penurunan kinerja karyawan



No	Penulis & Tahun	Judul Artikel	Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Utama	Relevansi dengan Penanganan Burnout
8	Shinta (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan	Beban kerja, burnout, dan kinerja karyawan	Kuantitatif, 50 responden	Beban kerja dan burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Mendukung analisis bahwa burnout berdampak pada performa kerja dan perlu dicegah melalui manajemen beban kerja
9	Nurasyikin et al. (2025)	Pengaruh Stres Kerja, Job Burnout, dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	Stres kerja, burnout, <i>work-life balance</i> , dan niat keluar dari pekerjaan	Kuantitatif	Stres kerja, burnout, dan <i>work-life balance</i> berkaitan signifikan dengan <i>turnover intention</i>	Relevan untuk menjelaskan risiko burnout terhadap keinginan karyawan meninggalkan pekerjaan
10	Handayani (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening	Beban kerja, <i>work-life balance</i> , burnout, dan kinerja	Kuantitatif	Burnout terbukti sebagai variabel intervensi yang memediasi pengaruh beban kerja dan <i>work-life balance</i> terhadap kinerja	Memperkuat bahwa burnout menjadi mekanisme penting yang menjembatani kondisi kerja dan kinerja

Beberapa artikel yang secara khusus membahas konteks perusahaan startup antara lain penelitian yang dilakukan oleh Ghina dan Idulfilastri, Anandani dan Rahmasari, Rachmawati dan Susanto, Indriani dan Rahman, serta Mahesti dan Firmansyah. Penelitian Ghina dan



Idulfilastri terhadap 169 karyawan Startup X menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap burnout. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa burnout tidak dapat dipahami hanya sebagai akibat dari tekanan pekerjaan, tetapi juga sebagai hasil dari interaksi antara tingginya tuntutan kerja dan kualitas dukungan yang tersedia di lingkungan kerja (Ghina & Idulfilastri, 2022). Sejalan dengan itu, Anandani dan Rahmasari yang meneliti pegawai perusahaan startup menemukan adanya hubungan antara beban kerja dan burnout. Hasil penelitian ini semakin memperkuat pandangan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap munculnya burnout dalam lingkungan kerja startup (Anandani & Rahmasari, 2023).

Temuan lainnya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam mempertahankan kepuasan kerja karyawan startup. Rachmawati dan Susanto menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai startup PT XYZ. Sementara itu, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, tetapi tetap memberikan pengaruh ketika dianalisis secara bersama-sama dengan *work-life balance* (Rachmawati & Susanto, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja, burnout, dan kepuasan kerja tidak selalu bersifat langsung atau linear dalam setiap organisasi. Faktor lain, seperti persepsi karyawan, budaya kerja, serta kemampuan organisasi dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat turut memengaruhi hasil penelitian.

Selain itu, penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Indriani dan Rahman memperlihatkan bahwa pengalaman burnout pada karyawan startup dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tingginya beban kerja, perubahan tugas yang berlangsung cepat, ketidakjelasan peran, serta terbatasnya dukungan dari organisasi. Dalam penelitian tersebut, strategi coping yang digunakan karyawan mencakup penetapan batas waktu pribadi, komunikasi yang terbuka, serta upaya mencari dukungan sosial (Indriani & Rahman, 2025). Temuan ini menunjukkan bahwa upaya penanganan burnout tidak hanya bergantung pada intervensi dari organisasi, tetapi juga memerlukan kesadaran individu untuk mengenali batas kemampuan diri dan mencari bantuan ketika tekanan kerja mulai berdampak pada kesejahteraan psikologis.

