

Remote Work Burnout And Digital Nomadism: A Conceptual Framework For Understanding The Paradox Of Location Independence And Psychological Well-Being

Kelelahan Kerja Jarak Jauh Dan Digital Nomadisme: Sebuah Kerangka Konseptual Untuk Memahami Paradoks Antara Kebebasan Lokasi Dan Kesejahteraan Psikologis

Supriadi¹⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Email: ¹⁾ adysupriadi@fe.uisu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [26 Mei 2024]

Revised [30 Juli 2024]

Accepted [31 Juli 2024]

KEYWORDS

Remote Work Burnout,
Digital Nomadism,
Work-Life Balance,
Occupational Stress,
Psychological Well-Being.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tulisan konseptual ini mengkaji hubungan paradoks antara fleksibilitas kerja jarak jauh dan kelelahan kerja (burnout), dengan fokus khusus pada digital *nomadisme* sebagai bentuk ekstrem dari pekerjaan tanpa keterikatan lokasi. Penelitian ini mengembangkan kerangka teoritis untuk memahami bagaimana kebebasan geografis justru dapat meningkatkan tekanan psikologis dan kelelahan kerja, bukan mengurangnya. Melalui sintesis literatur terkait kerja jarak jauh, digital nomad, dan kesehatan kerja, kerangka ini dibangun dengan merujuk pada teori *job demands-resources*, dukungan sosial, dan batas kehidupan kerja. Penelitian ini mengusulkan bahwa burnout kerja jarak jauh merupakan konstruksi multidimensional yang mencakup pelebaran batas antara kerja dan kehidupan pribadi, meningkatnya isolasi sosial, serta tekanan performa yang semakin besar. Digital *nomadisme* ditampilkan sebagai respons atas ketidakpuasan terhadap pekerjaan tradisional, namun juga sebagai sumber stres baru. Meskipun bersifat konseptual, kerangka ini memerlukan validasi empiris lintas konteks budaya dan jenis pekerjaan jarak jauh. Implikasi praktisnya, organisasi perlu merancang ulang kebijakan kesejahteraan karyawan untuk populasi pekerja tanpa lokasi tetap. Studi ini menawarkan kontribusi orisinal dengan memperkenalkan konsep burnout kerja jarak jauh sebagai fenomena teoretis tersendiri yang penting untuk dipahami dalam era mobilitas kerja yang semakin tinggi.

ABSTRACT

This conceptual paper examines the paradoxical relationship between remote work flexibility and employee burnout, with a particular focus on digital nomadism as an extreme form of location-independent work. The study develops a theoretical framework to understand how geographic freedom may paradoxically increase, rather than decrease, psychological pressure and occupational burnout. By synthesizing literature on remote work, digital nomadism, and occupational health, the framework is constructed based on job demands-resources theory, social support theory, and work-life boundary theory. The paper proposes that remote work burnout is a multidimensional construct encompassing the blurring of work-life boundaries, increased social isolation, and heightened performance pressure. Digital nomadism is portrayed as both a response to dissatisfaction with traditional work structures and a potential source of new occupational stressors. Although conceptual in nature, the framework requires empirical validation across different cultural settings and remote work contexts. In practical terms, organizations must redesign employee well-being policies to accommodate location-independent workers. This study offers an original contribution by introducing remote work burnout as a distinct theoretical phenomenon that is crucial to understand in the era of increasing work mobility.

PENDAHULUAN

Adopsi luas terhadap pengaturan kerja jarak jauh telah secara fundamental mengubah cara pandang tradisional terhadap stres di tempat kerja dan kesejahteraan karyawan (Kniffin et al., 2021). Meskipun pada awalnya kerja jarak jauh dipuji sebagai solusi atas tantangan keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja (burnout), bukti-bukti terbaru menunjukkan hubungan yang lebih kompleks antara kebebasan lokasi dan kesejahteraan psikologis, yang menantang asumsi konvensional tentang manfaat fleksibilitas kerja (Allen et al., 2021; Galanti et al., 2021).

Penelitian kontemporer mengungkapkan statistik mengkhawatirkan terkait burnout dalam kerja jarak jauh (Banerjee & Gupta, 2024; Bullini Orlandi et al., 2024; Soucek et al., 2024), dengan studi yang menunjukkan bahwa pekerja jarak jauh dan hibrida mengalami burnout pada tingkat yang sama atau bahkan lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja kantor tradisional (Banerjee & Gupta, 2024; Bullini Orlandi et al., 2024). Secara khusus, 40% pekerja jarak jauh dan 38% pekerja hibrida melaporkan peningkatan risiko kecemasan dan depresi dibandingkan dengan 35% pekerja tatap muka (TravelPerk, 2025). Yang paling mengkhawatirkan, penelitian menunjukkan bahwa pekerja jarak jauh sering

mengalami gejala burnout seperti kelelahan, sinisme, dan penurunan kinerja (Sevic et al., 2025; Consiglio et al., 2023; Marsh et al., 2024).

Fenomena digital nomadisme merupakan bentuk ekstrem dari fleksibilitas kerja jarak jauh, di mana individu menggabungkan kebebasan lokasi dengan mobilitas geografis yang terus-menerus (Hannonen, 2020). Meskipun gaya hidup ini tampak menawarkan kebebasan maksimal dan integrasi kehidupan-kerja, bukti terbaru menunjukkan bahwa hal tersebut justru dapat menciptakan kondisi stres kerja dan tekanan psikologis yang unik, berbeda secara kualitatif dari pekerjaan kantor tradisional maupun pengaturan kerja jarak jauh konvensional (Marsh et al., 2024).

