

## KERJA DI RUMAH TAPI TERTEKAN: IMPLIKASI *WORK FROM HOME*, TEKANAN KERJA, KELELAHAN DIGITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS GENERASI *SANDWICH*

Raden Ayu Aminah Rizkia Puspita Sari<sup>1\*</sup>, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra<sup>2</sup>, Tito Wira Eka Suryawijaya<sup>3</sup>, Ahmad Reza<sup>4</sup>, Erin Kristina<sup>5</sup>

Universitas Dian Nuswantoro<sup>12345</sup>

e-mail: radenayu.riskia@dsn.dinus.ac.id (*corresponding author*)

### ABSTRACT

*This study aims to evaluate the impact of work pressure, digital fatigue, and work-life balance on the productivity and well-being of the sandwich generation in the context of work from home (WFH). The research approach uses an explanatory quantitative method involving 582 respondents who have been working remotely for at least one year. Data were collected through an online survey using a structured questionnaire. The data were analyzed using Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) through the SmartPLS 4.0 application. The results of this study reveal that work pressure, digital fatigue, and work-life balance (WLB) serve as significant mediators of the productivity of the sandwich generation in the WFH context. The findings indicate that the sandwich generation, who face dual demands, is vulnerable to stress and burnout in a virtual work environment. This study also identifies the need for flexible work policies, psychological support, and time management training to mitigate the negative impacts of digital fatigue. The contribution of this research lies in its specific focus on the sandwich generation, filling the gap in the literature regarding the impact of digital fatigue in the WFH context. The practical implications suggest that organizations should develop more inclusive strategies to support employee well-being in the digital era. This research is expected to serve as a foundation for further studies on the impact of technology and changing work patterns on the mental and emotional well-being of workers, especially within the context of the sandwich generation.*

**Keywords:** *sandwich generation; digital fatigue; virtual office; work from home.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak *work pressure*, kelelahan digital, dan *work-life balance* terhadap produktivitas dan kesejahteraan generasi *sandwich* dalam konteks *work from home*. Pendekatan riset ini menggunakan kuantitatif eksplanatori dengan melibatkan 582 responden yang telah bekerja secara WFH minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui survei secara daring dengan instrumen kuesioner terstruktur. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *work pressure*, *digital fatigue*, dan *work-life balance* (WLB) berperan sebagai mediator yang signifikan terhadap produktivitas generasi *sandwich* dalam konteks *Work From Home* (WFH). Temuan ini mengungkap bahwa generasi *sandwich* yang menghadapi tuntutan ganda, rentan terhadap stres dan *burnout* dalam lingkungan kerja virtual. Penelitian ini juga berhasil mengidentifikasi perlunya kebijakan kerja fleksibel, dukungan psikologis, dan pelatihan manajemen waktu untuk mengurangi dampak negatif kelelahan digital. Kontribusi penelitian ini terletak pada

fokus khusus terhadap generasi *sandwich*, mengisi celah literatur tentang dampak kelelahan digital dalam konteks WFH. Implikasi praktisnya bagi organisasi untuk mengembangkan strategi yang lebih inklusif dan mendukung kesejahteraan karyawan di era digital. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk studi lebih lanjut mengenai dampak teknologi dan perubahan pola kerja terhadap kesejahteraan mental dan emosional pekerja, khususnya dalam konteks generasi *sandwich*.

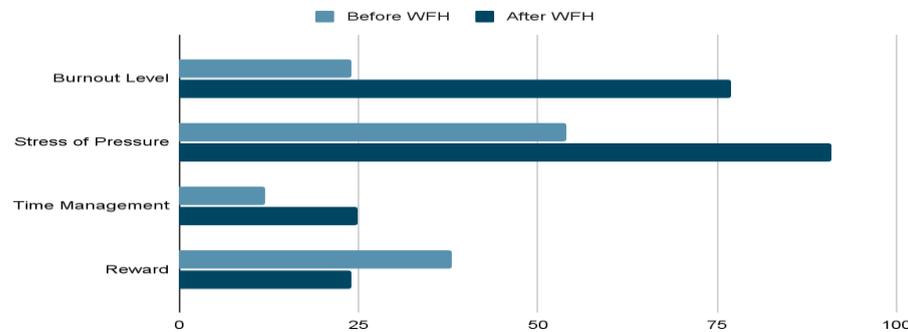
**Kata kunci:** generasi *sandwich*; kelelahan digital; kantor virtual; *work from home*.

## 1. PENDAHULUAN

Transformasi fundamental dalam pola kerja, yang dipicu oleh munculnya pandemi global, telah mengakibatkan perubahan signifikan dalam gaya hidup dan praktik kerja di berbagai strata masyarakat. Salah satu fenomena paling menonjol dari transformasi ini adalah peningkatan yang cukup besar dalam adopsi tren *Work From Home* (WFH). Meskipun era digitalisasi telah memberikan kemudahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, meningkatnya prevalensi WFH juga menimbulkan tantangan yang merambah ke dimensi psikologis bagi individu yang terlibat (Agrawal et al., 2023). Meskipun kecenderungan untuk bekerja dari rumah mengalami peningkatan yang signifikan, pengalaman kerja terhadap efektivitas dan kenyamanan sistem kerja virtual ini sangat beragam. Mayoritas individu cenderung berpendapat bahwa bekerja dari rumah justru lebih melelahkan dibandingkan dengan bekerja secara tatap muka (Patanjali & Bhatta, 2022). Pekerja WFH sering kali menghadapi kesulitan dalam mengelola dan mengoptimalkan penggunaan waktu mereka, meskipun secara fisik berada di lingkungan rumah. Kesalahan interpretasi terhadap konsep “*unlimited*” dalam sistem WFH sering kali menjadi pemicu utama kelelahan digital, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan performa yang signifikan (Thilagavathy et al., 2021). Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan eksplorasi mendalam terhadap implikasi psikologis dari tren WFH, menyelidiki variasi pengalaman dan tantangan yang dihadapi oleh pekerja dalam menghadapi era baru ini. Keprihatinan terhadap tingkat burnout di kalangan karyawan telah mencapai proporsi global yang signifikan dengan munculnya tren *Work From Home*.

Berdasarkan hasil survei yang melibatkan lebih dari 1000 responden, terjadi peningkatan yang mencolok dalam tingkat *burnout* setelah penerapan WFH. Sebelum WFH, tingkat burnout berada pada angka 24%, namun setelah WFH, angka ini meningkat drastis menjadi 77%. Selain itu, tingkat stres atau tekanan yang sulit diatasi juga mengalami kenaikan yang cukup signifikan, meningkat dari 54% sebelum WFH menjadi 91% setelah WFH. Perubahan pola kerja ini juga berdampak pada manajemen waktu. Sebelum WFH, sebanyak 82% responden merasa memiliki manajemen waktu yang baik, tetapi setelah WFH, angka ini turun drastis menjadi hanya 25%. Begitu pula dengan tingkat *reward* atau penghargaan yang dirasakan oleh pekerja, sebelum WFH mencapai angka 38%, tetapi setelah WFH mengalami penurunan menjadi 24%. Secara menyeluruh, hasil survei mencerminkan bahwa perubahan ke arah WFH telah meningkatkan tingkat *burnout*, stres, dan merugikan manajemen waktu serta persepsi terhadap *reward* di kalangan pekerja (Ugwu, 2020). Dalam penelitian yang sama, terdapat temuan bahwa 82% dari responden yang termasuk dalam generasi *sandwich* masih

harus mencari pekerjaan tambahan. Situasi ini semakin menjadi fokus penelitian karena generasi *sandwich*, selain memenuhi kebutuhan pribadi, juga harus menanggung tanggung jawab finansial keluarganya. Meskipun demikian, menariknya, generasi *sandwich* ternyata tidak didominasi oleh individu yang berusia 35 tahun ke atas, melainkan pekerja di bawah rentang usia tersebut dan bahkan fresh graduate lebih mendominasi.



