

Burnout dan Kejutan Generasional: Menguji Ulang Pengaruh Gender dan Orientasi Budaya yang Tergeser oleh Faktor Usia

Fitria Rahayu, Andry Yanti, Aneuke Yu'dzia Mirzalline, Anjani Arum Safitri, Azzahra Tsabitha

Program Studi Magister Psikologi Universitas Paramadina

*Corresponding author: fitria.rahayu@students.paramadina.ac.id

ABSTRAK

Burnout merupakan permasalahan psikologis dalam lingkungan kerja modern yang ditandai oleh tuntutan kinerja tinggi dan perubahan organisasi yang cepat. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gender dan orientasi budaya (individualisme–kolektivisme), terhadap kecenderungan *burnout* pada pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional dan metode *cross-sectional*, melibatkan 140 pekerja aktif sebagai responden. *Burnout* diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI), sedangkan orientasi budaya diukur menggunakan skala INDCOL. Analisis data dilakukan menggunakan regresi logistik ordinal karena tingkat *burnout* dikategorikan ke dalam tingkat rendah, sedang, dan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender ($B = -0,485$, $p = 0,147$) dan orientasi budaya ($B = -0,112$, $p = 0,738$) tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Namun, terdapat variabel lain, yakni generasi, yang terbukti berperan sebagai prediktor signifikan, di mana pegawai Generasi Z ($B = 1,880$, $p < 0,001$) dan Milenial ($B = 1,017$, $p = 0,028$) memiliki kecenderungan *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan Generasi X. Temuan ini menunjukkan bahwa *burnout* lebih berkaitan dengan tahap perkembangan usia dan fase karir dibandingkan faktor identitas sosial, sehingga intervensi *burnout* perlu dirancang secara kontekstual dan sensitif terhadap perbedaan generasi.

Kata Kunci: *Burnout*, Gender, Orientasi Budaya, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

Burnout is a psychological issue in the modern workplace characterized by high performance demands and rapid organizational change. The study aims to analyze the influence of gender and cultural orientation (individualism–collectivism) on employees' tendency toward *burnout*. The approach used in this study is quantitative with a descriptive correlational design and a *cross-sectional* method, involving 140 active workers as respondents. *Burnout* was measured using the *Maslach Burnout Inventory* (MBI), while cultural orientation was measured using the INDCOL scale. Data analysis was conducted using ordinal logistic regression because *burnout* levels were categorized into low, moderate, and high levels. The results indicate that gender ($B = -0.485$, $p = 0.147$) and cultural orientation ($B = -0.112$, $p = 0.738$) do not significantly influence *burnout*. However, another variable—generation—was found to act as a significant predictor, with Generation Z employees ($B = 1.880$, $p < 0.001$) and Millennials ($B = 1.017$, $p = 0.028$) exhibiting a higher tendency toward *burnout* compared to Generation X. These findings suggest that *burnout* is more closely related to age-related developmental stages and career phases than to social identity factors; therefore, *burnout* interventions need to be designed contextually and with sensitivity to generational differences.

Keywords: *Burnout*, Gender, Cultural Orientation, Work Environment

1. PENDAHULUAN

Dalam dinamika dunia kerja kontemporer yang dicirikan oleh volatilitas dan tuntutan performa tinggi, *burnout* telah menjadi ancaman sistemik bagi

kesehatan organisasi. *Burnout* bukan sekadar kelelahan fisik biasa, melainkan sindrom psikologis yang timbul sebagai respons berkepanjangan terhadap *stressor* interpersonal kronis di tempat kerja (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Meskipun fenomena ini telah diteliti secara luas, Organisasi

Kesehatan Dunia baru-baru ini mempertegas urgensinya dengan mengklasifikasikan *burnout* sebagai fenomena pekerjaan dalam ICD-11 (World Health Organization, 2019). Masalah utama yang muncul adalah adanya simplifikasi dalam penanganan *burnout*. Sering kali, organisasi menganggap bahwa beban kerja (*workload*) adalah satu-satunya pemicu utama, sementara faktor-faktor fundamental yang melekat pada identitas pekerja, seperti gender dan orientasi budaya, terabaikan.

Di era industri 4.0 yang serba cepat, tekanan kerja telah bertransformasi menjadi beban psikologis yang masif bagi tenaga kerja global. Fenomena *burnout* bukan lagi sekadar kelelahan fisik biasa, melainkan telah diakui oleh *World Health Organization* (WHO) sebagai fenomena pekerjaan yang serius (Maslach & Leiter, 2016). Masalah utama yang muncul di lingkungan kerja saat ini adalah ketidakmampuan organisasi dalam mengidentifikasi bahwa pemicu *burnout* tidaklah bersifat universal, melainkan sangat dipengaruhi oleh identitas individu dan latar belakang sosiokultural.

Permasalahan mendasar terletak pada adanya kesenjangan gender dalam distribusi beban kerja dan ekspektasi emosional. Perempuan seringkali menghadapi "beban ganda" (*double burden*) di mana mereka dituntut profesional di kantor namun tetap memegang peran domestik utama di rumah, yang memicu kelelahan emosional lebih cepat (Purvanova & Muros, 2010). Di sisi lain, laki-laki sering terperangkap dalam tuntutan maskulinitas yang melarang ekspresi kelelahan, yang justru berujung pada depersonalisasi atau sikap sinis terhadap pekerjaan. Permasalahan gender dalam *burnout* menjadi krusial karena adanya segregasi peran sosial. Wanita sering kali menghadapi tantangan unik berupa konflik peran kerja-keluarga yang memicu kelelahan emosional lebih cepat dibandingkan pria (Purvanova & Muros, 2010). Di sisi lain, pria sering kali terperangkap dalam ekspektasi maskulinitas yang menuntut ketangguhan, sehingga stres bermanifestasi dalam bentuk penarikan diri secara sinis dari lingkungan kerja.

