

## KEBIJAKAN SDM TERHADAP ISU BURNOUT DI TEMPAT KERJA AGENCY: STUDI PADA PERUSAHAAN KONTEN DIGITAL CREATIVOX

Felicia Candy<sup>1</sup>, Airlangga Surya Kusuma<sup>2</sup>, Ananda Felita Zefanya Elwarin<sup>3</sup>, Nasywa Syadita<sup>4</sup>, Fathira Azaria Nuralifia<sup>5</sup>, Firda Fauzia Hestiani<sup>6</sup>

Ekonomi Pembangunan Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

Email: <sup>1</sup>[2310115017@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310115017@mahasiswa.upnvj.ac.id); <sup>2</sup>[airlanggasuryak@upnvj.ac.id](mailto:airlanggasuryak@upnvj.ac.id);  
<sup>3</sup>[2310115086@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310115086@mahasiswa.upnvj.ac.id); <sup>4</sup>[2310115108@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310115108@mahasiswa.upnvj.ac.id);  
<sup>5</sup>[2310115116@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310115116@mahasiswa.upnvj.ac.id); <sup>6</sup>[2310115120@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310115120@mahasiswa.upnvj.ac.id);

### Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi masalah kritis kelelahan kerja di industri kreatif, dengan fokus khusus pada Creativox, sebuah agensi konten digital. Metodologi yang digunakan adalah kualitatif dan menggunakan studi kasus eksplanatori untuk menguji efektivitas intervensi SDM seperti cuti fleksibel, pembatasan lembur, dan program kesejahteraan dalam mengurangi kejenuhan kerja karyawan. Dengan menggunakan analisis dokumen, tinjauan literatur dan wawancara prospektif, penelitian ini memberikan informasi tentang bagaimana strategi-strategi ini berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi. Temuan ini menekankan pentingnya pengaturan cuti yang fleksibel yang memungkinkan karyawan untuk mengelola komitmen pribadi dan profesional mereka secara efektif. Selain itu, kebijakan lembur yang ketat menawarkan perlindungan terhadap jam kerja yang berlebihan, yang merupakan salah satu faktor utama kelelahan di tempat kerja. Penyertaan program kesehatan, termasuk dukungan psikologis dan lokakarya manajemen stres, menggarisbawahi komitmen Creativox untuk mempromosikan lingkungan kerja yang positif. Penelitian ini menegaskan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif memainkan peran penting dalam mencegah kelelahan dan meningkatkan kesehatan mental karyawan. Dengan menjadikan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas, organisasi seperti Creativox tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja, tetapi juga mempertahankan kinerja kreatif di sektor yang kompetitif.

**Kata kunci:** kebijakan, SDM, burnout, lingkungan kerja

### Article history

Received: Juni 2025  
Reviewed: Juni 2025  
Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 671

Doi : prefix doi :  
10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Kelelahan kerja merupakan masalah serius dan meluas di berbagai industri, termasuk industri kreatif. Kelelahan kerja ditandai dengan kelelahan emosional, fisik, dan mental yang berkaitan erat dengan stres yang berlebihan dan berkepanjangan di tempat kerja. Mengelola sumber daya kreatif seringkali menyebabkan kelelahan yang parah, terutama bagi mereka yang bekerja di bidang yang sangat kreatif. Dalam konteks ini, tekanan waktu dan kebutuhan untuk mendorong inovasi yang berkelanjutan dapat berkontribusi pada fenomena ini (Handitya, 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa lebih dari 60 persen pekerja dewasa di Asia Tenggara mengalami gejala kelelahan di tempat kerja. Statistik ini menunjukkan bahwa fenomena ini tidak terbatas pada segmen industri tertentu, tetapi mempengaruhi berbagai industri,

terutama sektor kreatif. Sebuah laporan industri dari Amerika Serikat menemukan bahwa sekitar 77% pekerja pernah mengalami *burnout* setidaknya satu kali dalam karir mereka (Sintyadewi & Dewi, 2020). Penyebab dari tingkat *burnout* ini sering kali merupakan hasil dari kebiasaan kerja yang tidak sehat dan strategi manajemen yang tidak tepat yang sering kali menaruh ekspektasi tinggi pada karyawan tanpa mendukung mereka secara memadai.

Di industri kreatif, fenomena *burnout* bahkan lebih terlihat jelas dalam budaya kerja di mana lembur terkadang dirayakan sebagai tanda komitmen dan dedikasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa sikap ini dapat berkontribusi pada pengaburan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mengarah pada stres jangka panjang bagi para pekerja (Alpa'lzi et al., 2024). Penelitian tentang keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa tekanan yang berkepanjangan tanpa pengakuan dapat meningkatkan efek *burnout* pada karyawan (Diva & Emilisa, 2022).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang signifikan terhadap pengelolaan *burnout* di tempat kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kebijakan yang terencana dengan baik, termasuk kebijakan cuti yang fleksibel, batasan yang ketat untuk lembur, dan program kesehatan, dapat membantu mengurangi risiko *burnout* di tempat kerja (Sintyadewi & Dewi, 2020). Dalam praktiknya, strategi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, yang dapat membantu meningkatkan produktivitas organisasi.

Untuk mengatasi masalah ini, pentingnya dukungan sosial di tempat kerja tidak boleh diabaikan. Penelitian telah menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan manajemen dapat memainkan peran penting dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan stres dan kejenuhan kerja (Alpa'lzi et al., 2024). Dalam konteks ini, program pengembangan SDM perusahaan dengan konten digital seperti Creativox dapat berfokus pada menumbuhkan budaya saling mendukung sehingga karyawan merasa lebih dekat dan lebih termotivasi di lingkungan kerja mereka.

Mempertimbangkan semua aspek ini, penelitian lebih lanjut mengenai penerapan kebijakan SDM yang proaktif untuk memerangi *burnout* di industri kreatif sangatlah penting. Kebijakan yang tepat tidak hanya meningkatkan kualitas hidup karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing dan inovasi organisasi.

## TELAAH PUSTAKA

### Kerangka Kerja Teoritis Untuk Kelelahan Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja

Kelelahan profesional bermanifestasi dalam bentuk kelelahan yang parah, kelelahan emosional, dan berkurangnya motivasi di tempat kerja. Kondisi ini disebabkan oleh stres yang berkepanjangan di tempat kerja dan menjadi tantangan utama di berbagai industri, terutama di industri kreatif seperti Creativox. Model Job Demands-Resources (JDR) menjelaskan bahwa *burnout* terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang tersedia bagi karyawan. Dalam situasi di mana keseimbangannya sangat berat pada tuntutan, karyawan menjadi kewalahan, yang mengarah pada kelelahan emosional dan rasa kepuasan pribadi yang lebih rendah (Salas-Vallina et al., 2023). Memahami hubungan ini sangat penting untuk mengembangkan intervensi yang efektif untuk mengatasi penyebab kelelahan di tempat kerja.