Paradoks burnout dalam kerja jarak jauh menantang asumsi dasar tentang hubungan antara fleksibilitas kerja dan kesejahteraan karyawan (Bullini Orlandi et al., 2024; Soucek et al., 2024). Jika kebebasan geografis dan otonomi jadwal cukup untuk mencegah stres kerja, maka pekerja jarak jauh seharusnya menunjukkan tingkat burnout yang lebih rendah. Namun, terus munculnya gejala burnout meskipun fleksibilitas meningkat menunjukkan bahwa pengaturan kerja jarak jauh mungkin justru menghasilkan stresor baru yang tidak dapat ditangani oleh intervensi tempat kerja tradisional.

Tulisan konseptual ini mengisi kesenjangan penting dalam literatur kesehatan kerja dengan menyajikan kerangka teoritis komprehensif pertama untuk memahami burnout dalam kerja jarak jauh, dengan fokus khusus pada digital nomadisme sebagai kasus ekstrem. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kebebasan lokasi justru dapat meningkatkan tekanan psikologis serta mengidentifikasi mekanisme unik yang menyebabkan kerja jarak jauh menghasilkan, alih-alih meredakan, stres kerja.

LANDASAN TEORI

Teori Burnout Tradisional dan Aplikasinya dalam Kerja Jarak Jauh

Penelitian klasik tentang burnout yang dipelopori oleh Maslach dan Jackson (1981) mengonseptualisasikan burnout kerja sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi akibat stres kronis di tempat kerja. Model tradisional ini mengasumsikan lingkungan kerja fisik dengan interaksi sosial yang konsisten, struktur hierarkis, dan batas waktu yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Schaufeli et al., 2009).

Namun, pengaturan kerja jarak jauh secara fundamental mengubah asumsi-asumsi dasar tersebut dan menciptakan kondisi yang mungkin tidak sesuai dengan model burnout tradisional (Kniffin et al., 2021). Ketidakhadiran batas fisik tempat kerja, berkurangnya interaksi sosial langsung, serta kaburnya batas waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menghasilkan jalur burnout baru yang belum tercakup secara memadai dalam teori yang ada (Consiglio et al., 2023).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa burnout kerja jarak jauh mungkin muncul melalui mekanisme yang berbeda dibandingkan burnout di tempat kerja konvensional (Costin et al., 2023; Consiglio et al., 2023), terutama terkait tantangan dalam manajemen batas kehidupan, efek isolasi sosial, dan tekanan pemantauan kinerja yang khas dalam pengaturan kerja terdistribusi (Nowrouzi-Kia et al., 2024; Shin et al., 2025).

Teori Job Demands-Resources (JD-R) dalam Konteks Kerja Jarak Jauh

Model Job Demands-Resources (JD-R) (Demerouti et al., 2001) memberikan dasar teoritis untuk memahami bagaimana karakteristik pekerjaan memengaruhi kesejahteraan karyawan dan burnout. Penerapan tradisional dari teori ini berfokus pada tuntutan dan sumber daya dalam lingkungan kerja fisik, namun kerja jarak jauh memperkenalkan kategori baru dari stresor dan sistem pendukung (Van den Broeck et al., 2008; Consiglio et al., 2023).

Tuntutan dalam kerja jarak jauh dapat mencakup tanggung jawab manajemen teknologi, kebutuhan pengaturan diri yang lebih tinggi, koordinasi komunikasi lintas zona waktu, dan tekanan untuk selalu tersedia yang melebihi ekspektasi kerja tradisional (Galanti et al., 2021; Shin et al., 2025). Sementara itu, sumber daya seperti fleksibilitas jadwal dan penghapusan waktu perjalanan dapat dikompensasi oleh berkurangnya dukungan sosial, terbatasnya peluang pengembangan karier, dan menurunnya identifikasi terhadap organisasi (Capone et al., 2024; Mahomed et al., 2022).

Penerapan teori JD-R pada digital nomadisme menunjukkan kompleksitas tambahan, karena mobilitas geografis yang terus-menerus memperkenalkan ketidakpastian lingkungan, gangguan jaringan sosial, dan masalah keandalan infrastruktur yang dapat mengimbangi manfaat fleksibilitas kerja (Marsh et al., 2024; Consiglio et al., 2023).

Teori Batas Kehidupan-Kerja dan Tantangan Kerja Jarak Jauh

Teori batas kehidupan-kerja (Nippert-Eng, 1996) menelaah bagaimana individu menciptakan dan mempertahankan batas antara domain profesional dan pribadi. Manajemen batas tradisional



mengasumsikan adanya pemisahan fisik dan waktu antara ruang kerja dan kehidupan, namun kerja jarak jauh secara mendasar menantang asumsi tersebut (Ashforth et al., 2000).

Kerja jarak jauh menciptakan kondisi pelarutan batas, di mana tidak adanya pemisahan fisik tempat kerja dan fleksibilitas jadwal justru mendorong ekspansi kerja ke semua aspek waktu dan ruang kehidupan (Allen et al., 2021; Clark, 2000). Alih-alih meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, kerja jarak jauh bisa menciptakan kondisi di mana pekerjaan menjadi hadir secara konstan, dapat diakses kapan pun dan di mana pun (Song & Gong, 2025; Bullini Orlandi et al., 2024).

Digital nomadisme merupakan kasus ekstrem dari pelarutan batas, di mana pekerjaan dan perjalanan menyatu sedemikian rupa sehingga batas tradisional antara waktu profesional dan pribadi menjadi tidak relevan (Hannonen, 2020; Nash et al., 2018). Integrasi ini, meskipun tampak ideal, dapat menimbulkan tekanan performa yang terus-menerus dan menghilangkan waktu pemulihan yang penting bagi kesejahteraan psikologis.