**Gambar 1**  
**Kondisi Dinamika Pekerja Digital**

Sumber: (Wells et al., 2023)

Tantangan yang dihadapi oleh generasi *sandwich* dalam era *work from home* (WFH), terutama terkait dengan tekanan kerja (*work pressure*) dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). *Work pressure* merujuk pada tekanan yang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dalam waktu yang terbatas, sering kali disertai ekspektasi yang tinggi dari atasan dan kolega. Dengan penerapan WFH, tekanan ini tidak hanya datang dari tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi, tetapi juga dari keterbatasan ruang kerja yang seharusnya terpisah dari kehidupan pribadi. Banyak individu, terutama generasi *sandwich* yang merasa kesulitan membatasi waktu untuk pekerjaan dan keluarga, sehingga menyebabkan perasaan tertekan. Sementara itu, *work-life balance* menjadi semakin sulit dijaga, banyak pekerja yang mengalami kesulitan untuk memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi saat bekerja dari rumah, sehingga berpotensi mengganggu kehidupan pribadi dan menyebabkan kelelahan. Perpindahan ruang kerja yang sebelumnya terpisah menjadi ruang tinggal yang kini harus berfungsi ganda meningkatkan risiko stres dan kelelahan psikologis, terutama bagi mereka yang memiliki tanggung jawab di luar pekerjaan, seperti merawat orang tua atau anak-anak. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana tekanan kerja dan tantangan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempengaruhi produktivitas generasi *sandwich* selama WFH. Pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini dapat membantu pengembangan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka dalam situasi yang penuh tantangan ini.

Berdasarkan fenomena yang diamati, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melakukan evaluasi komprehensif terhadap dampak kelelahan digital yang dialami oleh pekerja, khususnya mereka yang termasuk dalam kategori generasi *sandwich*, dalam konteks era kerja virtual (Stich, 2020). Meskipun mode kerja saat ini mulai beralih kembali ke *onsite* atau *Work From Anywhere* (WFA) berdasarkan jadwal, fenomena kelelahan digital tetap relevan dan penting untuk diteliti. Hal ini dikarenakan peralihan mode kerja yang tidak sepenuhnya mengurangi ketergantungan pada teknologi digital, bahkan dalam konteks WFA,

pekerja tetap terpapar pada tuntutan untuk tetap terhubung secara virtual melalui berbagai platform digital. Kelelahan digital tidak hanya muncul dalam mode kerja yang sepenuhnya jarak jauh, tetapi juga dapat terjadi dalam mode *hybrid* atau bahkan *onsite*, di mana teknologi digital masih memegang peran yang sangat penting dalam interaksi sehari-hari. Dalam hal ini, generasi *sandwich* yang sering kali memiliki tanggung jawab ganda, baik dalam pekerjaan maupun keluarga, lebih rentan terhadap stres dan kelelahan akibat tuntutan yang tidak terbatas dari pekerjaan yang bersifat virtual, serta kebutuhan untuk mengelola kehidupan pribadi yang semakin kompleks. Dengan demikian, penelitian ini penting untuk memahami bagaimana perubahan model kerja ini, meskipun lebih fleksibel, tetap membawa tantangan tersendiri terkait kelelahan digital dan dampaknya terhadap produktivitas serta kesejahteraan generasi *sandwich*, yang mungkin belum mendapatkan perhatian yang cukup dalam konteks mode kerja yang sedang berubah.

Generasi *sandwich* yang menghadapi tuntutan ganda dalam merawat anggota keluarga yang lebih tua sekaligus mendukung generasi yang lebih muda, berada dalam posisi yang unik dan rentan terhadap tekanan psikologis serta emosional (Alburez-Gutierrez et al., 2021). Dalam lingkungan kerja virtual, tantangan ini semakin kompleks akibat semakin kaburnya batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman mendalam mengenai implikasi kelelahan digital, terutama dalam konteks kesejahteraan karyawan. Kelelahan digital, sebagai konsekuensi dari penggunaan teknologi yang intensif dan berlebihan, telah menjadi isu global yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas hidup pekerja (Wells et al., 2023). Bagi generasi *sandwich*, kelelahan yang dialami tidak hanya berasal dari tekanan pekerjaan, melainkan juga dari kewajiban untuk tetap menjaga keterhubungan dengan keluarga melalui perangkat digital (Suryawijaya et al., 2023). Sebagai contoh, mereka dituntut untuk mengelola perawatan kesehatan orang tua secara daring atau memonitor aktivitas akademis anak-anak melalui *platform* pendidikan virtual. Interaksi antara tanggung jawab profesional dan domestik ini menciptakan suatu beban ganda yang cukup signifikan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan risiko stres dan *burnout* secara lebih intensif.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan bagi organisasi dalam merumuskan strategi untuk mengatasi kelelahan digital dan *burnout* dalam lingkungan kerja virtual, khususnya bagi generasi *sandwich*. Dengan memahami dinamika yang dihadapi, organisasi dapat mengembangkan kebijakan seperti kerja fleksibel, dukungan psikologis, dan pelatihan manajemen waktu untuk mengurangi dampak negatif kelelahan digital (Shobirin et al., 2023). Selain itu, penting bagi organisasi untuk mempromosikan budaya kerja yang menghargai batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna menghindari risiko *burnout*. Meskipun fenomena *burnout* sudah banyak dibahas, penelitian ini mengisi kesenjangan dengan memfokuskan pada dampak kelelahan digital bagi karyawan generasi *sandwich* yang terlibat dalam WFH. Studi ini juga akan menganalisis variasi pengalaman berdasarkan faktor usia, jenis kelamin, dan latar belakang budaya untuk memberikan rekomendasi yang lebih relevan bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang inklusif dan mendukung kesejahteraan karyawan secara efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang kelelahan digital dan dampaknya pada generasi *sandwich* dalam lingkungan kerja virtual. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap

kelelahan digital dan *burnout*, serta mengeksplorasi strategi efektif untuk mengatasi tantangan ini, penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dan individu dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas di era digital. Dalam konteks yang lebih luas, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut mengenai dampak teknologi dan perubahan pola kerja terhadap kesejahteraan mental dan emosional pekerja. Dengan terus mengembangkan pemahaman tentang isu-isu ini, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan bagi semua generasi, termasuk generasi *sandwich* yang menghadapi tantangan unik dalam era digital.