Selain itu, perbedaan orientasi budaya menambah kompleksitas masalah (Hofstede, 2001). Individu yang bekerja di lingkungan yang tidak selaras dengan nilai budayanya, baik itu individualisme yang kompetitif atau kolektivisme yang menuntut harmoni, berisiko mengalami tekanan psikologis yang lebih besar. Konflik orientasi budaya dalam lingkungan kerja multikultural seringkali diabaikan. Ketika nilai-nilai pribadi karyawan

(misalnya kolektivisme) berbenturan dengan budaya organisasi yang sangat individualis dan kompetitif, terjadi disonansi budaya yang mempercepat proses *burnout*. Masalah ini diperumit dengan faktor usia; generasi muda yang baru memasuki dunia kerja seringkali memiliki ekspektasi tinggi namun mekanisme coping yang rapuh, berbeda dengan karyawan senior yang mungkin lebih stabil namun jenuh secara repetitif.

Dalam perspektif dimensi budaya, di mana orientasi individualisme-kolektivisme menentukan bagaimana individu mencari dukungan sosial. Dalam budaya kolektivistis, dukungan sosial menjadi *buffer* (penyangga) stres, namun tekanan untuk menjaga harmoni kelompok dapat menjadi stressor tersendiri (Hofstede, 2001). Menurut Geert Hofstede dalam *Culture's Consequences*, budaya merupakan pemrograman kolektif dalam pikiran yang berfungsi sebagai pembeda antara kelompok tersebut dengan kelompok lainnya. Salah satu dimensi yang paling relevan dalam menjelaskan perilaku organisasi dan stres kerja adalah kontinum Individualisme versus Kolektivisme.

Budaya individualistik menekankan pada hak-hak individu, pencapaian pribadi, dan kemandirian. Dalam masyarakat ini, hubungan antarindividu cenderung tidak terlalu erat; setiap orang diharapkan bertanggung jawab atas dirinya sendiri serta keluarga intinya (Hofstede, 2001). Di lingkungan kerja individualistik, identitas seseorang sangat bergantung pada keberhasilan profesional dan otonomi. Sumber utama *burnout* di sini adalah kegagalan mencapai target pribadi, kurangnya kendali atas pekerjaan, dan kompetensi yang dipertanyakan. Stres sering kali dipicu oleh beban kerja yang dirasakan sebagai beban pribadi yang harus diselesaikan secara mandiri tanpa bantuan pihak lain. Sebaliknya, budaya kolektivistik menekankan pada integrasi individu ke dalam kelompok-kelompok yang kohesif (seperti keluarga besar atau organisasi). Kelompok memberikan perlindungan sebagai imbalan atas loyalitas tanpa syarat (Hofstede, 2001). Dalam budaya kolektivistis (seperti konteks masyarakat Indonesia), hubungan interpersonal di tempat kerja sering kali lebih diprioritaskan daripada tugas teknis. Dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja bertindak sebagai faktor protektif (*buffer*) yang signifikan terhadap *burnout*. Namun, sisi negatifnya adalah munculnya tekanan untuk selalu menjaga harmoni kelompok (*keeping face*). Karyawan mungkin mengalami kelelahan emosional karena harus menekan perasaan pribadi demi menghindari konflik atau karena merasa

bersalah jika tidak mampu memenuhi ekspektasi kelompok. Hofstede (2001) menjelaskan bahwa dalam budaya individualis, hubungan antara pemberi kerja dan karyawan didasarkan pada perhitungan bisnis (kontrak formal). Sementara dalam budaya kolektivistis, hubungan tersebut lebih bersifat moral dan emosional, mirip dengan hubungan keluarga. Perbedaan ini memengaruhi bagaimana *burnout* bermanifestasi, yakni pada masyarakat individualis, *burnout* sering dikaitkan dengan penurunan pencapaian pribadi, sedangkan pada masyarakat kolektivistis, *burnout* lebih sering muncul dalam bentuk kelelahan emosional akibat tuntutan relasional yang tinggi.

Kajian teoritik dalam penelitian ini berpijak pada beberapa pilar utama. Teori *Burnout* Maslach yang menyatakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga dimensi: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi (Maslach & Leiter, 2016). Teori ini dikembangkan oleh Christina Maslach dan merupakan landasan paling dominan dalam memahami kelelahan kerja. Maslach mendefinisikan *burnout* bukan sebagai kelelahan fisik biasa, melainkan sindrom psikologis yang berkembang akibat paparan secara terus-menerus terhadap *stressor* interpersonal yang bersifat kronis di lingkungan kerja.