Teori Dukungan Sosial dan Isolasi dalam Kerja Jarak Jauh

Teori dukungan sosial (Cohen dan Wills, 1985) menekankan pentingnya hubungan interpersonal dalam mengelola stres kerja dan mencegah burnout. Lingkungan kerja tradisional menyediakan peluang interaksi sosial yang terstruktur, dukungan dari rekan kerja, dan pengembangan hubungan profesional yang dapat menjadi penyangga terhadap stres kerja (Sloan, 2012; Mittal et al., 2025).

Pengaturan kerja jarak jauh, khususnya digital nomadisme, dapat secara sistematis melemahkan sistem dukungan sosial melalui isolasi geografis, berkurangnya interaksi dengan rekan kerja, dan terganggunya koneksi komunitas (Miguel et al., 2025; Pekkala et al., 2025). Ketidakhadiran jaringan sosial yang konsisten dapat menghilangkan sumber daya penting untuk manajemen stres dan regulasi emosional, sehingga menciptakan kerentanan terhadap burnout meskipun ada peningkatan fleksibilitas kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa 55% pekerja jarak jauh mengalami kesulitan dalam merasakan koneksi dengan rekan kerja, yang mengindikasikan bahwa alat komunikasi digital belum mampu menggantikan hubungan langsung dalam memberikan dukungan sosial (TravelPerk, 2025).

METODE PENELITIAN

Pengembangan Teoretis: Konseptualisasi Burnout dalam Kerja Jarak Jauh

Definisi Burnout Kerja Jarak Jauh

Berdasarkan bukti-bukti terbaru dan pertimbangan teoretis, tulisan ini mengusulkan definisi berikut:

Burnout kerja jarak jauh adalah sindrom psikologis yang ditandai dengan kelelahan kronis, sinisme, dan penurunan efektivitas yang disebabkan oleh stresor unik yang melekat pada pengaturan kerja tanpa keterikatan lokasi, termasuk pelarutan batas kehidupan, isolasi sosial, tekanan pemantauan kinerja, dan ketidakstabilan lingkungan (Consiglio et al., 2023; Höcker et al., 2024).

Definisi ini membedakan burnout kerja jarak jauh dari burnout kerja tradisional melalui beberapa karakteristik kunci. Penekanan pada kebebasan lokasi menyoroti mobilitas geografis yang menciptakan stresor baru. *Pelarutan batas* mengacu pada kaburnya batas antara domain kerja dan pribadi yang menjadi ciri kerja jarak jauh. *Isolasi sosial* mencakup pemisahan fisik dari rekan kerja serta terputusnya koneksi dengan komunitas secara lebih luas (Vignoli et al., 2024; Cavallari et al., 2023).

Tekanan pemantauan kinerja mencerminkan meningkatnya pengawasan dan tuntutan pengaturan diri yang umum dalam kerja jarak jauh (Hamrick et al., 2024; Jeske, 2022). *Ketidakstabilan lingkungan* menggambarkan ketidakpastian dan kebutuhan adaptasi terus-menerus, khususnya dalam konteks digital nomad (Marsh et al., 2024; Hannonen, 2020).

Dimensi Burnout Kerja Jarak Jauh

Burnout kerja jarak jauh terdiri dari empat dimensi utama yang membedakannya dari burnout di tempat kerja tradisional:

Kelelahan akibat Pelarutan Batas

Dimensi ini mencakup kelelahan yang timbul karena ketidakmampuan menciptakan pemisahan yang jelas antara domain kehidupan kerja dan pribadi (Lazauskaite-Zabielske et al., 2022; Wepfer et al., 2018). Berbeda dengan kelelahan kerja tradisional akibat tuntutan berlebihan, kelelahan jenis ini muncul karena akses kerja yang selalu tersedia dan beban kognitif konstan dalam mengelola transisi peran tanpa petunjuk lingkungan (Hayashi, 2024; Wepfer et al., 2018).

Data statistik menunjukkan bahwa 81% pekerja jarak jauh memeriksa email di luar jam kerja, termasuk 63% di akhir pekan dan 34% saat liburan, yang menunjukkan pelanggaran batas sistematis yang dapat memicu stres kronis dan kelelahan (TravelPerk, 2025).

Amplifikasi Isolasi

Dimensi ini mencerminkan peningkatan kesepian dan keterputusan sosial yang melampaui isolasi kerja biasa (O'Hare et al., 2024; D'Oliveira & Persico, 2023). Isolasi dalam kerja jarak jauh berbeda dari kesepian di tempat kerja tradisional karena mencakup gangguan hubungan profesional dan keterputusan dengan komunitas yang lebih luas, terutama di antara digital nomad yang tidak memiliki jaringan sosial yang stabil (Walz et al., 2024; Yan et al., 2025).

Mobilitas geografis yang terus-menerus dapat menghambat pembentukan hubungan lokal yang bermakna sekaligus mengganggu sistem dukungan sosial yang sudah ada, menciptakan efek isolasi berlapis yang melebihi yang dialami pekerja jarak jauh non-nomaden (Miguel et al., 2025; Ehn et al., 2022).

Intensifikasi Tekanan Kinerja

Dimensi ini mencerminkan peningkatan tekanan psikologis untuk menunjukkan produktivitas dan nilai kerja tanpa adanya petunjuk kehadiran fisik (Berger et al., 2025; Shimura et al., 2021). Pekerja jarak jauh mungkin merasa terdorong untuk mengkompensasi keterbatasan kerja jarak jauh dengan bekerja secara berlebihan dan selalu tersedia, melebihi tuntutan tempat kerja tradisional (Şimşek Demirbağ & Demirbağ, 2022; Torgalöz et al., 2022).