## 2. KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBAHANGAN HIPOTESIS

Generasi *sandwich* merujuk pada kelompok individu yang terjepit di antara dua tanggung jawab utama yaitu merawat orang tua atau anggota keluarga yang lebih tua yang membutuhkan dukungan, sekaligus memenuhi kebutuhan generasi yang lebih muda, seperti anak-anak atau cucu (Alburez-Gutierrez et al., 2021). Fenomena ini semakin relevan dalam konteks modern, di mana perubahan demografis, peningkatan harapan hidup, dan dinamika keluarga yang kompleks menciptakan tekanan ganda pada generasi ini. Dalam lingkungan kerja virtual, tantangan yang dihadapi oleh generasi *sandwich* menjadi semakin kompleks, terutama karena tuntutan pekerjaan yang tidak terbatas oleh ruang dan waktu, serta kebutuhan untuk mengelola dinamika rumah tangga yang serba cepat. Kelelahan digital, adalah kondisi kelelahan yang muncul akibat penggunaan teknologi digital yang intensif dan berlebihan, terutama dalam konteks kerja virtual.

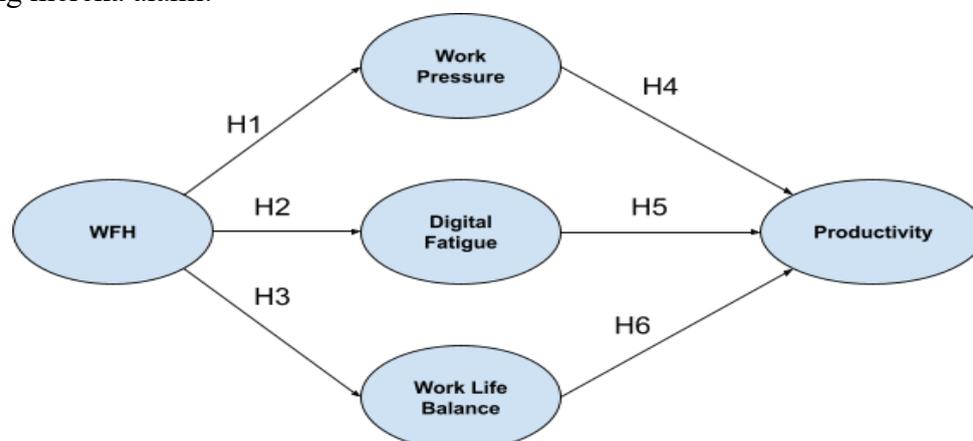
Gejalanya meliputi penurunan produktivitas, stres emosional, dan perasaan kewalahan akibat tuntutan komunikasi dan kolaborasi yang terus-menerus melalui *platform* digital. Bagi generasi *sandwich*, kelelahan digital tidak hanya dipicu oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh kebutuhan untuk tetap terhubung dengan keluarga melalui perangkat digital, seperti mengatur perawatan kesehatan orang tua secara *online* atau memantau kegiatan anak-anak melalui platform pendidikan virtual. Korelasi antara generasi *sandwich* dan kelelahan digital dapat dilihat melalui kerangka konseptual yang menggabungkan tiga dimensi utama: beban ganda, tekanan psikologis, dan tantangan lingkungan kerja virtual. Pertama, beban ganda yang dihadapi generasi *sandwich* baik dalam pekerjaan maupun tanggung jawab keluarga sehingga menciptakan tekanan waktu dan energi yang signifikan (Lorentzon et al., 2024). Kedua, tekanan psikologis yang muncul dari upaya untuk memenuhi kedua tanggung jawab ini sering kali mengakibatkan stres kronis, kecemasan, dan perasaan tidak berdaya. Ketiga, lingkungan kerja virtual memperburuk situasi ini karena kurangnya batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tantangan teknis seperti komunikasi yang tidak efektif, kolaborasi yang terhambat, dan manajemen tugas yang rumit.

Selain itu, konsep *work-life balance* menjadi semakin sulit dicapai bagi generasi *sandwich* dalam konteks virtual. Tuntutan untuk selalu “terhubung” melalui perangkat digital menghilangkan batasan fisik antara ruang kerja dan ruang pribadi, sehingga meningkatkan risiko *burnout*. *Burnout* sendiri adalah kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik yang berkepanjangan, yang seringkali diakibatkan oleh stres kronis dan ketidakmampuan untuk memulihkan diri (Baumgartner et al., 2023). Bagi generasi *sandwich*, *burnout* tidak hanya mempengaruhi kinerja pekerjaan, tetapi juga kualitas hubungan keluarga dan kesejahteraan

secara keseluruhan. Untuk memahami dinamika ini secara lebih holistik, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang memperburuk situasi, seperti kurangnya dukungan sosial, ketidakcukupan kebijakan kerja yang fleksibel, dan keterbatasan akses terhadap sumber daya perawatan keluarga.

*Work pressure* merujuk pada tekanan yang dialami individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sering kali disertai dengan ekspektasi yang tinggi dari atasan atau organisasi. Tekanan kerja ini dapat meliputi beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, atau ekspektasi kinerja yang tinggi. Dalam konteks *work from home* (WFH) dan mode *hybrid*, tekanan kerja ini cenderung meningkat karena batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Pekerja sering kali merasa harus terus terhubung dan tersedia, bahkan setelah jam kerja normal berakhir, menyebabkan tekanan psikologis yang signifikan (van Dinter et al., 2025). Selain itu, *work pressure* juga dapat menyebabkan stres dan *burnout*, yang berkontribusi pada penurunan produktivitas dan kualitas hidup pekerja (Erdogan et al., 2025). Dalam konteks generasi *sandwich*, tantangan ini semakin kompleks karena pekerja tidak hanya menghadapi tekanan dari pekerjaan mereka, tetapi juga dari peran ganda mereka sebagai tulang punggung keluarga. Pekerja dengan peran ganda ini sering kali merasa tidak dapat memisahkan waktu kerja dari waktu pribadi dan akan semakin memperburuk tekanan kerja mereka.

Di sisi lain, faktor internal seperti kemampuan adaptasi, ketahanan mental, dan keterampilan manajemen waktu juga memainkan peran kunci dalam menentukan sejauh mana generasi *sandwich* dapat mengatasi tantangan ini. Dengan demikian, kerangka konseptual yang komprehensif tentang generasi *sandwich* dan kelelahan digital harus mencakup analisis mendalam tentang interaksi antara beban ganda, tekanan psikologis, dan tantangan lingkungan kerja virtual. Pemahaman ini dapat menjadi dasar untuk merumuskan strategi yang lebih efektif, baik di tingkat individu maupun organisasi, dalam mengurangi dampak kelelahan digital dan meningkatkan kesejahteraan generasi *sandwich* (Latief, Prasetyo, & Putra, 2024). Misalnya, organisasi dapat mengadopsi kebijakan kerja yang lebih fleksibel, menyediakan dukungan psikologis, dan mempromosikan budaya kerja yang menghargai batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, individu dapat mengembangkan keterampilan manajemen stres dan memanfaatkan teknologi secara lebih bijak untuk mengurangi beban digital yang mereka alami.