Dalam pandangan Maslach, *burnout* terdiri dari tiga dimensi utama yang saling berkaitan: (1) Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*): (a) Dimensi utama dari *burnout*. Dimensi ini mencerminkan perasaan individu yang merasa terkuras sumber daya emosionalnya dan merasa "kosong" akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. (b) Kelelahan ini sering kali menjadi tanda pertama munculnya *burnout*, di mana pekerja merasa tidak lagi mampu memberikan diri mereka secara psikologis kepada orang lain (seperti klien atau rekan kerja). (2) Depersonalisasi (*Depersonalization*): (a) Dimensi ini ditandai dengan munculnya sikap sinis, dingin, dan jarak yang berlebihan antara diri pekerja dengan pekerjaannya atau orang-orang yang mereka layani. (b) Sering kali, depersonalisasi berfungsi sebagai mekanisme pertahanan diri yang maladaptif untuk melindungi diri dari tekanan emosional, namun justru merusak hubungan profesional dan kualitas layanan. (3) Penurunan Prestasi Diri: (a) Dimensi ini merujuk pada kecenderungan pekerja memandang dirinya secara negatif, merasa tidak kompeten, dan merasa tidak lagi meraih prestasi yang berarti dalam pekerjaan mereka. (b) Penurunan rasa efikasi diri ini menyebabkan pekerja merasa bahwa upaya mereka sia-sia, yang pada akhirnya

menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja secara signifikan. Maslach menekankan bahwa *burnout* terjadi ketika ada ketidaksesuaian (*mismatch*) kronis antara individu dan lingkungan kerjanya, bukan sekadar karena individu tersebut tidak mampu mengatasi stres. Pemahaman multidimensional ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi aspek spesifik mana dari pengalaman kerja karyawan yang paling bermasalah.

Penelitian ini menawarkan wawasan bahwa *burnout* harus dilihat melalui lensa interseksionalitas antara identitas gender dan nilai-nilai budaya. Wawasan ini didasarkan pada pemikiran bahwa stres kerja difilter melalui identitas sosial individu. Rencana pemecahan masalah dilakukan melalui pendekatan analitis yang mengintegrasikan tiga dimensi *burnout* (kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi). Dengan memetakan hubungan ini, organisasi dapat beralih dari kebijakan yang bersifat umum menuju intervensi yang lebih personal. Secara spesifik, penelitian ini disusun dengan tujuan sebagai berikut: (1) Menganalisis pengaruh signifikan gender terhadap tingkat *burnout* karyawan. (2) Mengidentifikasi pengaruh orientasi budaya (individualistik vs kolektivistik) terhadap kerentanan stres kerja. (3) Mengidentifikasi faktor demografis lain, khususnya generasi/usia, yang berpotensi memengaruhi *burnout* secara lebih dominan. (4) Merumuskan rekomendasi mitigasi *burnout* yang sensitif terhadap latar belakang identitas (5) Membangun model prediksi risiko *burnout* sebagai alat deteksi dini bagi departemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Harapan dari hasil penelitian ini adalah ditemukannya pola spesifik yang menunjukkan bahwa intervensi *burnout* tidak bisa dilakukan dengan metode *one-size-fits-all*. Manfaat penelitian ini bagi praktisi SDM adalah sebagai dasar penyusunan kebijakan kesejahteraan karyawan yang lebih inklusif dan sensitif terhadap perbedaan latar belakang budaya serta gender. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan teori berupa model integratif yang menjelaskan interaksi gender-budaya terhadap *burnout*. Manfaat praktisnya bagi manajer SDM adalah tersedianya panduan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan dan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

2. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelatif yang menerapkan pendekatan *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan pada satu periode pengamatan dan tidak secara berkelanjutan (Cozby & Bates, 2015), data tersebut diambil dari beberapa instansi/ perusahaan yang dilakukan dan pada Bulan Desember 2025. Populasi penelitian mencakup pegawai pemerintahan dan pegawai swasta yang bekerja pada sektor formal. Mengingat luasnya populasi, pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan untuk merepresentasikan karakteristik populasi, sedangkan jumlah sampel sebanyak 140 orang.

Teknik sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu suatu metode nonprobabilitas yang memungkinkan peneliti memilih responden sesuai kriteria yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga sampel yang diperoleh mampu merepresentasikan karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian (Creswell, 2014). Teknik ini dipilih mengingat keterbatasan akses terhadap kerangka populasi yang lengkap, serta kebutuhan untuk memastikan bahwa seluruh responden memenuhi syarat sebagai pekerja aktif di sektor formal. Pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada sejumlah kriteria yang telah ditetapkan, yaitu: (1) Pekerja Aktif, (2) Pegawai Swasta, atau (3) Pegawai pemerintahan. Pemilihan teknik ini bertujuan untuk memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian dan relevan dengan fokus kajian yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup dengan output pengukuran: Gender/ Jenis kelamin, Orientasi budaya dan *Burnout* yang disusun berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel. Orientasi budaya diukur menggunakan skala INDCOL (*Individualism–Collectivism Scale*) yang dikembangkan oleh Singelis et al. (1995). Instrumen tersebut terdiri dari 18 item dengan pembagian 9 item untuk dimensi kolektivisme dan 9 item untuk dimensi individualisme. Instrumen INDCOL dinilai menggunakan skala Likert 4 poin, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), hingga 4 (sangat setuju). Penggunaan skala 4 poin dimaksudkan untuk mengurangi kecenderungan responden memilih jawaban netral, sehingga responden diarahkan untuk menunjukkan kecenderungan sikap yang lebih jelas terhadap

pernyataan yang diberikan. Skor Kolektivisme dan Individualisme masing-masing dijumlahkan dan dikomparasi mana yang lebih tinggi. Responden kemudian dikelompokkan menjadi dua kategori, yakni kolektivis dan individualis.