Penelitian menunjukkan bahwa 48% pekerja jarak jauh bekerja di luar jam yang dijadwalkan, dan 44% melaporkan peningkatan jam kerja dibanding tahun sebelumnya, yang menunjukkan perluasan kerja sistematis yang dapat memicu burnout melalui volume kerja, bukan hanya tekanan pekerjaan biasa (TravelPerk, 2025).

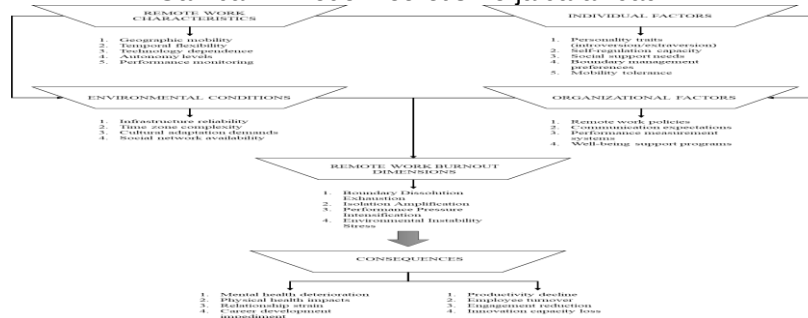
Stres akibat Ketidakstabilan Lingkungan

Dimensi ini, khususnya relevan bagi digital nomad, mencakup stres akibat adaptasi lingkungan yang terus-menerus, ketidakpastian infrastruktur, dan kebutuhan pengelolaan logistik untuk pekerjaan tanpa lokasi tetap (Bozzi, 2024; Mitra & Paul, 2025). Tidak seperti stres di tempat kerja tradisional yang berasal dari faktor lingkungan yang dikenal, stres jenis ini melibatkan ketidakpastian dan tuntutan adaptasi berkelanjutan yang dapat melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya (Mancinelli, 2020; de Sousa et al., 2025).

Model Teoretis

Model teoretis burnout kerja jarak jauh yang diusulkan menggambarkan hubungan kompleks antara karakteristik kerja jarak jauh, faktor individu, kondisi lingkungan, dan hasil burnout, beserta konsekuensinya baik secara personal maupun organisasi.

Gambar 1. Model Teoretis Kerja Jarak Jauh



Proposisi Teoretis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun, makalah ini mengajukan proposisi-proposisi teoretis berikut untuk pengujian empiris di masa depan:

Proposisi 1: Pekerja jarak jauh mengalami tingkat burnout akibat pelarutan batas yang lebih tinggi dibandingkan pekerja kantor, dengan digital nomad menunjukkan tingkat tertinggi.

Proposisi 2: Isolasi sosial memediasi hubungan antara pengaturan kerja jarak jauh dan tingkat burnout.

Proposisi 3: Intensitas tekanan kinerja berbanding lurus dengan praktik pemantauan organisasi, dan berbanding terbalik dengan pendekatan manajemen berbasis kepercayaan.

Proposisi 4: Kapasitas pengaturan diri memoderasi hubungan antara fleksibilitas kerja jarak jauh dan tingkat burnout.

Proposisi 5: Stres akibat ketidakstabilan lingkungan lebih tinggi pada digital nomad dibandingkan pekerja jarak jauh yang menetap, dimoderasi oleh toleransi adaptasi dan keterampilan logistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor Pendahulu (Antecedents) Burnout dalam Kerja Jarak Jauh

Faktor Struktural

Pelarutan Batas dan Paradoks Fleksibilitas Waktu

Penghapusan batas fisik dan waktu kerja yang bersifat struktural—meskipun bertujuan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja—secara paradoks justru dapat menciptakan kondisi di mana pekerjaan meluas ke seluruh aspek kehidupan. Ketika pekerjaan dapat diakses kapan saja dan di mana saja, individu mungkin kesulitan membentuk batas pelindung yang menjaga waktu pemulihan dan ruang pribadi yang penting bagi kesejahteraan psikologis.

Paradoks ini semakin nyata dalam konteks digital nomad, di mana integrasi antara kerja dan perjalanan tampak ideal namun sebenarnya menciptakan kondisi di mana kedua domain tidak mendapatkan perhatian atau pemisahan yang memadai. Ketersediaan pekerjaan secara terus-menerus menciptakan tekanan psikologis untuk tetap produktif bahkan di waktu luang, sehingga secara efektif menghilangkan waktu pemulihan yang dibutuhkan untuk mengelola stres dan mencegah burnout.

Ketergantungan Teknologi dan Kerentanan Infrastruktur

Pengaturan kerja jarak jauh menciptakan ketergantungan yang belum pernah terjadi sebelumnya terhadap infrastruktur teknologi yang mungkin tidak dapat diandalkan, terutama bagi digital nomad yang bekerja di berbagai wilayah geografis. Gangguan teknologi, masalah koneksi internet, dan malfungsi platform menjadi sumber stres signifikan ketika hal tersebut berdampak langsung pada kapasitas kerja dan keamanan pendapatan.

Berbeda dengan masalah teknologi di tempat kerja tradisional yang biasanya didukung langsung oleh organisasi, permasalahan teknologi dalam kerja jarak jauh menjadi tanggung jawab individu yang mungkin memerlukan pemecahan masalah secara mandiri, pencarian solusi alternatif, dan investasi finansial dalam sistem cadangan. Kerentanan teknologi ini menciptakan kecemasan dan stres yang berkelanjutan akibat kewaspadaan terus-menerus dan tuntutan adaptasi.