**Gambar 2**  
**Kerangka Konseptual**

Sumber: (Kristiawan & Putranta, 2024), dimodifikasi

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Hubungan *Work From Home* (WFH) dengan *Work Pressure***

Pekerja yang melakukan pekerjaan dari rumah cenderung menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mengelola waktu dan beban kerja, karena batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Dalam konteks generasi *sandwich*, yang memiliki tanggung jawab ganda baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga (merawat anak dan orang tua), WFH meningkatkan *work pressure* karena mereka harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan peran mereka sebagai pengasuh keluarga. Penelitian oleh Mergener et al. (2025) menunjukkan bahwa meskipun WFH memberi fleksibilitas, hal ini juga membawa tantangan berupa ekspektasi pekerjaan yang lebih tinggi dan kebutuhan untuk selalu terhubung secara digital, menyebabkan *work pressure* meningkat. Selain itu, Fahmi et al. (2022) mengemukakan bahwa bekerja dari rumah seringkali membuat pekerja merasa harus terus berada dalam mode kerja, dengan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun waktu untuk keluarga atau diri sendiri semakin terbatas. Maka dapat dibuat hipotesis pada penelitian ini yaitu:

**H<sub>1</sub>: *Work From Home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap *Work Pressure*.**

### **Hubungan *Work From Home* (WFH) dengan *Digital Fatigue***

Bekerja dari rumah (WFH) mengharuskan pekerja untuk lebih bergantung pada teknologi digital untuk berkomunikasi, menyelesaikan pekerjaan, dan mengakses berbagai *platform* secara terus-menerus. Bagi pekerja generasi *sandwich* yang sering kali memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar (seperti merawat anak dan orang tua), bekerja dari rumah dapat menambah kelelahan digital karena mereka terpapar lebih lama pada perangkat digital untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengelola kehidupan pribadi mereka. Penelitian oleh Ikeda et al. (2023) menunjukkan bahwa WFH dapat meningkatkan beban teknologi yang dialami pekerja karena penggunaan perangkat digital yang lebih intensif, pada gilirannya menyebabkan kelelahan digital.

Ketergantungan yang tinggi pada perangkat digital seperti *email*, aplikasi perpesanan, konferensi video, dan *platform* digital lainnya tanpa pemisahan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres mental, ketegangan mata, dan kelelahan kognitif, yang semuanya merupakan indikator utama dari *digital fatigue* (Zalewska-Turzyńska, 2022). Bagi generasi *sandwich* yang memiliki lebih banyak tuntutan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, *digital fatigue* dapat menjadi semakin parah karena mereka sering merasa harus tetap terhubung dengan pekerjaan melalui perangkat digital, bahkan setelah jam kerja berakhir. Hal ini menyebabkan mereka merasa tidak memiliki waktu untuk beristirahat, sehingga meningkatkan risiko kelelahan mental dan fisik. Maka dapat dibuat hipotesis pada penelitian ini yaitu:

**H<sub>2</sub>: *Work From Home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap *Digital Fatigue*.**

### **Hubungan *Work From Home* (WFH) dengan *Work Life Balance***

Bekerja dari rumah (WFH) dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-*

*life balance*) yang merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Meskipun WFH memberikan fleksibilitas waktu, banyak pekerja, khususnya mereka yang termasuk dalam generasi *sandwich* yaitu individu yang memiliki tanggung jawab ganda dalam pekerjaan dan keluarga dapat menghadapi tantangan besar dalam memisahkan waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga. Xu et al. (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa meskipun WFH menawarkan kebebasan waktu, hal itu sering kali menyebabkan pekerja merasa semakin terikat dengan pekerjaan mereka. Pekerja yang bekerja dari rumah sering merasa kesulitan untuk memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi mereka karena tidak ada batas yang jelas antara keduanya. Ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan, ditambah dengan tuntutan keluarga, menyebabkan pekerja merasa terjebak dalam dua peran yang saling bertentangan, sehingga mengarah pada stres dan ketidakseimbangan dalam kehidupan mereka.

Selain itu, Jayanandana & Jayathilaka (2023) juga menemukan bahwa tekanan pekerjaan yang berkelanjutan terutama dalam konteks WFH yang dapat menyebabkan pekerja merasa tidak memiliki cukup waktu untuk diri mereka sendiri atau keluarga. Ketidakseimbangan ini terjadi karena pekerjaan terus mengalir tanpa ada pemisahan yang jelas antara jam kerja dan waktu pribadi, yang mengurangi kualitas hidup pekerja. Bagi pekerja generasi *sandwich*, yang tidak hanya menghadapi tekanan pekerjaan tetapi juga tanggung jawab merawat anak atau orang tua, tantangan ini semakin kompleks. Mereka cenderung merasa kesulitan dalam membagi waktu secara adil antara pekerjaan dan keluarga, yang pada akhirnya berdampak pada *work-life balance* yang buruk dan menurunkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, WFH cenderung berhubungan negatif dengan *work-life balance* pada pekerja generasi *sandwich*, karena meningkatkan beban ganda mereka, yang mengarah pada ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadi. Maka dapat dibuat hipotesis pada penelitian ini yaitu:

**H<sub>3</sub>: *Work From Home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance*.**

### **Hubungan *Work Pressure* dengan *Productivity***

*Work pressure* merujuk pada tuntutan dan beban kerja yang dihadapi individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, sering kali disertai ekspektasi yang tinggi dari atasan atau organisasi. Tekanan ini dapat berwujud dalam bentuk beban tugas yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, atau tuntutan kinerja yang terus meningkat. Pada pekerja generasi *sandwich*, yang sering kali memikul tanggung jawab ganda dalam pekerjaan dan keluarga, *work pressure* menjadi faktor yang berpengaruh besar terhadap produktivitas mereka. Penelitian oleh Quinn et al. (2025) menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berkelanjutan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya akan menurunkan efektivitas dan produktivitas pekerja.

Selain itu, penelitian oleh Haziroh et al. (2021) menyatakan bahwa *work pressure* yang berlebihan dapat mengarah pada penurunan produktivitas karena stres yang timbul dari tuntutan yang tidak terkelola dengan baik. Ketika pekerja merasa tertekan, baik dalam konteks pekerjaan maupun dalam merawat keluarga, mereka cenderung tidak dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaan, yang mengurangi kualitas dan kecepatan hasil kerja mereka. Pekerja generasi *sandwich* yang harus membagi perhatian antara pekerjaan dan peran keluarga, sering kali

mengalami kondisi stres yang lebih intens memengaruhi konsentrasi, energi, dan akhirnya produktivitas mereka. Maka dapat dibuat hipotesis pada penelitian ini yaitu:

**H4: *Work Pressure* berpengaruh signifikan terhadap *Productivity*.**

**Hubungan *Digital Fatigue* dengan *Productivity***

*Digital fatigue* merujuk pada kondisi kelelahan mental dan fisik yang dialami seseorang akibat penggunaan teknologi digital secara berlebihan. Dalam konteks *work from home* (WFH) dan kerja jarak jauh, pekerja yang terpapar teknologi digital dalam waktu yang lama seperti konferensi video, email, aplikasi perpesanan, dan berbagai *platform* digital lainnya dapat mengalami *digital fatigue*. Generasi *sandwich* yang sering kali memiliki tanggung jawab ganda dalam pekerjaan dan keluarga, berisiko lebih tinggi mengalami kelelahan digital, karena mereka cenderung bekerja lebih lama dan lebih intens di depan layar, mengingat adanya batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi yang semakin kabur.