Dalam konteks keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas karyawan dalam mengatur jam kerja mereka memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat stres. Memiliki kontrol yang memadai atas jam kerja seringkali memungkinkan individu untuk mengurangi dampak stres yang terkait dengan komitmen kerja. Sebuah tinjauan sistematis menunjukkan bahwa mempromosikan pengaturan kerja yang fleksibel, seperti kontrol atas jam kerja dan kemampuan untuk bekerja dari rumah, dapat berdampak positif pada kesehatan mental dan mengarah pada penurunan gejala *burnout* (Mandalahi et al., 2024). Hal ini menyoroti pentingnya mengintegrasikan fleksibilitas ke dalam kebijakan organisasi.

Perdebatan saat ini tentang kelelahan sering kali berfokus pada faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Strategi yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan keterlibatan dan kesehatan mental karyawan dengan mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Praktik-praktik seperti jam kerja yang fleksibel dan jadwal yang terstruktur dapat berkontribusi positif terhadap keseimbangan ini dan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas secara keseluruhan (Dwitanti et al., 2023). Mengakui bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah hal yang penting bagi kesejahteraan karyawan akan berkontribusi pada pengembangan budaya organisasi yang mendukung.

Selain itu, penelitian empiris menekankan hubungan antara beban kerja dan kelelahan: beban kerja yang lebih tinggi menyebabkan risiko kelelahan dan stres yang lebih tinggi (Go'o et al., 2025). Penting untuk mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pribadi, seperti dukungan sosial di tempat kerja dan mekanisme penanggulangan pribadi. Langkah-langkah untuk mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja melalui kebijakan yang menghargai waktu pribadi dapat mengurangi gejala *burnout* pada karyawan (Ahmad et al., 2022). Organisasi yang menyadari hubungan ini dan mengambil tindakan yang tepat akan memperkuat komitmen mereka terhadap kesehatan karyawan mereka.

Menerapkan metode kerja yang fleksibel tidak hanya meningkatkan kehidupan pribadi karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Hasil positif, seperti peningkatan kepuasan kerja dan berkurangnya kelelahan, berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih sehat. Oleh karena itu, organisasi yang secara proaktif mengelola interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya melalui inisiatif keseimbangan kehidupan kerja memiliki keunggulan kompetitif (Pandey & Risal, 2024).

## Creativox

Creativox Broadcasting Network adalah perusahaan rintisan yang berbasis di Jakarta yang didirikan pada tahun 2019. Ini adalah agensi yang berfokus pada produksi konten kreatif berkualitas tinggi yang disesuaikan dengan pemirsa Generasi Z. Bekerja di lingkungan yang sangat terhubung membutuhkan kemampuan beradaptasi dan produksi konten yang cepat, yang memberikan tekanan konstan pada karyawan. Sebagai perusahaan yang relatif kecil dengan beberapa lusin karyawan, Creativox menghadapi tantangan besar karena tuntutan industri kreatif yang terus meningkat (Pandey & Risal, 2024).

Perusahaan telah mengembangkan jaringan media yang terdiversifikasi dengan platform yang menargetkan segmen pasar yang berbeda, seperti Condfe untuk wanita dan OGS di sektor game. Diferensiasi strategis ini menunjukkan upaya konstan perusahaan untuk memenuhi berbagai minat pemirsanya melalui produksi konten yang berkesinambungan. Namun, permintaan yang terus menerus akan produk inovatif yang dikombinasikan dengan tenggat waktu yang ketat meningkatkan risiko kejenuhan karyawan karena tekanan yang kompleks dari pengiriman yang cepat dan ekspektasi yang tinggi (Ferdinan et al., 2023).

Creativox memiliki budaya organisasi yang dinamis yang ditandai dengan proyek-proyek yang bergerak cepat dan lingkungan yang kreatif dan terus berkembang. Dalam mengejar keunggulan dan kreativitas, karyawan sering kali mendorong diri mereka sendiri hingga ke batas kemampuan mereka. Lingkungan dengan tekanan tinggi ini mendukung munculnya ide-ide inovatif, tetapi juga menyimpan risiko serius jika tidak dikendalikan dengan baik. Risiko kelelahan meningkat, terutama di sektor-sektor yang berfokus pada kreativitas, di mana batas antara tanggung jawab profesional dan waktu pribadi menjadi kabur (Ma et al., 2021).

Interaksi antara tenggat waktu yang ketat, kebutuhan akan inovasi yang konstan dan jumlah karyawan yang relatif sedikit dalam organisasi menggambarkan tantangan terbesar bagi Creativox. Seiring dengan berkembangnya jaringan media agensi, begitu pula ekspektasi mengenai kualitas dan kuantitas konten. Tanpa tindakan yang tepat, lingkungan ini dapat menyebabkan kejenuhan kerja dan berdampak negatif pada kesejahteraan, moral, dan retensi staf ("Hubungan Antara Efikasi Diri dan Kejenuhan Kerja di Kalangan Perwira Polisi: Efek Mediasi Regulasi Kemarahan", 2025).

Menyadari tantangan-tantangan ini sangat penting untuk keberlangsungan Creativox dalam perlombaan media digital. Untuk mengurangi risiko kelelahan dan mendorong lingkungan kerja yang fungsional, penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kebijakan SDM yang strategis. Menerapkan langkah-langkah dukungan yang memprioritaskan kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya akan meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan jangka panjang dan kesuksesan perusahaan (Ahmad et al., 2022).

Seiring dengan pertumbuhan Creativox, memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan akan menjadi sangat penting untuk mempertahankan talenta kreatif. Pendekatan proaktif yang mengintegrasikan langkah-langkah keseimbangan kehidupan kerja ke dalam kerangka kerja operasional perusahaan dapat menjadi model bagi organisasi lain di sektor kreatif yang menghadapi tantangan serupa (Russell et al., 2020).

## **Kebijakan Sumber Daya Manusia**

Analisis terhadap kebijakan SDM yang relevan mengungkapkan sejumlah strategi yang dapat secara efektif mengurangi kelelahan di tempat kerja. Kebijakan cuti yang fleksibel adalah salah satu pendekatan yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jam kerja mereka dengan kebutuhan pribadi mereka. Otonomi semacam itu sangat penting untuk mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang dapat memutuskan sendiri kapan dan bagaimana mereka mengambil cuti lebih produktif dan umumnya lebih puas dengan peran mereka (Pirrolas & Correia, 2024).