Faktor Sosial

Gangguan Hubungan Profesional dan Isolasi Rekan Kerja

Kerja jarak jauh secara sistematis mengurangi interaksi spontan antar rekan, peluang membangun hubungan informal, dan perkembangan sistem dukungan sosial yang secara tradisional berperan sebagai penyangga terhadap stres kerja. Ketidadaan kehadiran fisik menghilangkan isyarat komunikasi nonverbal, percakapan santai, serta interaksi kolaboratif dalam menyelesaikan masalah yang penting bagi kesejahteraan psikologis.

Digital nomad menghadapi tantangan sosial tambahan akibat mobilitas geografis yang konstan, yang menghambat terbentuknya jaringan profesional yang stabil dan keterikatan dengan komunitas lokal. Kombinasi dari berkurangnya interaksi dengan rekan kerja dan terputusnya sistem sosial lokal dapat menciptakan efek isolasi yang saling memperkuat dan melampaui kapasitas individu untuk mengatasinya, sehingga berkontribusi pada burnout akibat berkurangnya sumber daya sosial.

Koordinasi Komunikasi dan Kompleksitas Zona Waktu

Pengaturan kerja jarak jauh secara global sering kali memerlukan koordinasi lintas zona waktu, yang menciptakan tantangan dalam penjadwalan dan penundaan komunikasi yang dapat menyebabkan stres kronis dan frustrasi. Beban kognitif dalam mengelola perbedaan zona waktu, komunikasi asinkron, dan siklus respons yang tertunda menimbulkan ketegangan mental berkelanjutan yang berkontribusi pada burnout melalui akumulasi stres kecil.

Bagi digital nomad, manajemen zona waktu menjadi lebih kompleks karena lokasi pribadi sering berubah, sehingga memerlukan perhitungan ulang secara terus-menerus terhadap waktu komunikasi yang optimal dan berpotensi mengganggu pola kolaborasi yang sudah ada. Kompleksitas koordinasi yang terus berlangsung ini dapat menguras sumber daya kognitif yang seharusnya dapat digunakan untuk aktivitas kerja utama atau pemulihan pribadi.

Faktor Individu

Tuntutan Pengaturan Diri dan Tantangan Manajemen Otonomi

Kerja jarak jauh menuntut tingkat pengaturan diri, manajemen waktu, dan pemeliharaan motivasi yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan lingkungan kerja tradisional yang memiliki struktur dan supervisi eksternal. Individu mungkin kesulitan dalam mengambil keputusan secara terus-menerus

mengenai penjadwalan kerja, prioritas tugas, dan pengelolaan batas kehidupan, yang biasanya diatur oleh sistem organisasi dalam konteks kerja konvensional.

Beban kognitif dari pengaturan diri yang berkelanjutan dapat menguras sumber daya mental dan menyebabkan kelelahan dalam pengambilan keputusan (*decision fatigue*), terutama jika dikombinasikan dengan tuntutan adaptasi lingkungan yang umum dalam konteks digital nomad. Individu dengan kapasitas pengaturan diri yang rendah mungkin merasa kewalahan, bukan terbebaskan, oleh pengaturan kerja jarak jauh, yang pada akhirnya mengarah pada stres dan burnout akibat kurangnya struktur yang memadai.

Kecemasan Kinerja dan Kekhawatiran terhadap Visibilitas

Ketidakhadiran secara fisik dapat menimbulkan kecemasan mengenai evaluasi kinerja dan pengembangan karier, sehingga mendorong perilaku kompensasi berlebihan yang melampaui tingkat kerja yang berkelanjutan. Pekerja jarak jauh mungkin merasa perlu untuk menunjukkan nilai mereka melalui ketersediaan yang berlebihan, kecepatan respons yang tinggi, dan jam kerja yang panjang, melebihi ekspektasi tempat kerja tradisional.

Kecemasan kinerja ini menjadi sangat akut bagi digital nomad yang mungkin menghadapi skeptisisme terkait komitmen kerja dan profesionalisme mereka karena gaya hidupnya. Kebutuhan konstan untuk membuktikan legitimasi dan dedikasi dapat menciptakan stres kronis dan ekspansi kerja yang berkelanjutan, sehingga berkontribusi pada burnout akibat tekanan performa yang tinggi.

Faktor Organisasi

Ketidacukupan Kebijakan Kerja Jarak Jauh dan Sistem Dukungan

Banyak organisasi telah mengimplementasikan kerja jarak jauh tanpa menyesuaikan praktik manajemen, sistem evaluasi kinerja, dan program dukungan kesejahteraan karyawan secara memadai. Ketidadaan kebijakan dan prosedur khusus kerja jarak jauh dapat menciptakan ketidakpastian, perlakuan yang tidak setara, dan dukungan yang tidak memadai terhadap tantangan unik yang dihadapi oleh pekerja terdistribusi.

Organisasi yang tetap mempertahankan asumsi kerja tradisional sambil mengizinkan kerja jarak jauh secara tidak langsung dapat menciptakan kondisi burnout melalui ekspektasi yang tidak selaras, metrik kinerja yang tidak tepat, dan kurangnya sumber daya kesejahteraan yang dirancang khusus untuk karyawan tanpa lokasi tetap.

Ekspektasi Komunikasi dan Tekanan Ketersediaan

Budaya organisasi yang mempertahankan atau bahkan meningkatkan ekspektasi komunikasi bagi pekerja jarak jauh dapat menciptakan tekanan ketersediaan yang kronis dan pelanggaran terhadap batas kehidupan kerja. Ketika pengaturan kerja jarak jauh justru bertepatan dengan meningkatnya tuntutan komunikasi, karyawan dapat mengalami peningkatan, bukan penurunan, stres kerja.