Sementara itu, pengukuran tingkat *burnout* dilakukan dengan menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981). Instrumen ini terdiri atas 22 item yang dirancang untuk mengukur tingkat *burnout* berdasarkan tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion* - 9 item), depersonalisasi (*depersonalization* - 5 item), dan penurunan pencapaian personal (*reduced personal accomplishment* - 8 item). Pengukuran *burnout* dilakukan menggunakan instrumen MBI yang menerapkan skala Likert tujuh tingkat dengan rentang skor 0–6. Kategori respons meliputi skor 0 (tidak pernah), skor 1 (beberapa kali dalam satu tahun), skor 2 (sekali dalam satu bulan), skor 3 (beberapa kali dalam satu bulan), skor 4 (sekali dalam satu minggu), skor 5 (beberapa kali dalam satu minggu), dan skor 6 (setiap hari).

Pengukuran variabel dilakukan menggunakan instrumen yang telah melalui proses adaptasi ke dalam bahasa Indonesia untuk memastikan akurasi dan konsistensi pengukuran, mengacu pada prosedur validasi dan penyesuaian linguistik yang telah dilakukan dalam studi-studi sebelumnya, sehingga akurasi dan konsistensi pengukuran sudah teruji. Tingkat *burnout* diukur menggunakan instrumen *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang telah melalui proses adaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Widhianingtanti dan van Luitelaar (2022) dalam penelitian mereka yang berjudul "*The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia*". Sedangkan, pada variabel kolektivisme-individualisme, peneliti menggunakan alat ukur INDCOL yang telah divalidasi dan disesuaikan secara linguistik ke dalam bahasa Indonesia oleh Fatehi, dkk. (2020).

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan perangkat lunak SPSS. Proses analisis mencakup statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi logistik ordinal untuk menguji hipotesis sesuai dengan model penelitian yang diajukan. Alasan menggunakan regresi logistik ordinal adalah didasarkan pada karakteristik variabel dependen berupa data ordinal, yaitu tingkat *burnout* yang dikategorikan ke dalam beberapa tingkat (rendah, sedang, dan tinggi). Kategori *burnout* tinggi terdiri

dari skor Kelelahan Emosional dan Depersonalisasi tinggi, serta skor Penurunan Prestasi Diri rendah. Sebaliknya, kategori *burnout* rendah terdiri dari skor Kelelahan Emosional dan Depersonalisasi rendah, serta skor Penurunan Prestasi Diri tinggi. Sementara itu, kategori *burnout* sedang merupakan campuran dari kedua kategori tersebut.

Regresi logistik ordinal diterapkan untuk menganalisis sejauh mana variabel independen memengaruhi probabilitas responden berada pada kategori yang lebih tinggi dalam variabel dependen yang bersifat ordinal. Model ini tidak mengasumsikan distribusi normal dan sesuai digunakan ketika variabel dependen memiliki urutan kategori yang jelas namun jarak antar kategori tidak dapat diasumsikan sama (McCullagh, 1980; Agresti, 2010). Penggunaan analisis Regresi Logistik Ordinal dalam penelitian ini menjadi rencana pemecahan masalah yang strategis untuk memodelkan hubungan variabel-variabel tersebut terhadap tingkat *burnout* yang bersifat kategorikal-berjenjang (Agresti, 2002). Dengan pemahaman mendalam ini, penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya literatur psikologi industri dari perspektif teoretis, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam mengembangkan program intervensi kesehatan mental yang lebih inklusif, presisi, dan peka terhadap perbedaan latar belakang setiap karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji dua hipotesis utama terkait pengaruh gender dan orientasi budaya terhadap kecenderungan *burnout* di lingkungan kerja. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa kedua variabel tersebut tidak secara signifikan memprediksi tingkat *burnout*, sementara hipotesis alternatif (H_1) menyatakan sebaliknya, yaitu bahwa gender dan orientasi budaya bersama-sama memiliki pengaruh signifikan. Selain itu, masing-masing variabel juga diuji secara parsial sebagai prediktor individual terhadap *burnout*. Sebaliknya, temuan eksploratif mengungkap bahwa faktor demografis lain yaitu generasi atau kelompok usia berperan sebagai prediktor dominan. Bagian ini akan menyajikan temuan utama, interpretasi teoretis, serta implikasi dari pola tersebut. Karakteristik demografis responden yang menjadi dasar analisis ini disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Gender	Total	Persentase
Perempuan	88	62.9%
Laki-laki	52	37.1%
Pendidikan		
SMA	12	8.6%
S1	102	72.9%
S2	26	18.6%
Instansi		
Pemerintah	66	47.1%
Swasta	74	52.9%
Generasi		
Z	43	30.7%
Milenial	67	47.9%
X	30	21.4%

Sebanyak 140 peserta, berusia 20–59 tahun, ikut serta dalam penelitian ini. Mayoritas adalah perempuan (62,9%), sedangkan sisanya adalah laki-laki. Terkait tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar peserta merupakan lulusan S1 (72,9%), diikuti dengan S2 (18,6%), dan SMA (8,6%). Terkait dengan instansi tempat bekerja, hasil hampir seimbang antara swasta (52,9%) dan pemerintah (47,1%).

Uji Asumsi

Uji normalitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah residual penelitian berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Dalam penelitian dengan

jumlah sampel melebihi 50 responden, uji normalitas dapat dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Penentuan normalitas residual didasarkan pada nilai signifikansi (*p-value*), yaitu residual dianggap memenuhi asumsi normalitas jika $p > 0,05$, sedangkan $p < 0,05$ menunjukkan bahwa residual tidak mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. *Tests of Normality*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gender	.407	140	<.001	.612	140	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal karena nilai *p-value* $< 0,05$, yakni $< 0,001$. Hasil tersebut tidak menjadi permasalahan dalam penelitian karena analisis regresi logistik ordinal yang digunakan merupakan metode nonparametrik yang tidak mensyaratkan terpenuhinya asumsi normalitas. (Agresti, 2002; McCullagh, 1980), sehingga tetap dapat digunakan secara valid untuk menganalisis hubungan antar variabel. Meskipun demikian, meski asumsi normalitas tidak diperlukan, pemeriksaan terhadap asumsi lain khususnya multikolinearitas tetap penting dilakukan untuk memastikan stabilitas dan keandalan estimasi model (Hair et al., 2019).