Mengurangi jam lembur adalah langkah strategis lainnya untuk memerangi kelelahan di tempat kerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa beban kerja lebih dari 60 jam per minggu meningkatkan kemungkinan masalah kesehatan mental, termasuk kecemasan dan depresi (Go'o et al., 2025). Membatasi jam kerja secara ketat membantu melindungi kesehatan dan kesejahteraan karyawan dengan memastikan mereka memiliki waktu pemulihan yang cukup dan waktu pribadi untuk mengisi ulang tenaga mereka. Sebagai contoh, beberapa organisasi telah memperkenalkan kebijakan yang melarang kontak dengan karyawan selama waktu istirahat mereka untuk melindungi kesehatan mental mereka (Riyono & Rezki, 2022).

Penting juga untuk memperkenalkan program kesehatan yang komprehensif untuk meningkatkan kesehatan fisik dan mental. Inisiatif seperti kelas yoga, sesi meditasi dan EAP

(Program Bantuan Karyawan) bertujuan untuk mengatasi berbagai pemicu stres karyawan. Perusahaan seperti Aetna mencontohkan pendekatan ini dengan menawarkan kelas kesehatan gratis dan insentif gaya hidup sehat (Jaysan et al., 2024). Tujuan dari program-program ini tidak hanya untuk mengurangi tingkat stres, tetapi juga untuk mempromosikan budaya kesejahteraan yang meresap ke seluruh perusahaan.

Menciptakan lingkungan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan menunjukkan komitmen untuk mengurangi kelelahan dan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa inisiatif kesejahteraan karyawan menawarkan laba atas investasi yang signifikan, karena karyawan yang lebih sehat berkontribusi pada tenaga kerja yang lebih produktif (Russell & Liggans, 2020). Organisasi seperti Creativox dapat mengambil manfaat dari penerapan praktik-praktik seperti itu karena mereka telah mengakui hubungan langsung antara kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi.

Penting juga untuk mengevaluasi efektivitas langkah-langkah SDM ini secara berkelanjutan. Mekanisme umpan balik yang teratur, seperti survei karyawan atau kelompok fokus, dapat memberikan informasi berharga tentang efektivitas yang dirasakan dari langkah-langkah untuk mengurangi kelelahan. Pendekatan berulang ini memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dan menyempurnakan intervensi mereka sesuai dengan perubahan kebutuhan karyawan dan persyaratan sektoral (Priandari & Adnyani, 2023).

Mengintegrasikan prinsip-prinsip ini ke dalam proses organisasi sehari-hari dapat secara signifikan meningkatkan pengalaman karyawan secara keseluruhan. Menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung di mana karyawan merasa dihargai dan dihormati adalah kunci untuk mempertahankan talenta kreatif dan menghasilkan konten yang inovatif. Dengan memprioritaskan kesehatan karyawan melalui inisiatif SDM yang strategis, Creativox dapat mengatasi tantangan industri kreatif, mempertahankan keunggulan kompetitif, dan memastikan kesejahteraan karyawannya (Choi & Ko, 2021).

Singkatnya, mengidentifikasi dengan jelas dan secara proaktif mengelola *burnout* dengan strategi SDM yang tepat adalah kunci keberhasilan organisasi. Dengan memahami interaksi antara beban kerja, sistem pendukung, dan kesehatan karyawan, Creativox dapat menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan yang mendorong kreativitas dan produktivitas sekaligus mengurangi risiko *burnout* (Haar & Mowat, 2021).

## METODOLOGI PENELITIAN

### Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metodologi studi kasus eksplanatori dan berfokus pada Creativox, sebuah agensi media dan kreativitas digital. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengalaman karyawan terhadap intervensi HRM, dengan fokus pada kejenuhan kerja dan kesejahteraan. Penelitian kualitatif, terutama studi kasus, sangat penting untuk menjelaskan fenomena kompleks dalam konteks kehidupan nyata. Desain penelitian kualitatif memungkinkan pemeriksaan yang lebih dalam terhadap pengalaman individu dan kolektif serta memberikan wawasan tentang tantangan spesifik yang dihadapi oleh karyawan di industri kreatif yang sering kali terlewatkan dalam penelitian kuantitatif (Yusanto, 2020).

## Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data mencakup beberapa aliran data untuk memastikan pemahaman yang komprehensif tentang nuansa Creativox. Pertama, dokumen internal seperti profil perusahaan, publikasi resmi, dan siaran pers dianalisis untuk mendapatkan pemahaman dasar tentang organisasi. Hal ini dilengkapi dengan tinjauan literatur mengenai praktik-praktik SDM dan kesejahteraan karyawan untuk mengontekstualisasikan temuan-temuan dalam tren industri yang lebih luas. Selain itu, jika memungkinkan, wawancara mendalam dilakukan dengan manajer SDM dan karyawan. Wawancara tersebut memberikan data kualitatif yang lebih kaya yang mencerminkan pengalaman dan persepsi pribadi, yang sangat penting untuk memahami dampak kebijakan SDM terhadap kelelahan karyawan (Ribeiro et al., 2021).

## Metode Analisis Data

Pengumpulan data diikuti dengan serangkaian langkah analisis, dimulai dengan tinjauan kebijakan SDM Creativox saat ini. Hal ini diperlukan untuk memahami bagaimana kebijakan seperti cuti fleksibel, pembatasan lembur, dan inisiatif kesejahteraan disusun dan diimplementasikan. Dampak dari kebijakan-kebijakan ini terhadap kesejahteraan karyawan akan didokumentasikan, dengan fokus pada umpan balik dari karyawan dan tingkat kelelahan yang dilaporkan. Analisis konten akan dilakukan untuk mengidentifikasi tema-tema yang terkait dengan efektivitas strategi HRM ini, termasuk pemicu stres dan mekanisme koping yang dilaporkan oleh karyawan dalam wawancara (Hoeve et al., 2019).

Proses pengkodean tematik melibatkan kategorisasi sistematis dari data kualitatif untuk mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan yang berulang antara kebijakan SDM dan indikator *burnout* yang dilaporkan. Pengkodean ini memfasilitasi identifikasi bagaimana kebijakan yang berbeda menangani pengalaman stres dan *burnout* karyawan dan menyortir strategi yang efektif dan area untuk perbaikan. Bagian analisis bertujuan untuk memberikan kerangka kerja terstruktur untuk temuan yang mencerminkan efektivitas intervensi SDM di agensi kreatif. Pemahaman bernuansa yang diperoleh melalui pengkodean ini akan berkontribusi pada pengembangan rekomendasi yang dapat diterapkan pada Creativox dan organisasi serupa lainnya yang berjuang dengan masalah *burnout* (Yuska et al., 2022).