## Pembahasan

### 1. Faktor Penyebab Burnout pada Karyawan Startup

Hasil sintesis literatur memperlihatkan bahwa penyebab burnout pada karyawan startup umumnya berkaitan dengan tingginya beban kerja, tekanan pencapaian target, jam kerja tidak teratur, budaya kerja yang serba cepat, terbatasnya dukungan organisasi, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dari 10 artikel yang dikaji, sedikitnya 6 artikel menempatkan beban kerja sebagai faktor penting yang berkaitan dengan burnout maupun dampaknya terhadap kinerja karyawan. Artikel yang secara langsung membahas konteks startup, yaitu Ghina dan Idulfilastri (2022) serta Anandani dan Rahmasari (2023), menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan dengan burnout pada karyawan startup. Sementara itu, artikel pendukung konseptual dari sektor lain, seperti Fajriani dan Septiari (2015), Fhauzan (2024), Shinta (2020), dan Handayani (2024), memperkuat pola bahwa beban kerja berlebih dapat memicu burnout dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian, beban kerja dapat dipahami sebagai faktor dominan dalam literatur yang dikaji, meskipun generalisasi tetap perlu dilakukan secara hati-hati karena tidak



semua artikel secara langsung meneliti karyawan startup. Dalam konteks startup, beban kerja tidak hanya merujuk pada banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup target agresif, perubahan tugas yang cepat, jam kerja tidak teratur, serta peran kerja yang belum sepenuhnya jelas. Kondisi tersebut kerap muncul karena struktur organisasi startup masih berkembang, jumlah karyawan relatif terbatas, dan satu individu dapat menjalankan beberapa tanggung jawab sekaligus.

Penelitian Ghina dan Idulfilastri serta Anandani dan Rahmasari sama-sama menunjukkan bahwa beban kerja memiliki keterkaitan dengan burnout pada karyawan startup. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan risiko kelelahan psikologis apabila tidak disertai dengan dukungan sosial yang memadai dan pengelolaan kerja yang efektif (Ghina & Idulfilastri, 2022; Anandani & Rahmasari, 2023). Dalam konteks startup, temuan ini memiliki relevansi penting karena budaya kerja yang penuh tekanan sering kali dianggap sebagai bagian wajar dari proses pertumbuhan perusahaan. Namun, pandangan tersebut perlu ditinjau secara kritis, sebab tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus tanpa adanya waktu pemulihan berpotensi berkembang menjadi burnout dan pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang cukup menonjol adalah ketidakjelasan peran dan rendahnya dukungan organisasi. Studi kualitatif Indriani dan Rahman menunjukkan bahwa burnout pada karyawan startup tidak hanya dipicu oleh banyaknya pekerjaan, tetapi juga oleh perubahan tugas yang cepat serta kurangnya dukungan dari organisasi (Indriani & Rahman, 2025). Temuan ini memperluas pemahaman bahwa beban kerja tidak semata-mata berkaitan dengan jumlah tugas yang diberikan, tetapi juga mencakup kejelasan arahan, penentuan prioritas, serta tingkat kendali yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terus-menerus menerima tugas baru tanpa panduan yang jelas cenderung lebih rentan mengalami kebingungan, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi kerja.

## **2. Dampak Burnout terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan**

Burnout memberikan dampak terhadap dua aspek utama, yaitu kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dari aspek kinerja, burnout dapat menyebabkan penurunan motivasi, konsentrasi, produktivitas, keterlibatan kerja, serta kualitas dalam menyelesaikan tugas. Penelitian Fajriani dan Septiari menunjukkan bahwa burnout berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara beban pekerjaan dan kinerja karyawan. Artinya, beban kerja yang berlebihan dapat memicu burnout, yang kemudian berdampak pada menurunnya performa kerja karyawan (Fajriani & Septiari, 2015). Walaupun penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan manufaktur, temuan ini tetap memiliki relevansi dengan konteks startup karena lingkungan kerja startup juga ditandai oleh tingkat tekanan kerja yang tinggi.

Penelitian Fhauzan dan Shinta turut memperkuat temuan bahwa beban kerja dan burnout memiliki keterkaitan dengan penurunan kinerja karyawan. Fhauzan menjelaskan bahwa tingginya beban kerja dan burnout dapat memengaruhi motivasi, keterlibatan kerja, produktivitas, serta kinerja karyawan secara keseluruhan (Fhauzan, 2024). Sementara itu, Shinta mengkaji pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif (Shinta, 2020). Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pola yang cukup kuat mengenai peran burnout sebagai faktor yang melemahkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara optimal. Kondisi ini menjadi semakin



penting dalam lingkungan startup, mengingat perusahaan startup sangat bergantung pada kreativitas, kecepatan kerja, dan kolaborasi antarkaryawan.