Ekspektasi untuk merespons secara instan melalui berbagai saluran komunikasi dapat menghilangkan batas kerja alami dan waktu pemulihan, sehingga berkontribusi terhadap burnout melalui aktivasi berkelanjutan dan berkurangnya pelepasan psikologis dari tanggung jawab kerja.

Konsekuensi Burnout dalam Kerja Jarak Jauh

Konsekuensi Individual

Penurunan Kesehatan Fisik dan Mental

Burnout dalam kerja jarak jauh dapat memunculkan dampak kesehatan fisik dan mental yang berbeda dari burnout di tempat kerja tradisional. Komponen isolasi dapat berkontribusi pada tingkat depresi dan kecemasan yang lebih tinggi dibandingkan lingkungan kerja konvensional, dengan penelitian menunjukkan bahwa 40% pekerja jarak jauh mengalami peningkatan kecemasan dan depresi dibandingkan 35% pekerja kantor.

Dampak kesehatan fisik dapat mencakup peningkatan perilaku sedentari, pola tidur tidak teratur akibat gangguan zona waktu, serta akses layanan kesehatan yang terbatas bagi digital nomad yang berada di sistem layanan kesehatan yang asing. Kombinasi antara tekanan kesehatan mental dan pengabaian kesehatan fisik dapat menciptakan efek negatif berlapis yang melebihi dampak stres kerja tradisional.

Dampak terhadap Hubungan dan Fungsi Sosial

Karakteristik pelarutan batas dalam burnout kerja jarak jauh dapat berdampak pada hubungan pribadi, menciptakan ketegangan dengan anggota keluarga, teman, dan pasangan yang mungkin kesulitan memahami atau menyesuaikan diri dengan tantangan kerja tanpa lokasi tetap. Tekanan untuk selalu tersedia dapat mengganggu pengembangan dan



pemeliharaan hubungan personal, menciptakan isolasi sosial yang meluas hingga di luar konteks profesional.

Bagi digital nomad, dampak terhadap hubungan dapat mencakup kesulitan mempertahankan hubungan jarak jauh, tantangan dalam membentuk koneksi sosial baru karena pola tinggal sementara, serta ketegangan keluarga terkait pilihan gaya hidup dan stabilitas karier. Ketegangan hubungan ini dapat menghilangkan sumber dukungan sosial penting untuk pemulihan burnout, menciptakan siklus negatif yang mempertahankan atau memperburuk tekanan psikologis.

Konsekuensi Profesional dan Karier

Penurunan Kinerja dan Keterbatasan Pengembangan Karier

Burnout dalam kerja jarak jauh dapat memanifestasikan penurunan kualitas kerja, menurunnya kapasitas inovatif, dan terganggunya pengambilan keputusan, yang mungkin tidak langsung terlihat oleh atasan namun berdampak akumulatif terhadap kemajuan karier. Komponen isolasi dapat membatasi akses terhadap bimbingan informal, arahan karier, dan peluang pengembangan profesional yang biasanya terjadi melalui hubungan di tempat kerja. Digital nomad menghadapi keterbatasan karier tambahan akibat persepsi kurangnya komitmen, kekhawatiran profesionalisme, dan keterbatasan ketersediaan untuk peluang promosi yang membutuhkan kehadiran konsisten atau relokasi. Pilihan gaya hidup ini secara tidak langsung dapat menciptakan efek plafon karier yang memperparah burnout akibat keterbatasan pertumbuhan profesional dan rendahnya kepuasan pencapaian.

Dampak terhadap Kualitas Kerja dan Produktivitas

Dimensi intensifikasi tekanan kinerja dari burnout kerja jarak jauh dapat secara paradoks menurunkan produktivitas melalui perfeksionisme, kelumpuhan pengambilan keputusan, dan kelebihan beban kognitif. Pemantauan diri yang konstan dan kecemasan terhadap kinerja dapat mengganggu pemikiran kreatif, pemecahan masalah, dan efektivitas kolaboratif yang penting untuk hasil kerja berkualitas tinggi.

Stres akibat ketidakstabilan lingkungan, terutama pada digital nomad, dapat menciptakan kualitas kerja yang tidak konsisten karena gangguan infrastruktur, tuntutan adaptasi, dan alokasi sumber daya kognitif untuk tugas logistik alih-alih tugas profesional. Dampak terhadap produktivitas ini dapat menciptakan stres tambahan dan kecemasan performa, mempertahankan atau memperburuk gejala burnout melalui siklus umpan balik negatif.

Konsekuensi Organisasi

Tantangan Retensi Talenta dan Keterlibatan Karyawan

Organisasi yang mengalami tingkat burnout kerja jarak jauh yang tinggi dapat menghadapi peningkatan turnover sukarela, penurunan keterlibatan karyawan, dan kesulitan menarik talenta terbaik yang mengasosiasikan kerja jarak jauh dengan dukungan yang tidak memadai dan tingkat stres yang tinggi. Efek reputasi dari manajemen kerja jarak jauh yang buruk dapat memperparah tantangan perekrutan dan retensi, menciptakan siklus negatif yang berdampak pada efektivitas organisasi.

Kehilangan pekerja jarak jauh berpengalaman akibat burnout juga dapat menghilangkan pengetahuan institusional dan jaringan relasi yang sangat penting untuk efektivitas tim terdistribusi, menciptakan tantangan operasional tambahan yang melampaui sekadar penggantian karyawan.