Pilihan metode penelitian kualitatif sangat cocok untuk mempelajari praktik-praktik SDM di agensi kreatif seperti Creativox. Metode kualitatif menawarkan fleksibilitas yang beradaptasi dengan dinamika dan kompleksitas spesifik dari pengalaman di tempat kerja. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna dan narasi yang terkait dengan tantangan kelelahan karyawan, memberikan informasi yang mungkin tidak tersedia dengan pendekatan kuantitatif. Fleksibilitas metodologis yang dikombinasikan dengan keterlibatan yang mendalam dengan topik ini memungkinkan pemeriksaan yang kuat terhadap hubungan antara kebijakan SDM dan dampaknya terhadap kelelahan karyawan (Azungah, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada literatur akademis dan aplikasi praktis dalam kerangka kerja Creativox, meletakkan dasar bagi reformasi kebijakan SDM yang efektif yang dirancang untuk mengurangi risiko *burnout* di industri kreatif.

## PEMBAHASAN

### Kebijakan Cuti Fleksibel di Creativox

Perusahaan konten digital seperti Creativox beroperasi di lingkungan yang memiliki tekanan tinggi untuk menghasilkan konten yang kreatif dan menarik dengan cepat. Tuntutan yang terus menerus ini dapat menyebabkan kelelahan karyawan, oleh karena itu kebijakan SDM yang efektif sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang sehat. Salah satu kebijakan utama Creativox adalah pengenalan kebijakan liburan yang fleksibel. Kebijakan ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan cuti mereka dengan kebutuhan pribadi dan kondisi kerja mereka, daripada dibatasi oleh jadwal liburan tradisional yang kaku. Penelitian telah menunjukkan bahwa fleksibilitas ini sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi stres, karena mendorong rasa kendali atas keseimbangan kehidupan kerja, sehingga mengurangi risiko kelelahan (Yeti, 2024).

Opsi cuti yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk beristirahat ketika mereka merasa lelah secara fisik atau mental. Pendekatan proaktif ini memastikan mereka dapat mengisi ulang tenaga mereka sebelum menjadi lelah kronis. Penelitian telah menunjukkan bahwa organisasi yang memperkenalkan kebijakan cuti fleksibel melihat peningkatan yang signifikan dalam moral dan produktivitas karyawan (White et al., 2019). Karyawan lebih mampu mengelola stres dalam kehidupan pribadi mereka di samping komitmen kerja mereka dan langkah-langkah ini dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Dalam praktiknya, Creativox telah menyederhanakan proses pengajuan cuti fleksibel melalui Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS). Platform online ini menyederhanakan proses dengan memungkinkan karyawan melacak permintaan cuti dengan mudah dan mengelola waktu mereka secara mandiri. Aksesibilitas ini memudahkan karyawan untuk mengatur waktu mereka dan mendorong mereka untuk mengambil cuti ketika mereka membutuhkannya tanpa rasa bersalah. Melalui penggunaan teknologi, Creativox tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga kepuasan karyawan, yang sejalan dengan tren bisnis modern yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan (White et al., 2019).

Kebijakan cuti yang fleksibel juga merupakan solusi yang komprehensif untuk berbagai pemicu stres di tempat kerja. Kebijakan ini membantu karyawan mengatasi peristiwa-peristiwa besar dalam hidup mereka tanpa membahayakan keamanan kerja atau produktivitas mereka. Praktik SDM yang mengakui beragam kebutuhan karyawan, khususnya yang berkaitan dengan kesehatan mental, mendukung komitmen organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian telah menunjukkan bahwa kerja fleksibel berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan karyawan (Zaresani & Scott, 2020). Perusahaan dengan kebijakan cuti fleksibel seringkali memiliki tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah, yang menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung bertahan dengan organisasi yang menghargai waktu pribadi mereka.

Keuntungan lain dari memperkenalkan cuti fleksibel adalah dampak positif pada budaya kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat mengatur waktu mereka sendiri, iklim kepercayaan dan rasa hormat akan tercipta. Pergeseran budaya ini dapat meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan kerja sama tim karena karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka dan lebih terlibat. Dalam lingkungan di mana karyawan didorong untuk memprioritaskan kesehatan dan kesejahteraan mereka, organisasi seperti Creativox dapat mendorong kreativitas dan mendukung produktivitas tanpa menyebabkan stres yang tidak semestinya (Duan et al., 2023).

Singkatnya, komitmen Creativox terhadap kebijakan cuti yang fleksibel adalah contoh yang baik tentang bagaimana praktik SDM modern dapat secara konkret meningkatkan kesejahteraan karyawan. Inisiatif ini tidak hanya mengatasi faktor risiko yang terkait dengan kelelahan, tetapi juga sesuai dengan tren yang lebih luas dalam manajemen SDM yang menekankan pentingnya kesehatan mental. Ketika organisasi di seluruh dunia berusaha untuk beradaptasi dengan dinamika kerja yang terus berubah, memperkenalkan langkah-langkah yang fleksibel dapat memungkinkan perusahaan seperti Creativox untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik sekaligus meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan (Bakhai et al., 2022).

## **Pembatasan Jam Lembur sebagai Upaya Pencegahan *Burnout***

Lembur yang berlebihan merupakan faktor utama dalam kelelahan di tempat kerja, terutama di sektor yang membutuhkan kreativitas tingkat tinggi dan tindakan cepat, seperti sektor konten digital Creativox. Menyadari konsekuensi dari jam kerja yang berlebihan, manajemen telah memperkenalkan pembatasan lembur yang ketat. Langkah proaktif ini bertujuan untuk mencegah kelelahan kronis dan mengurangi hilangnya motivasi yang dapat disebabkan oleh lembur. Penelitian menunjukkan dampak buruk dari jam kerja yang panjang, yang dapat menyebabkan masalah kesehatan mental yang serius dan meningkatkan perasaan kelelahan dan kejenuhan (Kim et al., 2005).

Creativox telah menetapkan protokol lembur yang jelas yang dengan jelas mendefinisikan berapa jam karyawan diizinkan untuk bekerja di luar tugas normal mereka. Pendekatan terstruktur ini mencerminkan komitmen untuk melindungi kesejahteraan karyawan. Pada saat yang sama, manajemen telah memperkenalkan kebijakan yang melarang penggunaan email di luar jam kerja. Inisiatif ini menarik garis yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang lebih baik. Karyawan diyakinkan bahwa waktu luang mereka dihargai sehingga mereka dapat mengambil cuti setelah jam kerja dan mengisi ulang tenaga mereka tanpa gangguan (Ayudhya et al., 2017).

Untuk lebih mendukung upaya ini, manajemen secara teratur memantau beban kerja dan lembur melalui sistem HRIS. Strategi berbasis data ini memungkinkan penilaian kepatuhan dan beban kerja yang berkesinambungan dan memastikan bahwa tidak ada karyawan yang secara sistematis melebihi batas yang ditetapkan. Penilaian rutin membantu menjaga standar organisasi dan budaya kerja yang mendukung di mana kesejahteraan karyawan menjadi hal yang utama (Cech & Blair-Loy, 2014). Langkah-langkah pemantauan memungkinkan intervensi tepat waktu ketika beban kerja karyawan meningkat secara tidak terduga.