Dari sisi kesejahteraan, burnout dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja, memburuknya kondisi psikologis, serta meningkatnya intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Rachmawati dan Susanto menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai startup. Hal ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan (Rachmawati & Susanto, 2024). Temuan Nurasyikin et al. juga memiliki relevansi karena menunjukkan bahwa stres kerja, job burnout, dan work-life balance berkaitan dengan turnover intention. Dengan demikian, burnout tidak hanya memengaruhi kondisi karyawan pada saat ini, tetapi juga dapat mendorong munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Nurasyikin et al., 2025).

### 3. Strategi Penanganan Burnout Berdasarkan Literatur

Strategi penanganan burnout yang paling banyak diidentifikasi dalam literatur meliputi pengelolaan beban kerja, penguatan dukungan sosial, peningkatan *work-life balance*, penerapan fleksibilitas kerja, perbaikan komunikasi organisasi, penyediaan layanan konseling, praktik mindfulness, serta pembenahan budaya kerja. Strategi utama yang perlu menjadi prioritas adalah manajemen beban kerja. Temuan Ghina dan Idulfilastri serta Anandani dan Rahmasari menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan burnout pada karyawan startup. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa pembagian tugas dilakukan secara proporsional dan target kerja ditetapkan secara realistis agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan bagi karyawan (Ghina & Idulfilastri, 2022; Anandani & Rahmasari, 2023).

Strategi berikutnya adalah penguatan dukungan sosial dan dukungan organisasi. Dukungan sosial memiliki peran penting karena dapat membantu karyawan dalam menghadapi tekanan kerja sekaligus mengurangi perasaan terisolasi di lingkungan kerja. Ghina dan Idulfilastri menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap burnout, sedangkan Indriani dan Rahman menemukan bahwa komunikasi terbuka dan pencarian dukungan sosial merupakan bentuk strategi coping yang digunakan oleh karyawan startup (Ghina & Idulfilastri, 2022; Indriani & Rahman, 2025). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Lingkungan semacam ini memungkinkan karyawan untuk menyampaikan kesulitan, meminta bantuan, serta mendiskusikan beban kerja tanpa merasa takut dianggap tidak kompeten.

Hasil sintesis literatur memperlihatkan bahwa penyebab burnout pada karyawan startup umumnya berkaitan dengan tingginya beban kerja, tekanan pencapaian target, jam kerja tidak teratur, budaya kerja yang serba cepat, terbatasnya dukungan organisasi, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dari 10 artikel yang dikaji, sedikitnya 6 artikel menempatkan beban kerja sebagai faktor penting yang berkaitan dengan burnout maupun dampaknya terhadap kinerja karyawan. Artikel yang secara langsung membahas konteks startup, yaitu Ghina dan Idulfilastri (2022) serta Anandani dan Rahmasari (2023), menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan dengan burnout pada karyawan startup. Sementara itu, artikel pendukung konseptual dari sektor lain, seperti Fajriani dan Septiari (2015), Fhauzan (2024), Shinta (2020), dan Handayani (2024), memperkuat pola bahwa beban kerja berlebih dapat memicu burnout dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian, beban kerja dapat dipahami sebagai faktor dominan dalam



literatur yang dikaji, meskipun generalisasi tetap perlu dilakukan secara hati-hati karena tidak semua artikel secara langsung meneliti karyawan startup. Dalam konteks startup, beban kerja tidak hanya merujuk pada banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup target agresif, perubahan tugas yang cepat, jam kerja tidak teratur, serta peran kerja yang belum sepenuhnya jelas. Kondisi tersebut kerap muncul karena struktur organisasi startup masih berkembang, jumlah karyawan relatif terbatas, dan satu individu dapat menjalankan beberapa tanggung jawab sekaligus.