Penelitian oleh Beeson et al. (2024) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas. Hal ini diperparah dengan tuntutan yang dihadapi oleh pekerja generasi *sandwich* yang harus mengelola pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, membuat mereka lebih rentan terhadap *digital fatigue*. Kelelahan digital ini menyebabkan penurunan kemampuan fokus, konsentrasi, dan energi yang langsung memengaruhi produktivitas dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Penelitian oleh Costa et al. (2022) juga mengungkapkan bahwa *digital fatigue* menyebabkan berkurangnya kemampuan individu untuk bekerja secara efisien, meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kemampuan untuk berinovasi. Dalam kasus generasi *sandwich*, dengan tekanan yang lebih besar dari kedua sisi (pekerjaan dan keluarga), kelelahan digital ini dapat membuat mereka merasa tidak termotivasi dan tidak produktif yang semakin mengganggu kesejahteraan dan kinerja mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dibuat hipotesis pada penelitian ini yaitu:

**H5: *Digital Fatigue* berpengaruh signifikan terhadap *Productivity*.**

**Hubungan *Work Life Balance* dengan *Productivity***

*Work-life balance* (WLB) merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga dapat menghindari perasaan stres atau kelelahan yang berlebihan. WLB yang baik menciptakan waktu yang cukup untuk kegiatan pribadi, keluarga, dan istirahat, yang penting untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental. Pada pekerja generasi *sandwich* yang sering kali memiliki tanggung jawab ganda baik di tempat kerja maupun di rumah, menjaga *work-life balance* yang sehat menjadi faktor penting untuk memaksimalkan produktivitas.

Penelitian oleh Tejero et al. (2021) menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat stres, pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas. Ketika pekerja merasa dapat mengatur waktu mereka dengan baik dan tidak merasa tertekan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, mereka akan lebih fokus, lebih termotivasi, dan lebih produktif dalam menyelesaikan

tugas pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian oleh Marecki (2023) juga mengungkapkan bahwa pekerja yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat *engagement* yang lebih tinggi di tempat kerja dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kinerja terbaik. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dibuat hipotesis pada penelitian ini yaitu:

**H<sub>6</sub>: *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Productivity*.**

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk mengeksplorasi dan menjelaskan dampak kelelahan digital terhadap tingkat produktivitas dalam era WFH, khususnya dari perspektif generasi *sandwich*. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah pekerja yang menjalani sistem kerja dari rumah, termasuk mereka yang termasuk dalam kategori generasi *sandwich*, serta memiliki pengalaman bekerja secara WFH minimal satu tahun. Pengambilan sampel akan dilakukan dengan metode sensus (Kumar, 2023), di mana seluruh populasi yang memenuhi kriteria tersebut akan dilibatkan, dengan total responden sebanyak 582 orang. Pengumpulan data akan dilakukan melalui survei daring dengan menggunakan instrumen kuesioner yang dirancang secara cermat untuk mengukur tingkat kelelahan digital pada responden (Scharrer & Ramasubramanian, 2021). Instrumen penelitian ini mencakup pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap kelelahan digital, seperti intensitas penggunaan teknologi, tuntutan pekerjaan, dan dinamika tanggung jawab keluarga. Data yang terkumpul selanjutnya akan dianalisis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* melalui aplikasi SmartPLS 4.0 (Hair et al., 2021). Teknik ini dipilih untuk menguji dan menjelaskan hubungan kompleks antara variabel-variabel yang terlibat dalam konteks kelelahan digital, sehingga memungkinkan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi fenomena tersebut.

**Tabel 1**  
**Indikator Pengukuran Variabel**

Variabel	Indikator
WFH	WFH 1    Fleksibilitas waktu
	WFH 2    Kemudahan teknologi
	WFH 3    Kepuasan kerja WFH
	WFH 4 <i>Support system</i> pekerjaan
<i>Work Pressure</i>	WP 1 <i>Task overload</i>
	WP 2 <i>Deadline pressure</i>
	WP 3 <i>Team support</i>
	WP 4    Ekspektasi atasan
<i>Digital Fatigue</i>	DF 1    Durasi interaksi <i>online</i>
	DF 2 <i>Burnout</i> level

Variabel	Indikator	
<i>Work Life Balance</i>	DF3	Tingkat konsentrasi
	WLB 1	Kemampuan mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga
	WLB 2	Ketersediaan waktu untuk cuti atau berlibur
	WLB 2	Kemampuan mengatur kebutuhan kesehatan dengan komitmen pekerjaan
<i>Productivity</i>	Pr 1	Kualitas hasil pekerjaan
	Pr 2	Ketercapaian <i>key performance indicators</i>
	Pr 3	Motivasi pekerjaan

Aspek etika penelitian akan dijunjung tinggi dalam setiap tahap pelaksanaan penelitian. Hak privasi dan keamanan data responden akan dijaga dengan ketat untuk memastikan bahwa informasi yang diberikan tetap terlindungi (Yu et al., 2024). Seluruh prosedur penelitian akan mematuhi norma-norma etika penelitian yang berlaku, dan partisipasi responden akan didasarkan pada prinsip *informed consent*, di mana setiap responden akan diberikan penjelasan lengkap mengenai tujuan penelitian, prosedur, serta hak-hak mereka sebelum mereka memutuskan untuk berpartisipasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menghasilkan temuan yang akurat dan relevan, tetapi juga memastikan bahwa proses penelitian dilakukan dengan integritas dan penghormatan terhadap hak-hak responden. Melalui pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kelelahan digital mempengaruhi tingkat *burnout* pada generasi *sandwich* dalam konteks kerja virtual (Sofia et al., 2024). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk mengurangi dampak negatif kelelahan digital, sekaligus meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja, khususnya mereka yang berada dalam situasi generasi *sandwich*.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengevaluasi keandalan model internal melalui penerapan uji validitas konvergen. Dengan harapan nilai minimal *Average Variance Extracted* melebihi ambang batas 0.5. Selain itu, keandalan model yang sedang diuji diperiksa melalui uji reliabilitas dengan mempertimbangkan nilai *Composite Reliability* yang diinginkan melebihi 0.7. Hal ini bertujuan untuk memastikan keandalan model yang sedang diuji (Hair et al., 2021). Tabel 2 menunjukkan keseluruhan data valid dan reliabel karena telah memenuhi kriteria.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas & Validitas Konvergen**

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
WFH	0.797	0.589
WP	0.829	0.620
WL	0.765	0.533
WLB	0.874	0.638
Pr	0.748	0.563

Sumber: Data Penulis, 2024

Selanjutnya, penilaian terhadap struktur model juga diterapkan melalui pengujian R-square guna mengukur variasi data yang digunakan dalam penelitian dalam kategori yang memuaskan. Hasil evaluasi tersebut terdokumentasikan pada Tabel 3, yang menunjukkan kinerja yang memuaskan karena seluruh data memperoleh nilai lebih setengah.

**Tabel 3**  
**Uji R-Square**

<i>Variable</i>	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Pr	0.898	0.895
WL	0.904	0.903
WLB	0.713	0.710
WP	0.628	0.624

Sumber: Data Penulis, 2024

Evaluasi terhadap model struktural juga dilakukan melalui pengujian f-square, sebagaimana terlihat pada Tabel 4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat dua korelasi yang nilainya masih di bawah 1 dari seluruh korelasi yang diuji. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel yang diteliti.