Fokus pada pengurangan lembur telah memberikan manfaat yang nyata. Karyawan melaporkan tingkat stres yang lebih rendah dan rasa kebebasan yang lebih besar untuk mengelola pekerjaan mereka. Semangat kerja yang lebih baik seringkali diterjemahkan ke dalam hasil kerja yang lebih kreatif dan kepuasan kerja yang lebih besar, yang meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Mohr et al., 2021). Dengan berfokus pada menghindari lembur, Creativox tidak hanya membantu mengurangi kelelahan, tetapi juga memastikan bahwa karyawan tetap terlibat dalam proyek-proyek kreatif mereka.

Komunikasi yang efektif tentang prinsip-prinsip ini sangat penting untuk keberhasilan mereka. Manajemen mengambil langkah proaktif untuk menginformasikan kepada karyawan tentang pentingnya pembatasan ini bagi kesejahteraan mereka. Lokakarya dan rapat memperkuat pesan bahwa kesehatan karyawan adalah yang terpenting dan penting untuk mengambil waktu istirahat yang diperlukan dan mengikuti pedoman agar tetap sehat. Diskusi terbuka tentang masalah beban kerja juga membantu memperkuat komitmen organisasi terhadap kesejahteraan

karyawan dan menciptakan suasana yang mendukung di mana karyawan merasa nyaman untuk berbicara secara terbuka tentang masalah yang berkaitan dengan stres (Li et al., 2022).

Singkatnya, di Creativox pengurangan lembur secara sistematis merupakan pilar penting dari strategi perusahaan untuk memerangi kelelahan. Dengan menetapkan parameter yang jelas untuk jam kerja, mempromosikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sehat dan secara aktif memantau beban kerja karyawan, manajemen meletakkan dasar untuk keterlibatan karyawan yang berkelanjutan. Pada akhirnya, memperkuat langkah-langkah ini berkontribusi pada budaya tempat kerja yang menghargai kesehatan mental dan kepuasan karyawan, yang sangat penting untuk mendorong kreativitas dan inovasi (Saleem et al., 2023).

## **Program *Well-being* dan Dukungan Kesehatan Mental**

Menyadari hubungan penting antara kesejahteraan karyawan dan keberhasilan bisnis, Creativox telah memperkenalkan program kesejahteraan yang komprehensif sebagai bagian dari strategi SDM. Inisiatif ini menargetkan kesehatan mental dan fisik serta mencerminkan komitmen yang kuat terhadap lingkungan kerja yang mendukung. Implementasi program kesehatan mental bertujuan untuk menyediakan sumber daya dan dukungan yang dibutuhkan karyawan agar berhasil di tempat kerja yang penuh tuntutan (Laily et al., 2013).

Salah satu elemen terpenting dari program kesejahteraan Creativox adalah akses ke konseling psikologis. Karyawan dapat mencari bantuan rahasia untuk masalah pribadi dan profesional yang mungkin berkontribusi terhadap stres atau kelelahan. Inisiatif ini tidak hanya memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhan kesehatan mental mereka, tetapi juga memperkuat budaya perusahaan di mana mencari bantuan merupakan hal yang wajar dan dianjurkan. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menawarkan dukungan psikologis dapat secara signifikan mengurangi tingkat stres di tempat kerja dan meningkatkan retensi karyawan (Davison & Blackburn, 2022).

Selain konseling, Creativox menawarkan lokakarya dan sesi pelatihan reguler tentang teknik manajemen stres. Sesi ini dirancang untuk memberikan keterampilan praktis kepada karyawan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja dan stres pribadi. Topik-topik yang dibahas meliputi latihan kesadaran, manajemen waktu dan membangun ketahanan. Ketika karyawan mengembangkan strategi mengatasi stres yang efektif, mereka lebih mampu mengelola stres secara proaktif, yang mengarah pada peningkatan kesehatan mental dan kepuasan kerja secara keseluruhan (Al-Azab & Al-Romeedy, 2023).

Untuk mendorong relaksasi dan regenerasi, Creativox telah menciptakan area khusus di tempat kerja di mana orang dapat beristirahat dan menyegarkan diri. Zona tenang ini berfungsi sebagai tempat peristirahatan di mana karyawan dapat mengisi ulang tenaga mereka selama hari kerja yang sibuk. Area ini dapat dilengkapi dengan tempat duduk yang nyaman dan dekorasi yang menenangkan. Telah terbukti bahwa istirahat sejenak di area ini dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi rasa stres karyawan (Smithson & Stokoe, 2005).

Pendekatan holistik Creativox terhadap kesejahteraan lebih dari sekadar dukungan psikologis dan ruang fisik, serta menggarisbawahi komitmen organisasi untuk mempromosikan gaya hidup yang seimbang. Kesejahteraan biasanya didukung melalui lokakarya nutrisi, kelas kebugaran, dan tantangan kesehatan. Inisiatif ini tidak hanya meningkatkan kesehatan fisik, tetapi juga mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang bermanfaat bagi kesehatan mental dan kualitas hidup mereka secara keseluruhan (Adriansyah & Muhliansyah, 2022).

Organisasi ini juga secara aktif mencari umpan balik dari karyawan mengenai efektivitas program-program kesejahteraan. Penilaian rutin melalui survei atau kelompok fokus membantu menyempurnakan penawaran dan memastikan bahwa sumber daya yang tersedia terus memenuhi kebutuhan karyawan. Lingkaran umpan balik ini juga merupakan contoh komitmen Creativox untuk mengembangkan praktik-praktik di tempat kerja yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan (Laily et al., 2013).

Singkatnya, inisiatif kesejahteraan dan kesehatan mental yang komprehensif dari Creativox merupakan bagian penting dari strategi manajemen sumber daya manusia organisasi. Dengan menyediakan akses ke layanan konseling, lokakarya kesehatan, dan ruang sosial khusus, organisasi ini menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kesehatan mental dan fisik. Fokus strategis pada kesejahteraan ini pada akhirnya mengurangi risiko kelelahan dan berkontribusi pada tenaga kerja yang proaktif dan terlibat (Holloway et al., 2023).

### **Perspektif Manajemen SDM dalam Implementasi Kebijakan *Burnout***

Dari perspektif manajemen SDM, penerapan langkah-langkah untuk memerangi kelelahan karyawan lebih dari sekadar kepatuhan terhadap peraturan. Di Creativox, langkah-langkah ini tertanam dalam budaya perusahaan dan mencerminkan komitmen terhadap elemen manusia dalam organisasi. Pendekatan ini menekankan bahwa manajemen SDM yang efektif harus mempromosikan lingkungan kerja yang sehat dan memberdayakan karyawan untuk mengendalikan situasi mereka. Penerapan prinsip-prinsip ini secara konsisten sangat penting untuk menumbuhkan budaya organisasi yang benar-benar mendukung (Györffy et al., 2023).