Penurunan Kapasitas Inovasi dan Kolaborasi

Burnout kerja jarak jauh dapat secara sistematis mengurangi kapasitas inovasi organisasi melalui penurunan pemikiran kreatif, efektivitas kolaboratif, dan kemampuan pemecahan masalah di antara anggota tim yang terdistribusi. Dimensi amplifikasi isolasi dapat membatasi kolaborasi lintas fungsi dan berbagi pengetahuan yang penting untuk pembelajaran organisasi dan adaptasi.

Intensifikasi tekanan kinerja juga dapat menyebabkan penghindaran risiko dan penurunan eksperimen karena karyawan yang burnout lebih fokus untuk mempertahankan kinerja minimum daripada melebihi standar, yang pada akhirnya dapat membatasi pertumbuhan organisasi dan keunggulan kompetitif di pasar yang dinamis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Implikasi Praktis

Bagi Pemimpin Organisasi dan Profesional Sumber Daya Manusia Pengembangan Kebijakan Kerja Jarak Jauh dan Integrasi Kesejahteraan

Organisasi perlu mengembangkan kebijakan kerja jarak jauh yang komprehensif dan secara eksplisit menangani pencegahan burnout serta pemeliharaan kesejahteraan bagi karyawan terdistribusi. Kebijakan ini harus mencakup ekspektasi yang jelas terkait jam ketersediaan, waktu respons komunikasi, dan penghormatan terhadap batas kehidupan kerja guna melindungi waktu pemulihan karyawan tanpa mengorbankan efektivitas operasional.

Perhatian khusus perlu diberikan kepada karyawan digital nomad yang menghadapi tantangan unik dan memerlukan sistem dukungan khusus, termasuk tunjangan teknologi, bantuan akses layanan kesehatan, pedoman koordinasi zona waktu, serta sumber daya adaptasi budaya untuk menjawab keseluruhan tantangan dari kebebasan lokasi.

Adaptasi Sistem Pengukuran Kinerja dan Pendekatan Manajemen Berbasis Kepercayaan

Sistem pengukuran kinerja tradisional yang berbasis pada pemantauan aktivitas dan pelacakan waktu secara tidak langsung dapat memperburuk burnout kerja jarak jauh melalui tekanan pengawasan dan palarutan batas. Organisasi disarankan untuk beralih ke sistem evaluasi berbasis hasil (outcome-based), yang menitikberatkan pada pencapaian, bukan durasi kerja, guna mengurangi intensifikasi tekanan performa sambil tetap menjaga akuntabilitas.

Program pelatihan manajemen juga harus menekankan kepemimpinan berbasis kepercayaan yang mendukung otonomi karyawan dengan tetap menyediakan arahan dan umpan balik yang memadai untuk efektivitas pengelolaan kinerja dalam pengaturan kerja terdistribusi.

Bagi Perancang Teknologi dan Sistem Pendukung Kerja Jarak Jauh Teknologi Manajemen Batas dan Integrasi Kesejahteraan

Platform teknologi yang mendukung kerja jarak jauh sebaiknya mengintegrasikan fitur-fitur yang memfasilitasi, bukan menghambat, pengelolaan batas kehidupan kerja, seperti penjadwalan notifikasi otomatis, batas waktu komunikasi, dan integrasi dengan kalender pribadi untuk melindungi waktu non-kerja. Sistem ini perlu membantu karyawan menciptakan struktur kerja, bukan menghapus seluruh batasan waktu dan ruang.

Fitur pemantauan kesejahteraan dan dukungan psikologis juga harus diintegrasikan dalam platform kerja jarak jauh, termasuk sistem peringatan dini terhadap gejala burnout, akses ke sumber daya kesehatan mental, serta fasilitas koneksi sosial untuk mengurangi isolasi.

Sistem Dukungan dan Infrastruktur Khusus Digital Nomad

Platform dan layanan khusus perlu dikembangkan untuk menjawab tantangan unik yang dihadapi digital nomad, seperti solusi konektivitas internet yang andal, layanan pencarian lokasi tempat kerja (co-working space), koordinasi akses layanan kesehatan, dan fitur pembentukan komunitas yang menjaga koneksi sosial meski berpindah-pindah lokasi.

Sistem ini juga harus memberikan dukungan logistik untuk permasalahan umum digital nomad seperti koordinasi perbankan, kepatuhan pajak, pengelolaan visa, dan bantuan darurat, sehingga dapat mengurangi beban kognitif dan stres akibat mobilitas geografis yang konstan.

Bagi Pekerja Jarak Jauh dan Digital Nomad Pengembangan Keterampilan Manajemen Batas dan Prioritas Perawatan Diri

Pekerja jarak jauh perlu mengembangkan strategi eksplisit untuk mengelola batas kehidupan kerja yang melindungi waktu pemulihan, hubungan personal, dan kesejahteraan psikologis meski pekerjaan mudah diakses. Ini mencakup penciptaan batas fisik ruang kerja, penetapan jam komunikasi yang terbatas, serta pembangunan rutinitas harian yang memberikan stabilitas dalam pengaturan kerja fleksibel.

Perhatian khusus juga perlu diberikan pada pengembangan keterampilan pengaturan diri, teknik manajemen stres, serta strategi menjaga koneksi sosial yang relevan dengan tantangan kerja tanpa lokasi tetap sembari mempertahankan manfaat fleksibilitas kerja.