Strategi keempat mencakup program kesejahteraan karyawan, layanan konseling, dan penerapan mindfulness. Artikel mengenai hubungan burnout, beban kerja, dan mindfulness pada karyawan startup menekankan pentingnya pemantauan burnout serta penerapan mindfulness sebagai salah satu strategi untuk mempertahankan karyawan startup. Program seperti konseling, pelatihan manajemen stres, mindfulness, dan pendampingan psikologis dapat membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja. Namun, program tersebut tidak dapat dijadikan satu-satunya solusi. Upaya peningkatan kesejahteraan karyawan akan kurang efektif apabila perusahaan tetap mempertahankan beban kerja yang berlebihan, target kerja yang tidak realistis, serta budaya kerja yang menormalisasi kelelahan.

#### 4. Peran Organisasi dalam Mencegah Burnout

Hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mencegah burnout. Burnout pada karyawan startup tidak cukup diselesaikan dengan meminta karyawan lebih tahan stres atau lebih pandai mengatur waktu. Pendekatan semacam itu berisiko menyalahkan individu, padahal banyak faktor burnout berasal dari desain kerja dan budaya organisasi. Perusahaan startup perlu melakukan evaluasi beban kerja, memperjelas peran, menyediakan dukungan psikologis, membangun komunikasi terbuka, serta menciptakan budaya kerja yang tidak menormalisasi jam kerja berlebihan.

Peran organisasi juga terlihat dari hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Rachmawati dan Susanto menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai startup, sementara Mahesti dan Firmansyah menunjukkan bahwa sistem kerja hybrid dapat meningkatkan *work-life balance* dan produktivitas (Rachmawati & Susanto, 2024; Mahesti & Firmansyah, 2025). Kedua temuan ini memperlihatkan bahwa kebijakan organisasi dapat menjadi faktor pelindung terhadap burnout apabila diterapkan dengan tepat.

Namun, hasil kajian juga menunjukkan adanya perbedaan temuan. Misalnya, Rachmawati dan Susanto menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai startup, meskipun *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh secara simultan (Rachmawati & Susanto, 2024). Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh stres atau burnout tidak selalu sama pada setiap organisasi. Faktor seperti budaya kerja, dukungan atasan, karakteristik karyawan, dan makna pekerjaan dapat memengaruhi bagaimana tekanan kerja dirasakan. Oleh karena itu, strategi penanganan burnout harus disesuaikan dengan kondisi masing-masing startup, bukan menggunakan pendekatan yang sama untuk semua organisasi.



**Tabel 3. Sintesis Temuan Hasil Kajian Literatur**

<b>Tema Temuan</b>	<b>Artikel Pendukung</b>	<b>Bentuk Temuan</b>	<b>Interpretasi Peneliti</b>
Beban kerja sebagai penyebab utama burnout	Ghina & Idulfilastri (2022); Anandani & Rahmasari (2023); Fajriani & Septiari (2015)	Beban kerja tinggi berhubungan signifikan dengan burnout dan dapat menurunkan kinerja karyawan	Beban kerja menjadi faktor paling konsisten dalam literatur; pengelolaan beban kerja harus menjadi prioritas utama strategi penanganan burnout
Dukungan sosial dan dukungan organisasi	Ghina & Idulfilastri (2022); Indriani & Rahman (2025)	Dukungan sosial menurunkan risiko burnout; komunikasi terbuka dan dukungan rekan kerja membantu proses coping	Burnout perlu ditangani melalui lingkungan kerja yang suportif secara psikologis, bukan hanya melalui strategi individu semata
Work-life balance dan fleksibilitas kerja	Rachmawati & Susanto (2024); Mahesti & Firmansyah (2025); Handayani (2024)	Work-life balance berkaitan positif dengan kepuasan kerja dan produktivitas; sistem kerja hybrid terbukti efektif meningkatkan work-life balance	Startup perlu menjaga batas waktu kerja yang jelas agar fleksibilitas tidak berubah menjadi tekanan kerja tanpa batas yang memperburuk burnout
Dampak burnout terhadap kinerja	Fajriani & Septiari (2015); Fhauzan (2024); Shinta (2020)	Burnout berdampak pada penurunan motivasi, produktivitas, keterlibatan kerja, dan kualitas penyelesaian tugas	Burnout dapat menjadi penghambat pertumbuhan startup karena melemahkan performa individu dan kapasitas kerja tim secara keseluruhan
Risiko turnover intention akibat burnout	Nurasyikin et al. (2025); Pranata et al. (2025)	Burnout dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan	Burnout perlu dicegah secara proaktif karena dapat meningkatkan risiko kehilangan talenta yang berdampak pada keberlangsungan startup
Strategi coping individu dan mindfulness	Indriani & Rahman (2025); Joecy (2025)	Coping dilakukan melalui penetapan batas waktu pribadi,	Strategi individu penting sebagai pelengkap, namun