Di Creativox, bagian penting dari manajemen sumber daya manusia adalah melatih para manajer tentang tanda dan gejala kelelahan dan strategi untuk mendukung tim mereka secara efektif. Melatih para manajer termasuk memahami dinamika stres, mempromosikan kesejahteraan dan mengenali karyawan yang sedang berjuang dengan beban kerja. Memberikan pengetahuan ini kepada para manajer akan menciptakan lingkungan yang mendorong pengembangan karyawan dan memperkuat budaya peduli dan mendengarkan (Cech & Blair-Loy, 2014).

Penggunaan teknologi manajemen SDM yang inovatif menyederhanakan pemantauan kesejahteraan karyawan. HRIS memungkinkan manajer SDM untuk memantau parameter utama yang terkait dengan beban kerja karyawan dan kepatuhan terhadap pedoman yang telah ditetapkan untuk mencegah kelelahan. Transparansi ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi tren atau pola yang mengindikasikan peningkatan tingkat stres dan memfasilitasi intervensi tepat waktu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Sterling & Allan, 2021). Penggunaan teknologi secara proaktif memastikan bahwa program cuti, lembur, dan kesejahteraan dipatuhi dengan ketat, sehingga meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

Creativox juga mendorong saluran komunikasi yang terbuka antara karyawan dan manajemen. Mendorong dialog memastikan bahwa karyawan dapat menyampaikan kekhawatiran tentang beban kerja atau stres tanpa rasa takut. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, namun juga memupuk hubungan yang lebih dekat antara karyawan dan manajemen. Karyawan yang terlibat yang merasa bahwa mereka didengarkan dan didukung lebih mungkin untuk menunjukkan loyalitas dan komitmen terhadap tujuan organisasi mereka (Saleem et al., 2023).

Pada akhirnya, manajemen SDM Creativox menekankan prinsip bahwa kesejahteraan karyawan berdampak langsung pada kinerja perusahaan. Kebijakan melawan *burnout* memiliki fungsi

ganda, yaitu melindungi kesehatan mental karyawan dan meningkatkan produktivitas dan keterlibatan. Creativox berhasil menciptakan budaya dimana kesejahteraan karyawan diprioritaskan dengan menggabungkan inisiatif pelatihan kepemimpinan dengan struktur operasional yang kuat (Yeti, 2024).

Singkatnya, pendekatan Creativox terhadap manajemen sumber daya manusia bersifat holistik dan bertujuan untuk mempromosikan lingkungan kerja yang positif. Dengan menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai pusat dari kebijakan dan praktik organisasi, Creativox mengakui bahwa tenaga kerja adalah sumber daya yang berharga. Perspektif ini pada akhirnya menekankan gagasan bahwa mengembangkan budaya yang sehat, memberdayakan karyawan, dan melibatkan para pemimpin merupakan langkah penting dalam mencegah kelelahan di tempat kerja dan memastikan keberhasilan organisasi yang berkelanjutan (Mohr et al., 2021).

Upaya Creativox yang gigih untuk memerangi kejenuhan karyawan melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif menekankan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Integrasi cuti yang fleksibel, pembatasan lembur, dan program kesejahteraan yang kuat memberikan dasar yang kuat untuk mempromosikan kesehatan mental dan menjaga produktivitas di seluruh organisasi. Semua elemen ini bekerja secara sinergis untuk menciptakan lingkungan yang mendukung yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan sambil mengatasi tantangan unik dari industri konten digital (Laily et al., 2013).

Dengan menawarkan pilihan liburan yang fleksibel, Creativox memungkinkan karyawannya untuk mengatur waktu mereka sendiri sehingga mereka memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan bersantai. Otonomi seperti itu tidak hanya mengurangi risiko kelelahan, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan, yang mengarah pada kinerja organisasi yang lebih baik. Perusahaan yang menyadari pentingnya jam kerja yang fleksibel akan lebih mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik (Bakhai et al., 2022).

Pengenalan pembatasan lembur yang ketat menunjukkan pendekatan proaktif Creativox untuk mencegah kelelahan karyawan. Dengan mendefinisikan jam kerja dengan jelas dan membatasi lembur yang berlebihan, manajemen mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Menetapkan batasan tidak hanya melindungi karyawan dari bahaya stres kronis, tetapi juga memperkuat nilai waktu pribadi dan relaksasi (Li et al., 2022). Penerapan langkah-langkah tersebut telah dikonfirmasi dalam beberapa penelitian yang menunjukkan penurunan tingkat kelelahan yang terkait dengan manajemen beban kerja yang efektif (Mohr et al., 2021).

Selain itu, program kesejahteraan yang diadopsi oleh Creativox menunjukkan pemahaman tentang sifat multidimensi dari kesehatan karyawan. Penekanan pada inisiatif untuk mempromosikan kesehatan mental dan fisik, serta akses ke konseling dan peluang rekreasi, mendukung strategi organisasi secara keseluruhan untuk membangun ketahanan karyawan. Langkah-langkah holistik ini sejalan dengan tren yang lebih luas yang menekankan pentingnya kesejahteraan dalam menjaga produktivitas di lingkungan kreatif (Zaresani & Scott, 2020).

Dari perspektif manajemen SDM, keberhasilan integrasi strategi pencegahan *burnout* mencerminkan komitmen untuk mempromosikan budaya perusahaan yang positif. Program pelatihan untuk para manajer lini memberi mereka keterampilan yang diperlukan untuk memimpin tim secara efektif sambil mengenali tanda-tanda kelelahan. Dengan menumbuhkan budaya komunikasi yang terbuka, Creativox menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa didengarkan dan dihargai (Mansour & Tremblay, 2016).

Singkatnya, Creativox percaya bahwa kebijakan SDM yang selaras secara strategis tidak hanya mengurangi risiko kejenuhan karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika organisasi ingin menghadapi dinamika perubahan lanskap digital, kesejahteraan karyawan harus menjadi yang terdepan agar tetap kompetitif dan kreatif. Komitmen organisasi terhadap kesehatan mental yang dikombinasikan dengan strategi praktis dan pemberdayaan karyawan akan memungkinkan Creativox untuk berkembang di tengah-tengah kompleksitas industri kreatif (Bakhai et al., 2022).

Dengan mengembangkan budaya yang memprioritaskan kesehatan, produktivitas, dan keterlibatan, Creativox menunjukkan bagaimana praktik SDM yang proaktif dapat mengarah pada kesuksesan bisnis sekaligus memastikan kesejahteraan karyawan.