Multikolinearitas merupakan fenomena statistik yang ditandai oleh tingginya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi, yang dapat menyebabkan distorsi pada estimasi koefisien dan mengurangi keandalan interpretasi statistik (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi multikolinearitas, dua indikator utama yang umum digunakan adalah *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Menurut Hair et al. (2019), model regresi dinilai tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,1$.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.701	.098		17.313	<.001		
	Gender	.215	.149	.125	1.445	.151	.953	1.049
	Orientasi Budaya	.052	.150	.030	.347	.729	.953	1.049

a. Dependent Variable: Burnout

Pada Tabel 2, diperoleh nilai *VIF* < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$ dari masing-masing variabel prediktor. Dengan kriteria uji tersebut, maka H_0 diterima. Maka, tidak terdapat multikolinearitas antar prediktor. Artinya variabel tidak saling

mempengaruhi secara berlebihan dan layak digunakan bersama dalam model regresi.

Analisis Regresi Ordinal Non-Parametrik

Regresi ordinal non-parametrik merupakan pendekatan statistik yang dirancang untuk mengkaji hubungan antara variabel dependen berskala ordinal dengan satu atau lebih variabel independen, terutama pada kondisi data yang tidak memenuhi asumsi normalitas. Metode ini tepat diterapkan pada variabel yang diukur dalam skala ordinal, yaitu kategori yang memiliki urutan tertentu tetapi tidak menunjukkan interval yang pasti di antara setiap kategori. (Agresti, 2002). Dengan menggunakan pendekatan nonparametrik, metode ini tidak mensyaratkan asumsi tertentu mengenai distribusi data, sehingga metode ini memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi dan banyak diterapkan dalam penelitian sosial maupun kesehatan.. Penggunaan regresi ordinal nonparametrik dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gender (X1) dan orientasi budaya (X2) terhadap *burnout* (Y). Hasil analisis disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. *Model Fitting Information* (1)

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	33.064			
Final	30.508	2.556	2	.279

Link function: Logit.

Berdasarkan tabel di atas, nilai Chi-Square sebesar 2,556 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,279. Nilai tersebut melebihi batas signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), sehingga model regresi ordinal tidak signifikan. Dengan demikian, variabel gender dan orientasi budaya secara simultan tidak memprediksi secara signifikan *burnout* pada pegawai.

Tabel 5. *Goodness of Fit* (1)

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	1.621	4	.805
Deviance	1.632	4	.803

Link function: Logit.

Nilai sig. *pearson* (0,805) dan *deviance* (0,803) $> 0,05$, menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*) dengan data yang dianalisis. Meskipun demikian, kecocokan model tidak mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel

dependen; keduanya merupakan evaluasi yang berbeda dalam regresi logistik ordinal (Agresti, 2002).

Tabel 6. *Pseudo R-Square* (1)

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.018
Nagelkerke	.021
McFadden	.009
Link function: Logit.	

Sedangkan pada tabel Pseudo R^2 , ditunjukkan nilai koefisien determinasi Cox and Snell sebesar 0,018, artinya model menjelaskan 1.8% dari variabilitas data. Nilai koefisien determinasi Nagelkerke sebesar 0,021 menunjukkan bahwa model menjelaskan sekitar 2.1% dari variabilitas dalam variabel respon. Sementara itu, sekitar 98,2%-97,9% variabilitas variabel respon dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diuji dalam model. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan prediktif antara kedua variabel independen dan variabel dependen memiliki kekuatan yang sangat lemah.

Tabel 7. *Parameter Estimates* (1)

Parameter Estimates						
	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval Lower Bound Upper Bound
Threshold						
[Burnout=1]	-.522	.317	2.720	1	.099	-.143 .098
[Burnout=2]	.663	.319	4.317	1	.038	.038 1.288
Location						
[Gender=0]	-.485	.334	2.105	1	.147	-1.140 .170
[Gender=1]	0 ^a			0		
[Orientasi=0]	-.112	.336	.112	1	.738	-.771 .546
[Orientasi=1]	0 ^a			0		

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai p-value masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05. Variabel gender memiliki nilai signifikansi sebesar 0,147 ($p > 0,05$). Demikian pula, variabel orientasi budaya memiliki nilai signifikansi sebesar 0,738 ($p > 0,05$). Artinya, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gender maupun orientasi budaya dengan tingkat burnout pada pegawai. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut tidak berperan sebagai prediktor yang signifikan dalam menjelaskan burnout.

Tabel 8. *Proportional Odds (Parallel Lines)* (1)

Test of Parallel Lines ^a				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Null Hypothesis	30.508			
General	30.503	.004	2	.998

The null hypothesis states that the location parameters (slope coefficients) are the same across response categories.

a. Link function: Logit.

Berdasarkan hasil uji *Test of Parallel Lines*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,998 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa asumsi *proportional odds* atau *parallel lines* telah terpenuhi, yang berarti hubungan antara variabel independen dan logit bersifat konsisten pada seluruh kategori variabel dependen. (McCullagh, 1980), sehingga model regresi ordinal valid dan dapat diinterpretasikan. Tidak terdapat pelanggaran terhadap asumsi parallel lines, sehingga estimasi parameter yang dihasilkan oleh model dapat dipercaya untuk menjelaskan hubungan antara variabel gender dan orientasi budaya dengan tingkat burnout pada pegawai.