Tema Temuan	Artikel Pendukung	Bentuk Temuan	Interpretasi Peneliti
		komunikasi terbuka, pencarian dukungan sosial, dan praktik mindfulness	harus didukung perubahan sistem kerja organisasi agar tidak menjadi solusi temporer yang mengabaikan akar masalah

Berdasarkan tabel sintesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil kajian tidak hanya menunjukkan daftar faktor penyebab burnout, tetapi juga memperlihatkan hubungan antarfaktor. Beban kerja, tekanan target, dan jam kerja tidak teratur menjadi pemicu utama. Ketika faktor tersebut tidak diimbangi oleh dukungan sosial, *work-life balance*, dan kebijakan organisasi yang sehat, burnout dapat berkembang menjadi masalah yang memengaruhi kinerja, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, hingga intensi keluar dari pekerjaan. Dengan demikian, strategi penanganan burnout pada karyawan startup perlu diarahkan pada perubahan sistem kerja, bukan hanya pada peningkatan ketahanan individu.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa burnout pada karyawan startup merupakan persoalan multidimensional. Penanganannya perlu mencakup manajemen beban kerja, penguatan dukungan organisasi, fleksibilitas kerja yang sehat, program kesejahteraan karyawan, konseling, mindfulness, komunikasi terbuka, dan perbaikan budaya kerja. Startup perlu berhati-hati terhadap budaya kerja yang terlalu menormalisasi kecepatan, target tinggi, dan kerja tanpa batas, karena hal tersebut dapat merusak kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Strategi terbaik bukanlah menghilangkan seluruh tekanan kerja, melainkan memastikan bahwa tuntutan pekerjaan tetap seimbang dengan kapasitas, dukungan, dan pemulihan yang memadai.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review*, burnout pada karyawan startup merupakan persoalan multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi. Temuan literatur menunjukkan bahwa faktor utama yang berkontribusi terhadap burnout meliputi beban kerja tinggi, target kerja yang agresif, jam kerja tidak teratur, ketidakjelasan peran, rendahnya dukungan organisasi, rendahnya *work-life balance*, serta budaya kerja yang menormalisasi kelelahan. Burnout tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis karyawan, tetapi juga memengaruhi motivasi, produktivitas, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan meningkatnya turnover intention.

Strategi penanganan burnout pada karyawan startup perlu diarahkan pada perbaikan sistem kerja organisasi, bukan hanya pada peningkatan ketahanan individu. Implikasi manajerial dari kajian ini menunjukkan bahwa perusahaan startup perlu melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, menetapkan target kerja yang realistis, membatasi komunikasi kerja di luar jam kerja, memperjelas peran dan prioritas kerja, menyediakan dukungan psikologis, menciptakan ruang komunikasi yang aman, serta membangun budaya kerja yang tidak



menormalisasi kelelahan. Strategi individu seperti coping dan mindfulness tetap penting sebagai upaya pengelolaan tekanan kerja, tetapi tidak cukup apabila tidak disertai perubahan pada desain kerja, pola kepemimpinan, dan kebijakan organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena masih berfokus pada literatur lokal Indonesia dan belum menggunakan data primer langsung dari karyawan startup. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi empiris pada karyawan startup lintas sektor, seperti teknologi, pendidikan, keuangan digital, dan industri kreatif, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai variasi penyebab, dampak, dan strategi penanganan burnout pada berbagai jenis startup.