**Tabel 4**  
**Uji F-Square**

	<b>Pr</b>	<b>WFH</b>	<b>WL</b>	<b>WLB</b>	<b>WP</b>
Pr					
WFH			9.447	2.489	1.687
WL	0.122				
WLB	1.608				
WP	0.076				

Sumber: Data Penulis, 2024

Tabel 5 menyajikan hasil *Total Effects* dari sampel asli (O), nilai rata-rata sampel (M), dan deviasi standar (STDEV). Data tersebut mengungkap dampak total variabel independen WFH terhadap variabel dependen, yaitu *Productivity* (Pr), *Work Life Balance* (WLB), *Work-Life Balance* (WLB), dan *Work Pressure* (WP). Secara umum, hasil menunjukkan pengaruh signifikan pada semua variabel dependen dengan nilai *T* \-Statistic yang tinggi dan *P-Values* mendekati nol.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
WFH->Pr	0.817	0.834	0.029	28.171	0.000
WFH->WL->Pr	0.951	0.953	0.010	97.517	0.000

WFH->WLB->Pr	0.845	0.866	0.029	29.424	0.000
WFH->WP->Pr	0.792	0.802	0.055	14.387	0.000

Sumber: Data Penulis, 2024

## Pembahasan

Generasi Sandwich merupakan individu yang secara simultan memikul tanggung jawab merawat orang tua lanjut usia sekaligus anak-anak mereka harus menghadapi tekanan multidimensional yang semakin kompleks di era kerja virtual. Posisi mereka yang terjepit secara struktural menjadikan mereka rentan terhadap dinamika stres ganda, yakni tekanan dari lingkungan profesional yang menuntut performa tinggi serta ekspektasi domestik yang tak kalah intens (Cheng & Santos-Lozada, 2024). Transformasi rumah menjadi ruang kerja sejak maraknya kebijakan *work-from-home (WFH)* secara tidak langsung menciptakan disonansi peran: peran profesional dan peran keluarga saling bersinggungan tanpa batas yang jelas. Dalam jangka panjang, hal ini bukan hanya menyebabkan konflik peran (*role conflict*), tetapi juga memicu degradasi kesejahteraan psikologis. Fenomena ini diperparah oleh kaburnya batas waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tidak adanya pemisahan fisik antara ruang kerja dan ruang keluarga menciptakan situasi di mana individu merasa selalu dalam mode ‘siaga penuh’ secara mental maupun emosional.

Ketidakterbatasan ini secara sistematis meningkatkan beban kognitif, menciptakan kelelahan digital (*digital fatigue*), serta menurunkan kemampuan fokus dan regulasi diri. Dalam kondisi tersebut, rumah bukan lagi simbol kenyamanan, tetapi menjadi situs dari tekanan yang berlapis. Lebih jauh, tantangan komunikasi dalam pengaturan kerja virtual juga menjadi penghambat produktivitas. Tidak semua organisasi siap dengan sistem kerja jarak jauh yang efisien. Ketidakjelasan instruksi, prioritas kerja yang ambigu, serta jadwal rapat yang tumpang tindih memperburuk manajemen waktu yang sudah terganggu oleh tuntutan domestik. Kombinasi antara overload informasi digital, hilangnya interaksi sosial langsung, dan minimnya akses terhadap dukungan emosional dari rekan kerja membuat individu merasa terisolasi dan *disengaged* dari dinamika organisasi (Dong, 2025). Tuntutan ganda inilah yang sering kali mendorong Generasi *Sandwich* menuju kondisi burnout (sebuah kondisi kelelahan kerja yang kronis, ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan kinerja). Burnout dalam konteks ini tidak hanya berdampak pada individu secara personal, tetapi juga menimbulkan kerugian produktivitas jangka panjang bagi organisasi. Oleh karena itu, pendekatan penyelesaian tidak bisa hanya mengandalkan upaya individu semata. Memang, pelatihan keterampilan manajemen stres, pemisahan waktu kerja dan pribadi, serta teknik produktivitas digital adalah strategi penting (Wu et al., 2024). Namun, solusi yang berkelanjutan menuntut intervensi struktural dari organisasi. Perusahaan perlu mendesain ulang ekspektasi kerja, membatasi jam operasional daring, menyediakan ruang untuk fleksibilitas, dan membangun budaya kerja yang peduli terhadap keseimbangan kehidupan. Kesejahteraan Generasi *Sandwich* bukan hanya persoalan personal, melainkan isu kelembagaan yang harus dijawab dengan kebijakan organisasi yang adaptif dan empatik.

Perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan yang lebih fleksibel dan mendukung kebutuhan unik Generasi *Sandwich*. Misalnya, perusahaan dapat menawarkan jam kerja yang fleksibel atau opsi kerja hybrid, yang memungkinkan pekerja untuk mengatur waktu mereka dengan lebih baik (Sandoval-Reyes et al., 2023). Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan layanan konseling kesehatan mental khusus untuk membantu pekerja mengelola

stres dan menjaga keseimbangan emosional. Penting juga bagi perusahaan untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan tidak melebihi kapasitas pekerja, serta memberikan dukungan yang memadai dalam hal komunikasi dan kolaborasi virtual (Owsiany et al., 2023). Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menyediakan program-program yang mendukung kesejahteraan keluarga, seperti bantuan perawatan anak atau orang tua, yang dapat mengurangi beban tambahan yang dihadapi oleh Generasi *Sandwich*. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya membantu pekerja untuk tetap produktif, tetapi juga memastikan bahwa mereka dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Huo & Jiang, 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa generasi *sandwich* yang berhasil menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah (Thilagavathy et al., 2021). Namun, menciptakan keseimbangan ini tidaklah mudah, terutama dalam lingkungan kerja virtual yang sering kali mengaburkan batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh generasi *sandwich* dalam mencapai *work-life balance* adalah budaya kerja yang mendorong karyawan untuk selalu tersedia, bahkan di luar jam kerja. Tren “*always-on*” di lingkungan kerja virtual menciptakan tekanan untuk merespons email, pesan, atau panggilan kerja kapan saja, termasuk di malam hari atau akhir pekan (Gifford, 2022). Hal ini diperparah oleh tidak adanya transisi fisik antara rumah dan tempat kerja, yang membuat banyak orang merasa seolah-olah mereka bekerja sepanjang waktu. Bagi generasi *sandwich*, situasi ini semakin kompleks karena mereka juga harus memastikan bahwa kebutuhan keluarga mereka terpenuhi, seperti mengurus anak-anak atau merawat orang tua yang membutuhkan perhatian khusus.

Fenomena ini menunjukkan bahwa *work-life balance* bukan hanya tentang membagi waktu secara adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang menciptakan batasan yang jelas antara keduanya. Tanpa batasan yang tegas, generasi *sandwich* rentan mengalami kelelahan emosional dan mental, yang pada akhirnya dapat meningkatkan risiko *burnout*. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan individu untuk mengambil langkah-langkah proaktif dalam mengatasi tantangan ini. Organisasi memainkan peran kunci dalam mendukung *work-life balance* karyawan, terutama dalam konteks generasi *sandwich* (Nan & Tsai, 2025). Salah satu langkah strategis yang dapat diambil adalah membangun budaya kerja yang mendukung fleksibilitas waktu. Misalnya, perusahaan dapat memberlakukan kebijakan “*digital detox*” yang mendorong karyawan untuk sepenuhnya memutuskan koneksi dari perangkat kerja setelah jam kerja tertentu (Suryawijaya et al., 2023). Kebijakan ini tidak hanya membantu karyawan untuk memulihkan diri dari kelelahan digital, tetapi juga memberikan kesempatan bagi mereka untuk fokus pada kehidupan pribadi dan keluarga.