## KESIMPULAN

Kelelahan kerja tetap menjadi tantangan yang mendesak dalam lingkungan industri kreatif yang dinamis. Sebagai agensi konten digital, Creativox menghadapi tekanan khusus yang membutuhkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kesehatan mental dan produktivitas karyawan. Pendekatan penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini menyoroti dampak kebijakan SDM terhadap prevalensi kelelahan karyawan. Dengan memeriksa praktik-praktik agensi yang terkait dengan cuti fleksibel, pembatasan lembur, dan inisiatif kesejahteraan, penelitian ini memberikan wawasan penting di bidang ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan cuti yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk mengambil waktu istirahat yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional mereka. Karyawan yang dapat mengatur jam kerja mereka sendiri cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang mengurangi risiko kelelahan. Selain itu, membatasi waktu lembur secara ketat membantu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang meningkatkan semangat kerja dan ketahanan terhadap stres kronis di industri kreatif.

Selain itu, program kesehatan Creativox mengambil pendekatan holistik terhadap kesehatan mental. Inisiatif seperti konseling psikologis dan lokakarya manajemen stres memberikan karyawan mekanisme penanganan yang diperlukan. Dengan cara ini, dukungan kesehatan mental yang ditawarkan mencerminkan komitmen organisasi untuk mempromosikan budaya kerja yang sehat di mana karyawan merasa dihargai dan didukung.

Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa mempromosikan kesejahteraan karyawan melalui strategi SDM yang holistik adalah kunci untuk mengurangi kelelahan. Creativox adalah contoh yang baik tentang bagaimana pendekatan HRM yang proaktif dapat menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik sekaligus memastikan kesehatan dan kepuasan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak hanya bermanfaat, tetapi juga penting untuk memprioritaskan kesehatan mental dalam kebijakan SDM untuk menjaga kreativitas dan produktivitas dalam lingkungan yang kompetitif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., & Muhliansyah, M. (2022). Improving Personal Life in Mental Health to Build Work-Life Balance in the Era of Digitalization. *Jurnal Aisyah Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(4). <https://doi.org/10.30604/jika.v7i4.1387>
- Ahmad, A. M., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The Effect of Workload, Work Stress and Work-Life Balance on Employee Performance (Case Study on Startup Employees in Jakarta). *Devotion Journal of Research and Community Service*, 3(14), 2749-2757. <https://doi.org/10.36418/dev.v3i14.336>
- Al-Azab, M. R., & Al-Romeedy, B. S. (2023). Servant Leadership and Tourism Businesses' Outcomes: A Multiple Mediation Model. *Tourism Review*, 79(1), 184-204. <https://doi.org/10.1108/tr-11-2022-0538>
- Alpa'Izi, J., Rahman, P. R. U., & Pratomo, R. Y. (2024). Peran Dukungan Sosial Terhadap Burnout : Studi Regresi Pada Karyawan Retail Di Purwakarta. *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*, 2(03), 138-144. <https://doi.org/10.58812/jpkws.v2i03.1536>
- Ayudhya, U. C. N., Prouska, R., & Beauregard, T. A. (2017). The Impact of Global Economic Crisis and Austerity on Quality of Working Life and Work-Life Balance: A Capabilities Perspective. *European Management Review*, 16(4), 847-862. <https://doi.org/10.1111/emre.12128>
- Azungah, T. (2018). Qualitative Research: Deductive and Inductive Approaches to Data Analysis. *Qualitative Research Journal*, 18(4), 383-400. <https://doi.org/10.1108/qrj-d-18-00035>
- Bakhai, A., McCauley, L., Stones, L., Khalil, S., Mehta, J., Price, N., Murthy, S., Parker, L. H. H., & Hughes, D. (2022). Shining a Light on an Additional Clinical Burden: Work-Related Digital Communication Survey Study - COVID-19 Impact on NHS Staff Wellbeing. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01427-7>
- Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2014). Consequences of Flexibility Stigma Among Academic Scientists and Engineers. *Work and Occupations*, 41(1), 86-110. <https://doi.org/10.1177/0730888413515497>
- Choi, S.-Y., & Ko, J.-U. (2021). Effects of the Job Stress of Nursing Care Workers at Nursing Homes on Burnout- Focusing on the Control Effects of Emotional Intelligence -. *Asia-Pacific Journal of Convergent Research Interchange*, 7(3), 53-62. <https://doi.org/10.47116/apjcri.2021.03.05>
- Cretivox. (2025a). *About Cretivox*.
- Cretivox. (2025b). *Cretivox - YouTube channel*.
- Cretivox. (2025c). *Profil perusahaan Cretivox di LinkedIn*.
- Davison, H. K., & Blackburn, A. S. (2022). The Case for Offering Paid Leave: Benefits to the Employer, Employee, and Society. *Compensation & Benefits Review*, 55(1), 3-18. <https://doi.org/10.1177/08863687221131728>
- Diva, S. P., & Emilisa, N. (2022). Pengaruh Antesenden Burnout Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan Pt. Conbloc Internusa. *Management & Accounting Expose*, 5(2). <https://doi.org/10.36441/mae.v5i2.1059>
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the Impact of Digital Work on Work-life Balance And job performance: A Technology Affordance Perspective. *Information*

*Technology and People*, 36(5), 2009-2029. <https://doi.org/10.1108/itp-01-2021-0013>

- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Through Work Stress and Workload. *International Journal of Business Law and Education*, 4(2), 569-586. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.211>
- Ferdinan, B. A., Gunardi, L. G., & Reynal, I. (2023). Occupational Stress Dan Religiosity: Peran Mediasi Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Generasi Millenial Dan Generasi Z. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(2), 122-131. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v7i2.15751>
- Go'o, M. A. L., Andjarwati, T., & Ridwan, M. (2025). The Effect of Self-Efficacy, Human Resource Quality, Resilience on Burnout and Employee Performance at PT. Penaraya Valencia Jakarta Timur. *Marginal Journal of Management Accounting General Finance and International Economic Issues*, 4(2), 263-282. <https://doi.org/10.55047/marginal.v4i2.1606>
- Györfy, Z., Radó, N., Pölczman, L., Sükösd, A., & Boros, J. (2023). Creating Work-Life Balance Among Physicians in the Age of Digitalization: The Role of Self-Consciousness and Communication - A Qualitative Study. *BMC Health Services Research*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-023-10101-w>
- Haar, J., & Mowat, R. (2021). Are Human Resource Practices the Key to Managing Job Burnout in New Zealand Nurses? Testing a Path Model. *Journal of Clinical Nursing*, 31(17-18), 2574-2583. <https://doi.org/10.1111/jocn.16077>
- Handitya, E. (2023). Bersiasat Dalam Kerentanan: Pekerja Kreatif Di Masa COVID-19. *Lembaran Antropologi*, 2(1), 33-52. <https://doi.org/10.22146/la.6777>
- Hoeve, Y. t., Brouwer, J., & Kunnen, S. (2019). Turnover Prevention: The Direct and Indirect Association Between Organizational Job Stressors, Negative Emotions and Professional Commitment in Novice Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76(3), 836-845. <https://doi.org/10.1111/jan.14281>
- Holloway, S. T., McConn, K., Borchardt, R. A., Mulanovich, V. E., & Adachi, J. A. (2023). Mitigating Burnout: Transition to a Condensed Workweek for Advanced Practice Providers in Infectious Diseases. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*, 14(7), 639-643. <https://doi.org/10.6004/jadpro.2023.14.7.8>
- Jaysan, R. I., Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2024). Influence of Work Life Balance and Job Stress on Job Satisfaction of Employees at PT. Rukun Mitra Sehati South Jakarta. *Best Journal of Administration and Management*, 2(4), 163-171. <https://doi.org/10.56403/bejam.v2i4.179>
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. (2005). Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171-193. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2004.05.004>
- Laily, N., Setyorini, N., Rahayu, R. S., Rochdianingrum, W. A., & Lestariningsih, M. (2013). Burnout Moderation: Job Insecurity and Turnover Intention. *International Journal of Innovation Creativity and Change*, 573-583. <https://doi.org/10.53333/ijicc2013/12650>
- Li, S., Berge, J. t., & Kristiansen, M. H. (2022). Burnout and Its Antecedents: Considering Both Work and Household Time Claims, and Flexibility in Relation to Burnout. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.863348>