### Daftar Pustaka

- Anandani, D. A., & Rahmasari, D. (2023). Hubungan beban kerja dengan burnout pada pegawai perusahaan startup. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 103–115. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i2.53369>
- Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan PT. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Bintana, R. R. (2015). Return on investment (ROI) of software product: A systematic literature review. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Fikri, I. (2025). *Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap employee well-being dengan happiness at-work sebagai variabel mediasi pada karyawan startup* [Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang].
- Ghina, A. M., & Idulfilastri, R. M. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan Startup X. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 13099–13104. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10718>
- Indriani, L., & Rahman, M. A. (2025). Studi kualitatif tentang pengalaman karyawan XYZ dalam menghadapi burnout di perusahaan startup. *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 25(1), 1771–1780.
- Khaelani, S. F. (2026). Pengalaman dalam menghadapi burnout karyawan di perusahaan startup: Studi kualitatif pada XYZ Indonesia. *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*.
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(3), 209–228. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i03.p01>
- Mahesti, T., & Firmansyah. (2025). Efektivitas sistem kerja hybrid dalam meningkatkan work-life balance dan produktivitas karyawan pada perusahaan startup. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi (JAME)*, 1(3), 108–118. <https://doi.org/10.69666/jame.v1i3.16>
- Nurasyikin, Rahmah, A. H., & Anindita, M. (2025). Pengaruh stres kerja, job burnout, dan work-life balance terhadap turnover intention pada part-time working student di Kota Samarinda. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 506–518. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.842>



- Pambudi, H. L. D., & Hakim, L. (2025). Pengaruh work-life balance, burnout, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi pada karyawan Super Indo di Kota Surakarta. *Community Engagement & Emergence Journal*, 6(1), 221–233.
- Pranata, A. A., Ardi, A., & Sunarjo, R. A. (2025). The influence of professional identity and resilience on turnover intention among startup employees at PT XYZ: The mediating role of job satisfaction, work engagement, and burnout. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*, 8(2).
- Pusparani, I. G. A., & Tandelilin, E. (2025). Burnout among Generation Z employees in the early career stage at Stage 0 startup companies. *Return: Study of Management, Economic and Business*, 4(6), 435–453.
- Rachmawati, A., & Susanto, A. H. (2024). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai startup PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(2), 1–15. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.967>
- Rumata, V. M. (2019). Lesbi, gay, biseksual, dan transgender dalam bingkai kajian media dan komunikasi: Sebuah kajian literatur sistematis. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*.
- Wahyudi, T. (2022). Pengembangan aplikasi berbasis web dan Android sebagai penunjang kerja di Indonesia: Systematic literature review. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*.
- Yusril, A. N., & Nurmiati, E. (2021). Systematic Literature review: Implementation of Knowledge Management in the Organization. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Komputer)*, 6(2), 227–232.
- Nurmiati, E., & Saputra, F. R. S. F. R. (2024). Systematic literature review customer satisfaction with online transportation services. *Jurnal Perangkat Lunak*, 6(1), 25–32.
- Aulianti, A. Z. (2023). Hubungan work engagement dengan burnout terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(2).
- Duagantara, A. D. (2022). Pengaruh job demands-resources terhadap employee engagement pada karyawan work from home. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1), 298–307.
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169–176.
- Hikmatullah, F. (2016). Hubungan employee engagement dan burnout pada karyawan divisi IT. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 100–108.
- Marcelina, S. A., & Archianti, P. (2024). Pengaruh burnout terhadap work engagement karyawan melalui perceived organizational support sebagai variabel mediasi. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 521–531.
- Soelton, M., Amaelia, P., & Prasetyo, H. (2022). Mengapa perilaku burnout dikhawatirkan oleh para manajer di industri manufaktur. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(2), 177–188.
- Tadu, I. A., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2024). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(6), 1271–1278.