Selain itu, pelatihan bagi manajer untuk lebih peka terhadap kebutuhan pribadi karyawan juga dapat menjadi solusi yang efektif. Manajer yang memahami tantangan yang dihadapi oleh generasi *sandwich* dapat memberikan dukungan yang lebih baik, seperti memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja atau mengurangi beban kerja selama periode tertentu. Dengan demikian, karyawan dapat merasa lebih didukung dan dihargai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan mereka (Romansky & Noninska, 2020). Di sisi lain, individu juga perlu mengambil langkah proaktif untuk mengelola *work-life balance* mereka. Salah satu cara yang efektif adalah dengan menetapkan rutinitas harian yang mencakup waktu khusus untuk pekerjaan, waktu untuk keluarga, dan waktu untuk diri sendiri.

Misalnya, generasi *sandwich* dapat menetapkan batasan waktu kerja yang jelas, seperti tidak memeriksa email atau pesan kerja setelah jam tertentu. Selain itu, mereka juga dapat mengalokasikan waktu khusus untuk aktivitas keluarga atau kegiatan pribadi yang membantu mengurangi stres, seperti olahraga, meditasi, atau hobi.

Melalui perancangan rutinitas yang terstruktur, generasi *sandwich* dapat menjaga keseimbangan emosional mereka meskipun berada dalam tekanan yang besar. Penting juga untuk mengkomunikasikan kebutuhan ini kepada anggota keluarga dan rekan kerja, sehingga mereka dapat memberikan dukungan yang diperlukan. Misalnya, anggota keluarga dapat membantu dalam membagi tanggung jawab rumah tangga, sementara rekan kerja dapat menghormati batasan waktu kerja yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, *work-life balance* merupakan faktor kunci dalam mengurangi tingkat *burnout* di era kantor virtual, terutama bagi generasi *sandwich*. Organisasi dan individu perlu bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini, baik melalui kebijakan yang fleksibel maupun langkah-langkah proaktif dalam mengelola waktu dan energi. Dengan demikian, generasi *sandwich* dapat menjalani kehidupan yang lebih seimbang dan produktif, sambil tetap memenuhi tanggung jawab mereka baik di tempat kerja maupun di rumah.

## 5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Generasi *Sandwich* yang berada di persimpangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, menghadapi tantangan unik dan kompleks dalam era kerja virtual. Mereka tidak hanya dituntut untuk tetap produktif dalam lingkungan kerja digital, tetapi juga harus memenuhi ekspektasi sebagai penanggung jawab keluarga, baik untuk generasi tua maupun generasi muda. Dalam konteks ini, rumah yang seharusnya menjadi tempat beristirahat dan berkumpul dengan keluarga, kini juga berfungsi sebagai ruang kerja, mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Hal ini menciptakan tekanan mental dan emosional yang signifikan, yang sering kali berujung pada kelelahan. Tantangan ini semakin diperparah oleh komunikasi yang tidak efektif, kolaborasi yang terhambat, serta isolasi sosial dalam lingkungan kerja virtual. Selain itu, budaya kerja “*always-on*” yang mendorong karyawan untuk selalu tersedia, bahkan di luar jam kerja, semakin memperburuk situasi ini. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan pendekatan multidimensi yang melibatkan baik individu maupun organisasi. Pada tingkat individu, Generasi *Sandwich* perlu dibekali dengan keterampilan manajemen waktu dan stres yang efektif. Pelatihan tentang cara memisahkan waktu kerja dan pribadi, serta teknik-teknik untuk meningkatkan produktivitas dalam lingkungan virtual, dapat menjadi langkah awal yang penting. Selain itu, individu perlu menetapkan rutinitas harian yang terstruktur, termasuk batasan waktu kerja yang jelas dan alokasi waktu khusus untuk keluarga serta diri sendiri. Komunikasi yang terbuka dengan anggota keluarga dan rekan kerja juga diperlukan untuk memastikan dukungan yang memadai.

Perusahaan juga perlu mengadopsi kebijakan yang lebih fleksibel dan mendukung kebutuhan unik Generasi *Sandwich*. Kebijakan seperti jam kerja fleksibel, opsi kerja *hybrid*, dan program “*digital detox*” dapat membantu karyawan mengelola waktu dan energi dengan lebih efektif. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan layanan konseling kesehatan mental dan program-program yang mendukung kesejahteraan keluarga, seperti bantuan perawatan anak atau orang tua. Pelatihan bagi manajer untuk lebih peka terhadap kebutuhan pribadi karyawan juga menjadi langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif

dan suportif. Secara keseluruhan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) merupakan faktor kunci dalam mengurangi risiko *burnout* di era kerja virtual, terutama bagi Generasi *Sandwich*. Dengan kolaborasi antara individu dan organisasi, serta penerapan kebijakan yang mendukung, Generasi *Sandwich* dapat menjalani kehidupan yang lebih seimbang dan produktif, sambil tetap memenuhi tanggung jawab mereka baik di tempat kerja maupun di rumah.

Namun, ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan seperti penelitian ini hanya mencakup pekerja yang telah bekerja dari rumah selama minimal satu tahun, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pengalaman pekerja yang baru memulai WFH. Lalu, responden penelitian terbatas pada satu wilayah atau kelompok tertentu, membatasi generalisasi temuan ke populasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini mengandalkan data dari survei daring yang mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan pengalaman pekerja yang tidak memiliki akses mudah ke teknologi atau internet.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agrawal, A., Chopra, R., Sharma, G. D., Rao, A., Vasa, L., & Budhwar, P. (2023). Work from home practices as corporate strategy- an integrative review. *Heliyon*, 9(9), 19-29.
- Alburez-Gutierrez, D., Mason, C., & Zagheni, E. (2021). The “Sandwich Generation” Revisited: Global Demographic Drivers of Care Time Demands. *Population and Development Review*, 47(4), 1-14.
- Baumgartner, T. J., Sanborn, K., Reta, M., Lenards, N., Hunzeker, A., & Zeiler, S. (2023). Perceptions of burnout in medical dosimetry within a postpandemic work environment. *Medical Dosimetry*, 48(2), 1-13.
- Beeson, D., Wolffsohn, J. S., Baigum, T., Qureshi, T., Gohil, S., Wahid, R., & Sheppard, A. L. (2024). Digital eye strain symptoms worsen during prolonged digital tasks, associated with a reduction in productivity. *Computers in Human Behavior Reports*, 16, 480-489.
- Cheng, K. J. G., & Santos-Lozada, A. R. (2024). Mental and physical health among ‘sandwich’ generation working-age adults in the United States: Not all sandwiches are made equal. *SSM - Population Health*, 26, 1-12.
- Costa, F., Janela, D., Molinos, M., Moulder, R., Bento, V., Lains, J., & Dias Correia, F. (2022). Impacts of digital care programs for musculoskeletal conditions on depression and work productivity: longitudinal cohort study. *Journal of medical Internet research*, 24(7), 389-402.
- Dong, X., Tian, Y., He, M., & Wang, T. (2025). When knowledge workers meet AI? The double-edged sword effects of AI adoption on innovative work behavior. *Journal of knowledge management*, 29(1), 113-147.
- Erdogan, B., Kudret, S., Campion, E. D., Bauer, T. N., McCarthy, J., & Cheng, B. H. (2025). Under pressure: Employee work stress, supervisory mentoring support, and employee career success. *Personnel Psychology*, 78(1), 123-144.
- Fahmi, P., Saluy, A. B., Safitri, E., Rivaldo, Y., & Endri, E. (2022). Work stress mediates motivation and discipline on teacher performance: Evidence work from home policy. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3), 80-90.
- Gifford, J. (2022). Remote working: Unprecedented increase and a developing research agenda. *Human Resource Development International*, 25(2), 105–113.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). An Introduction to Structural Equation Modeling. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*, 1–29.