- Ma, Y., Faraz, N. A., Ahmed, F., Iqbal, M. K., Saeed, U., Mughal, M. F., & Raza, A. (2021). Curbing Nurses' Burnout During COVID-19: The Roles of Servant Leadership and Psychological Safety. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 2383-2391. <https://doi.org/10.1111/jonm.13414>
- Mandalahi, S. H., Damayanti, S., Prasanti, T. A., & Maharani, A. (2024). Impact of Flexible Work Environments on Employee Performance: Mediating Roles of Stress and Work-Life Balance. *Ilomata International Journal of Management*, 5(3), 1042-1061. <https://doi.org/10.61194/ijjm.v5i3.1235>
- Mansour, S., & Tremblay, D. (2016). How the Need for "Leisure Benefit Systems" as a "Resource Passageways" Moderates the Effect of Work-Leisure Conflict on Job Burnout and Intention to Leave: A Study in the Hotel Industry in Quebec. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 4-11. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2016.02.002>
- Mohr, D. C., Swamy, L., Wong, E. S., Mealer, M., Moss, M., & Rinne, S. T. (2021). Critical Care Nurse Burnout in Veterans Health Administration: Relation to Clinician and Patient Outcomes. *American Journal of Critical Care*, 30(6), 435-442. <https://doi.org/10.4037/ajcc2021187>
- Pandey, D. L., & Risal, N. (2024). Investigation of Human Resource Practices, Burnout and Turnover Intention. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 8(1), 222-231. <https://doi.org/10.22495/cgobrv8i1p19>
- Pirrolas, O. A. C., & Correia, P. M. A. R. (2024). Human Resources' Burnout. *Encyclopedia*, 4(1), 488-496. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia4010032>
- Priandari, N. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(3), 218. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i03.p01>
- Ribeiro, N., Semedo, A. S., Gomes, D. R., Bernardino, R., & Singh, S. (2021). The Effect of Workplace Bullying on Burnout: The Mediating Role of Affective Well-Being. *Management Research Review*, 45(6), 824-840. <https://doi.org/10.1108/mrr-07-2021-0514>
- Riyono, B., & Rezki, G. (2022). Burnout Among Working Mothers: The Role of Work-Life Balance and Perceived Organizational Support. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 109-121. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.31>
- Russell, M. B., Attoh, P. A., Chase, T., Gong, T., Kim, J., & Liggans, G. (2020). Examining Burnout and the Relationships Between Job Characteristics, Engagement, and Turnover Intention Among U.S. Educators. *Sage Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020972361>
- Russell, M. B., & Liggans, G. (2020). Burnout: Examining the Effects of Job Characteristics Across Extension Disciplines. *Journal of Extension*, 58(1). <https://doi.org/10.34068/joe.58.01.20>
- Salas-Vallina, A., Herrera, J., & Rofcanin, Y. (2023). Human Resource Management, Quality of Patient Care and Burnout during the Pandemic: A job demands-Resources Approach. *Employee Relations*, 45(5), 1254-1274. <https://doi.org/10.1108/er-10-2022-0485>
- Saleem, Z., Hanif, A. M., Sumayya, U., Vohra, M., & Raza, H. (2023). Productivity in the Virtual Office: Unpacking the Role of Digital Tools and Work-Life Harmony. *International Journal of Social Science & Entrepreneurship*, 3(4), 1-19. <https://doi.org/10.58661/ijssse.v3i4.222>

- Sintyadewi, N. P. M. N., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Peran Burnout Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kutabex Beach Front Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2308. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p13>
- Smithson, J., & Stokoe, E. (2005). Discourses of Work-Life Balance: Negotiating "Genderblind" Terms in Organizations. *Gender Work and Organization*, 12(2), 147-168. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00267.x>
- Sterling, H. M., & Allan, B. A. (2021). Predictors and Outcomes of U.S. Quality Maternity Leave: A Review and Conceptual Framework. *Journal of Career Development*, 49(6), 1435-1453. <https://doi.org/10.1177/08948453211037398>
- The Relationship Between Self-Efficacy and Job Burnout Among Police Officers: The Mediating Effect of Anger Regulation. (2025). *Taegu Sci Univ Def Secur Inst*, 9(2), 59-71. <https://doi.org/10.37181/jscs.2025.9.2.059>
- Tokopedia. (2024). *Toko CREATIVOX Online*.
- Vidio. (2025). *Streaming Channel Cretivox*.
- White, L., Lockett, A., & Currie, G. (2019). How Does the Availability and Use of Flexible Leave Influence the Employer-employee Relationship? *Human Resource Management*, 59(5), 445-461. <https://doi.org/10.1002/hrm.22004>
- Yeti, Y. (2024). Optimizing Work-Life Equilibrium: A Case Study of Work-Life Balance Strategies and Employee Well-Being at Brain Academy (Ruangguru). *Productivity*, 1(2), 198-210. <https://doi.org/10.62207/w0c1aa53>
- Yusanto, Y. (2020). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Journal of Scientific Communication (Jsc)*, 1(1). <https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>
- Yuska, S., Equatora, M. A., Subroto, M., & Hamzah, I. (2022). Evaluation of Violent Behavior Prisoners by Correctional Officers at Correctional Institutions. *Society*, 10(1), 13-24. <https://doi.org/10.33019/society.v10i1.284>
- Zaresani, A., & Scott, A. (2020). Does Digital Health Technology Improve Physicians' Job Satisfaction and Work-life Balance? A Cross-Sectional National Survey and Regression Analysis Using an Instrumental Variable. *BMJ Open*, 10(12), e041690. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-041690>