Temuan bahwa gender dan orientasi budaya tidak signifikan kemungkinan terjadi karena konteks spesifik sampel. Dalam konteks Indonesia yang merupakan masyarakat kolektivistik (Hofstede, 2001), dukungan sosial yang kuat di tempat kerja dapat berfungsi sebagai buffer yang menetralkan berbagai sumber tekanan, sehingga perbedaan orientasi budaya menjadi kurang terlihat. Selain itu, pengukuran burnout secara global melalui MBI mungkin tidak cukup sensitif untuk menangkap perbedaan antar-gender yang umumnya hanya tampak pada dimensi tertentu (Purvanova & Muros, 2010).

Lebih penting lagi, ketika peneliti mencari variabel lain yang berpotensi memengaruhi burnout, ditemukan bahwa usia atau generasi ternyata menjadi prediktor yang jauh lebih kuat. Peneliti mengklasifikasi responden berdasarkan generasi (usia per tahun 2025): Generasi Z (13–28 tahun), Generasi Milenial (29–44 tahun), dan Generasi X (45–60 tahun). Penambahan variabel generasi ke dalam model menghasilkan perubahan dramatis, yakni model menjadi signifikan. Temuan ini didukung oleh literatur kontemporer yang menunjukkan bahwa karyawan muda, terutama Generasi Z dan Milenial, cenderung lebih rentan terhadap burnout karena ekspektasi karier yang

tinggi, kurangnya mekanisme koping, dan ketidakpastian ekonomi (Lim & Kim, 2020).

Ketika variabel Generasi ditambahkan sebagai variabel independen ke-3, maka hasil analisis berubah sebagai berikut:

Tabel 9. *Goodness of Fit* dan *Test of Parallel Lines* (2)

Goodness-of-Fit				
	Chi-Square	df	Sig.	
Pearson	16.617	18	.550	
Deviance	18.485	18	.424	
Link function: Logit.				
Test of Parallel Lines ^a				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Null Hypothesis	69.650			
General	68.776	.874	4	.928
The null hypothesis states that the location parameters (slope coefficients) are the same across response categories.				
a. Link function: Logit.				

Pada tabel *Goodness of fit*, nilai *p-value* pada masing-masing *pearson* dan *deviance* > 0,05, yakni 0,550 dan 0,424. Hasil tersebut lebih dari nilai *p-value* (0,05). Artinya, sama seperti analisis sebelumnya, model regresi ordinal yang dibangun sesuai dengan data empiris dan memiliki tingkat *goodness of fit* yang baik. Selain itu, meskipun variabel ditambahkan, asumsi *proportional odds* (*parallel lines*) tetap terpenuhi karena nilai *p-value* > 0,05, yakni 0,928. Artinya, model regresi ordinal dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara variabel gender, orientasi budaya, dan generasi dengan *burnout* pada pegawai.

Tabel 10. *Model Fitting Information* (2)

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	88.425			
Final	69.650	18.774	4	<.001
Link function: Logit.				

Nilai *p-value* yang sebelumnya tidak signifikan, yakni 0,279, berubah menjadi < 0,001. Maka, ketika variabel Generasi dimasukkan, model regresi ordinal yang dibangun menjadi signifikan. Artinya, ketiga variabel (gender, orientasi budaya, dan generasi) secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *burnout* pada pegawai.

Tabel 11. *Pseudo R-Square* (2)

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.125
Nagelkerke	.143
McFadden	.063
Link function: Logit.	

Terlihat perbedaan nilai koefisien determinasi. Pada Cox and Snell, nilai berubah dari 0,018 menjadi 0,125, artinya model menjelaskan 12,5% dari variabilitas data. Pada Nagelkerke nilai berubah dari 0,021 menjadi 0,143, artinya 14,3% varians prediktor pada tingkat *burnout* diterangkan oleh model. Meskipun kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen masih tergolong lemah, terdapat peningkatan pengaruh sebanyak 10,7-12,2% dalam pengujian model.

Tabel 12. *Parameter Estimates* (2)

Parameter Estimates						
	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval Lower Bound Upper Bound
Threshold [Burnout = 1]	.495	.481	1.059	1	.303	-.448 1.438
[Burnout = 2]	1.794	.501	12.831	1	<.001	.812 2.776
Location [Gender = 0]	-.540	.345	2.451	1	.117	-1.216 .136
[Gender = 1]	0 ^a			0		
[Orientasi = 0]	-.103	.346	.088	1	.766	-.781 .575
[Orientasi = 1]	0 ^a			0		
[Generasi = 1]	1.880	.499	14.186	1	<.001	.902 2.859
[Generasi = 2]	1.017	.464	4.808	1	.028	.108 1.925
[Generasi = 3]	0 ^a			0		
Link function: Logit.						
a. This parameter is set to zero because it is redundant.						

Pada tabel ini, variabel generasi berperan prediktor yang signifikan. Hal ini dikarenakan nilai *p-value* dari variabel prediktor tersebut kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak. Maka, terdapat hubungan positif dan signifikan antara generasi dan *burnout* pada pegawai dengan nilai *p-value* sebesar < 0,001 pada Generasi Z dan 0,028 pada Generasi Milenial ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semakin muda usia seseorang, semakin besar potensinya untuk mengalami *burnout*.