- Haziroh, A. L., Putra, F. I. F. S., & Budiantoro, R. A. (2021). The effect of leadership style and IT support on lecturer performance during e-learning program with work environment as mediating variable. *Asian Management and Business Review*, 116-127.
- Huo, M.-L., & Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205, 20-35.
- Ikeda, H., Kubo, T., Nishimura, Y., & Izawa, S. (2023). Effects of work-related electronic communication during non-working hours after work from home and office on fatigue, psychomotor vigilance performance and actigraphic sleep: observational study on information technology workers. *Occupational and environmental medicine*, 80(11), 627-634.
- Jayanandana, N., & Jayathilaka, R. (2023). Factors affecting job performance of Sri Lankan IT professionals working from home. *Plos one*, 18(12), 295-305.
- Kristiawan, R., & Putranta, M. P. (2024). Pengaruh Workplace Spirituality Dan Ethical Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Employee Wellbeing Sebagai Variabel Pemediasi. *Modus*, 36(1), 35–58.
- Kumar, R. (2023). *Research methodology: A step-by-step guide for beginners* (5th edition). SAGE Publications.
- Latief, L., Prasetyo, D., & Putra, F. I. F. S. (2025). Optimizing Millennial Performance: The Role of Talent Management, Work-Life Balance, and Stress Management. *BUSMI: Journal of Business and Management Innovations*, 1(1), 44-57.
- Lorentzon, J. I., Fotoh, L. E., & Mugwira, T. (2024). Remote auditing and its impacts on auditors' work and work-life balance: Auditors' perceptions and implications. *Accounting Research Journal*, 37(1), 1–18.
- Marecki, Ł. (2023). Impact of work-life balance on employee productivity and well-being. *Journal of Management and Financial Sciences*, 50, 165-178.
- Mergener, A., Stawarz, N., Rüger, H., & Laß, I. (2025). Working from home and health complaints: on the difference between telework and informal overtime at home. *Frontiers in Public Health*, 13, 1465-1478.
- Nan, C., & Tsai, C. T. L. (2025). The relationships between leisure time, perceived stress and subjective well-being in young and middle-aged working adults in China. *Leisure Sciences*, 47(1), 201-219.
- Owsiany, M. T., & Fenstermacher, E. A., Edelstein, B. A. (2023). Burnout and Depression Among Sandwich Generation Caregivers: A Brief Report. *The International Journal of Aging and Human Development*, 97(4), 425–434.
- Patanjali, S., & Bhatta, N. M. K. (2025). Work from home during the pandemic: The impact of organizational factors on the productivity of employees in the IT industry. *Vision*, 29(3), 326-338.
- Quinn, T. D., Perera, S., Conroy, M. B., Jakicic, J. M., Muldoon, M. F., Huber, K. A., & Gibbs, B. B. (2025). Impact of sedentary behaviour reduction on desk-worker workplace satisfaction, productivity, mood and health-related quality of life: a randomised trial. *Occupational and environmental medicine*, 82(2), 61-68.
- Romansky, R., & Noninska, I. (2020). Business virtual system in the context of e-governance: Investigation of secure access to information resources. *Journal of Public Affairs*, 20(3), 1–9.
- Sandoval-Reyes, J., Revuelto-Taboada, L., Duque-Oliva, E. J. (2023). Analyzing the impact of the shift to remote work mode on middle managers' well-being in the pandemic. *European Research on Management and Business Economics*, 29(2), 200-217.
- Scharer, E., & Ramasubramanian, S. (2021). *Quantitative research methods in communication: The power of numbers for social justice*. Routledge, Taylor & Francis

*Group.*

- Shobirin, A., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Workload Terhadap Turnover Intention Melalui Work Life Balance Sebagai Mediasi (Studi Empiris Pada Pt Putra Albasia Mandiri). *Modus*, 35(2), 171–196.
- Sofia, S., Aseanty, D., & Trisakti, U. (2024). Pengaruh Transformational Leadership , Knowledge Sharing , Dan Work Engagement Terhadap Innovative Work Behavior Pada Karyawan Jasa Marga Group. *Modus*, 36(2), 176–197.
- Stich, J.-F. (2020). A review of workplace stress in the virtual office. *Intelligent Buildings International*, 12(3), 1-13.
- Suryawijaya, T. W. E. Utomo, M. T. R. S., & Ingsih, K. (2023). Digital Fatigue: Assessing Burnout In The Virtual Offices Era (Sandwich Generation Viewpoint). *International Journal Of Accounting, Management, And Economics Research*, 1(2), 51–61.
- Tejero, L. M. S., Seva, R. R., & Fadrilan-Camacho, V. F. F. (2021). Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(12), 1065-1072.
- Thilagavathy, S., Geetha, & N, S. (2021). Work-life balance-a systematic review. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276.
- Ugwu, A. J. (2020). Impact of virtual office on business environment. *International Journal of Business and Management Review*, 8(2), 76-84.
- van Dinter, R., Reneman, M. F., & Post, M. W. (2025). Relation between work hours, work control, work stress, and quality of life in persons with spinal cord injury. *Disability and Health Journal*, 18(1), 101-112.
- Wells, J., Scheibein, F., Pais, L., Rebelo dos Santos, N., Dalluege, C. A., Czakert, J. P., & Berger, R. (2023). A systematic review of the impact of remote working referenced to the concept of work–life flow on physical and psychological health. *Workplace health & safety*, 71(11), 507-521.
- Wu, J., Tian, B., Gao, Y., & Wang, L. (2024). Extinguishing the Fire at Both Ends: The Dual Family-Caregiving Stress of the Sandwich Generation of China’s “4-2-2” Families. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 105(4), 604–620.
- Xu, S., Kee, K., & Mao, C. (2021). Multitasking and work-life balance: Explicating multitasking when working from home. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 65(3), 397-425.
- Yu, X., Niu, L., Zhang, Y., Xu, Z., Zhang, J., Zhang, S., & Li, J. (2024). Vapour pressure deficit affects crop water productivity, yield, and quality in tomatoes. *Agricultural Water Management*, 299, 108-119.
- Zalewska-Turzyńska, M. (2022). Can Bots Support Employees in Lessening Digital Fatigue During e-Work: Research Results. *European Conference on Knowledge Management*, 23(2), 1251-1259.