Perbedaan usia memiliki probabilitas dalam menciptakan dinamika stres yang berbeda di lingkungan kerja. Usia bukan sekadar angka kronologis, melainkan representasi dari tahap perkembangan karier, kematangan emosional, dan beban tanggung jawab sosial yang berbeda bagi setiap generasi (Maslach & Leiter, 2016). Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa usia atau generasi merupakan prediktor dominan terhadap kecenderungan *burnout*, melebihi pengaruh gender maupun orientasi budaya. Hal ini selaras dengan literatur kontemporer yang menekankan bahwa karyawan muda khususnya Generasi Z (lahir 1997–2012) dan Milenial (lahir 1981–1996) lebih rentan mengalami *burnout* dibandingkan Generasi X (lahir 1965–1980) (Lim & Kim, 2020). Kerentanan ini

tidak hanya bersifat demografis, tetapi mencerminkan dinamika psikososial yang unik pada tahap awal karier.

Individu di awal masa kerja sering kali mengalami kejutan realitas: idealisme tinggi bertemu dengan keterbatasan otonomi, ketidakpastian karier, serta mekanisme koping yang belum matang (Maslach & Leiter, 2016). Bagi wanita muda, tekanan ini diperparah oleh beban ganda antara ambisi profesional dan tanggung jawab domestik, terutama pada fase *early child-rearing* (25–45 tahun). Menurut teori peran sosial (Eagly & Wood, 2012), ekspektasi masyarakat terhadap wanita sebagai pengasuh utama menciptakan akumulasi stres yang secara spesifik meningkatkan skor pada dimensi kelelahan emosional. Sebaliknya, pria cenderung mengalami *burnout* dalam bentuk depersonalisasi sikap sinis, penarikan diri, dan jarak emosional terutama saat pencapaian karier tidak sesuai dengan identitas maskulin sebagai “penafkah utama” (Purvanova & Muros, 2010). Pada usia paruh baya atau menjelang pensiun, ketidaksesuaian antara harapan dan realitas karier dapat memicu bentuk *burnout* yang lebih tersembunyi (*hidden burnout*), terutama karena norma sosial yang melarang pria mengekspresikan kerentanan emosional.

Namun, seiring bertambahnya usia, individu cenderung mengembangkan resiliensi psikologis yang lebih kuat. Dari perspektif teori selektivitas sosioemosional (Carstensen, 1992), orang dewasa yang lebih tua memprioritaskan hubungan bermakna dan stabilitas emosional, sehingga lebih tahan terhadap konflik interpersonal salah satu pemicu utama *burnout*. Wanita senior, misalnya, sering kali telah melewati fase paling menantang dalam menyeimbangkan peran kerja-keluarga, sehingga menunjukkan ketahanan yang lebih tinggi terhadap *burnout* dibandingkan rekan sebayanya di usia muda.

Perbedaan generasi juga terlihat dalam cara mempersepsikan dan merespons stres. Generasi Z dan Milenial lebih vokal tentang kesehatan mental, namun juga lebih terpapar tekanan kompetisi global, ketidakpastian ekonomi, dan budaya kerja yang hiperkompetitif. Di sisi lain, Generasi X cenderung menerima tekanan sebagai bagian dari etos kerja, meskipun hal ini berisiko menimbulkan *burnout* yang tidak terdeteksi karena minimnya pelaporan atau pengakuan terhadap gejala emosional.

Oleh karena itu, strategi mitigasi *burnout* harus berbasis keberagaman (*diversity-based intervention*) dan kontekstual terhadap usia.

Intervensi yang efektif bagi karyawan muda perlu mencakup pengembangan keterampilan koping, fleksibilitas kerja, sistem *mentoring*, dan dukungan untuk keseimbangan kerja kehidupan (Antoniou et al., 2006). Pemahaman holistik tentang *burnout* harus mengintegrasikan dimensi demografis, perkembangan, dan budaya, sehingga intervensi tidak hanya inklusif, tetapi juga presisi terhadap kebutuhan spesifik setiap kelompok karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan melalui pendekatan regresi logistik ordinal, penelitian ini menyimpulkan bahwa gender dan orientasi budaya (individualisme–kolektivisme) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan *burnout* pada pegawai sektor pemerintahan dan swasta. Temuan ini menunjukkan bahwa perbedaan jenis kelamin maupun perbedaan nilai budaya yang dianut individu tidak secara langsung menentukan tingkat *burnout* dalam konteks organisasi yang diteliti. Meskipun secara teoretis gender dan orientasi budaya sering dikaitkan dengan pengalaman stres kerja, hasil empiris penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut relatif lemah apabila tidak disertai dengan faktor kontekstual lain yang lebih dominan.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan perubahan yang signifikan ketika variabel generasi dimasukkan ke dalam model analisis. Generasi terbukti menjadi prediktor yang bermakna terhadap tingkat *burnout*, di mana pegawai Generasi Z dan Generasi Milenial memiliki kecenderungan *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan Generasi X. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor usia dan tahap perkembangan karier memiliki kontribusi yang lebih besar dalam menjelaskan *burnout* dibandingkan faktor identitas sosial seperti gender dan orientasi budaya. Pegawai usia muda cenderung menghadapi tekanan transisi karier, ekspektasi kinerja yang tinggi, ketidakpastian pekerjaan, serta keterbatasan pengalaman dalam mengelola stres kerja, sehingga meningkatkan kerentanan terhadap *burnout*.

Secara konseptual, temuan ini menegaskan bahwa *burnout* lebih tepat dipahami sebagai fenomena perkembangan (*developmental phenomenon*) yang berkaitan erat dengan fase kehidupan dan dinamika karier individu. Oleh karena itu, pendekatan penanganan *burnout* yang bersifat umum dan seragam berpotensi kurang efektif. Penelitian ini menekankan pentingnya perspektif

generasional dalam memahami variasi pengalaman burnout di lingkungan kerja serta mendorong organisasi untuk mengembangkan kebijakan dan intervensi yang lebih adaptif terhadap karakteristik usia dan tahap karier karyawan.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian ini, penelitian berikutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan mengikutsertakan variabel lain yang berpotensi memberikan kontribusi terhadap *burnout*, seperti beban kerja, ketidakamanan kerja (*job insecurity*), keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*), dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, serta karakteristik kepribadian. Penambahan variabel - variabel tersebut diharapkan dapat meningkatkan daya jelaskan model dan memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai determinan burnout di lingkungan kerja.

Selain itu, penggunaan desain penelitian longitudinal sangat disarankan untuk menangkap dinamika burnout secara temporal, terutama pada pekerja usia muda. Pendekatan longitudinal memungkinkan peneliti untuk mengamati perubahan tingkat burnout seiring perkembangan karier, perubahan peran kerja, dan transisi kehidupan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai proses terbentuknya *burnout*. Pendekatan metode campuran (*mixed methods*) dapat dipertimbangkan untuk mengintegrasikan kekuatan analisis kuantitatif dan kualitatif. Melalui pendekatan ini, temuan kuantitatif dapat dilengkapi dengan eksplorasi mendalam mengenai pengalaman subjektif karyawan terkait stres dan *burnout*, sehingga memungkinkan pemahaman yang lebih holistik terhadap faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *burnout* di lingkungan kerja.

Bagi organisasi dan praktisi sumber daya manusia, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya perancangan strategi pencegahan *burnout* yang sensitif terhadap perbedaan generasi. Program intervensi sebaiknya difokuskan pada pekerja Generasi Z dan Milenial melalui penyediaan sistem mentoring dan coaching, peningkatan fleksibilitas kerja, penguatan dukungan sosial di tempat kerja, serta pelatihan keterampilan coping dan regulasi emosi. Pendekatan ini tidak hanya berpotensi meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga mendukung peningkatan keterlibatan kerja, retensi karyawan, dan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

Secara metodologis, penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan penggunaan sampel yang lebih besar dan representatif dari beragam sektor industri agar temuan yang diperoleh memiliki validitas eksternal dan daya generalisasi yang lebih kuat. Dengan pengembangan desain dan cakupan penelitian yang lebih luas, diharapkan kajian mengenai burnout dapat memberikan kontribusi yang semakin signifikan bagi pengembangan ilmu psikologi kerja dan praktik manajemen sumber daya manusia.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Tim peneliti mengucapkan terima kasih kepada Abdul Malik Gismar, Ph.D. dan Dr. Devi Wulandari S.Psi., M.Sc. selaku dosen pengampu mata kuliah Psikologi Budaya dan Lingkungan serta mata kuliah Statistika Multivariat Universitas Paramadina, atas bimbingan dan arahan selama proses penelitian berlangsung. Apresiasi tulus juga disampaikan kepada para responden penelitian atas kesediaannya menjadi partisipan sehingga memudahkan tim peneliti dalam pengambilan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Agresti, A. (2010). *Analysis of ordinal categorical data* (2nd ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Agresti, A. 2002. *Categorical Data Analysis*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population: Results from the Finnish Health 2000 Study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 41(1), 11-17. <https://doi.org/10.1007/s00127-005-0011-5>.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and secondary education teachers. *Psychology in the Schools*, 43(6), 683-690. <https://doi.org/10.1108/02683940610690213>
- Carstensen, L. L. (1992). *Social and Emotional Patterns in Adulthood: Support for Socioemotional Selectivity Theory*. *Psychology and Aging*, 7(3), 331-338. <https://doi.org/10.1037//0882-7974.7.3.331>.

- Cozby, P. C., & Bates, S. C. (2015). *Methods in Behavioral Research* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). *Social Role Theory*. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Theories of social psychology* (pp. 458–476). Sage Publications Ltd.
- Fatehi, K., Priestley, J. L., & Taasobshirazi, G. (2020). The Expanded View Of Individualism and Collectivism: One, two, or four dimensions. *International Journal of Cross Cultural Management*, 20(1), 7–24. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1470595820913077>.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31, 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context*. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- Kasa, M., & Hassan, Z. (2016). Burnout and Flow with Moderating Effect of Individualism/Collectivism: A Study in Malaysian Hotel Industry. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 219, 416–423. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.063>.
- Lim, N., & Kim, H. (2020). Intersectional approach to employee burnout: The role of age and gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for world health. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- McCullagh, P. (1980). Regression models for ordinal data. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 42(2), 109–142. <https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1980.tb01109.x>.
- Mulyanti, Abdilah, Y. L., Fadilah, T. Y., Pranada, L., Oktaviani, V., & Suryo, E. (2024). Analisis Regresi Berganda pada Faktor-faktor yang Mempengaruhi Burnout Syndrome pada Perawat Jiwa di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*, 11(1), 16–26. <https://doi.org/10.55500/jikr.v11i1.211>.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model. *Springer Netherlands*. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.248>
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P. S., & Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement. *Cross-Cultural Research*, 29(3), 240–275. <https://doi.org/10.1177/106939719502900302>.
- World Health Organization. (2019). *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (11th ed.)*.