Pemeliharaan Dukungan Sosial dan Pembangunan Komunitas

Pekerja jarak jauh dan digital nomad harus memprioritaskan pemeliharaan koneksi sosial melalui upaya membangun hubungan secara sadar, keterlibatan dalam komunitas, dan pengembangan jaringan

profesional yang menggantikan kurangnya interaksi sosial spontan. Ini dapat mencakup pemanfaatan ruang kerja bersama (co-working space), partisipasi dalam asosiasi profesional, dan keterlibatan dalam komunitas lokal sebagai sumber dukungan sosial penting untuk mencegah burnout. Digital nomad juga perlu mengembangkan strategi untuk menjaga hubungan yang bermakna di tengah mobilitas geografis, termasuk penjadwalan komunikasi rutin, perencanaan pertemuan kembali, dan pemanfaatan teknologi untuk mempertahankan kedalaman hubungan serta ketersediaan dukungan di masa-masa sulit.

Arah Penelitian Selanjutnya

Validasi Empiris dan Pengembangan Instrumen Pengukuran

Kerangka teoretis yang disajikan memerlukan pengujian empiris yang komprehensif di berbagai konteks kerja jarak jauh, termasuk karyawan remote tradisional, digital nomad, dan pekerja hibrida di berbagai industri dan latar budaya. Penelitian selanjutnya perlu mengembangkan instrumen pengukuran yang tervalidasi untuk dimensi burnout kerja jarak jauh, yang membedakannya dari ukuran burnout di tempat kerja konvensional.

Studi longitudinal yang menelusuri perkembangan dan trajektori burnout kerja jarak jauh dari waktu ke waktu dapat memberikan wawasan penting terkait peluang pencegahan, efektivitas intervensi, dan keberlanjutan jangka panjang dari berbagai model kerja jarak jauh. Selain itu, studi komparatif yang membandingkan tingkat dan manifestasi burnout pada berbagai model kerja jarak jauh dapat memberikan landasan bagi pengembangan kebijakan organisasi dan pilihan gaya hidup individu.

Perspektif Budaya dan Internasional

Penelitian perlu menggali bagaimana dimensi budaya seperti individualisme-kolektivisme, jarak kekuasaan (power distance), dan penghindaran terhadap ketidakpastian (uncertainty avoidance) memengaruhi kerentanan terhadap burnout kerja jarak jauh dan pola manifestasinya. Digital nomadisme, secara khusus, mungkin berinteraksi dengan faktor budaya secara kompleks ketika individu menjelajahi berbagai konteks budaya sambil mempertahankan tanggung jawab kerja yang konsisten. Studi komparatif internasional dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana sistem dukungan sosial, model akses layanan kesehatan, dan sikap budaya terhadap integrasi kehidupan-kerja memengaruhi keberlanjutan kerja jarak jauh dan pencegahan burnout di berbagai wilayah geografis.

Aplikasi Teknologi dan Kecerdasan Buatan

Penelitian ke depan perlu mengkaji bagaimana teknologi baru seperti kecerdasan buatan (AI), realitas virtual (VR), dan platform komunikasi canggih dapat membantu atau justru memperburuk tantangan burnout dalam kerja jarak jauh. Sistem pemantauan kesejahteraan berbasis AI, lingkungan kolaborasi virtual, dan alat manajemen batas otomatis merupakan solusi teknologi potensial yang perlu dievaluasi secara empiris.

Studi juga harus mengeksplorasi bagaimana kecanduan teknologi, kelebihan beban digital, dan tuntutan konektivitas yang konstan dapat berinteraksi dengan pengaturan kerja jarak jauh dalam memengaruhi perkembangan dan keberlanjutan burnout, serta memberikan panduan untuk penggunaan teknologi yang sehat dalam konteks kerja tanpa lokasi tetap.

Pengembangan Intervensi dan Pengujian Efektivitas

Penelitian harus berfokus pada pengembangan dan pengujian intervensi yang dirancang khusus untuk menangani burnout kerja jarak jauh, termasuk perubahan kebijakan organisasi, program pengembangan keterampilan individu, solusi teknologi, dan inisiatif dukungan komunitas. Intervensi ini perlu dievaluasi secara ketat baik dari segi efektivitas dalam mengurangi burnout maupun kemampuannya mempertahankan manfaat fleksibilitas kerja jarak jauh.

Perhatian khusus perlu diberikan pada pengembangan intervensi bagi digital nomad, yang mungkin memerlukan pendekatan khusus untuk menangani kombinasi unik antara tuntutan kerja dan tantangan gaya hidup akibat mobilitas geografis yang konstan dan kebutuhan adaptasi budaya.

Keterbatasan

Makalah konseptual ini memiliki keterbatasan karena bergantung pada bukti statistik yang masih berkembang dan data laporan diri (self-reported) yang mungkin belum sepenuhnya menggambarkan kompleksitas pengalaman burnout dalam kerja jarak jauh di berbagai populasi dan konteks. Evolusi cepat dalam praktik kerja jarak jauh dan perkembangan platform teknologi menuntut penyempurnaan teori secara berkelanjutan dan validasi empiris seiring munculnya pola-pola baru.

Selain itu, makalah ini lebih berfokus pada faktor individu dan organisasi, sementara pengaruh yang lebih luas seperti faktor sosial, ekonomi, dan budaya belum banyak dibahas, padahal faktor-faktor tersebut dapat berdampak signifikan terhadap keberlanjutan kerja jarak jauh dan kerentanan terhadap

burnout. Kerangka kerja yang diajukan mungkin memerlukan adaptasi budaya dan modifikasi kontekstual agar dapat diterapkan secara efektif di berbagai wilayah global.

Sifat dinamis dari pengaturan kerja jarak jauh dan praktik digital nomad juga berarti bahwa pola dan tantangan saat ini dapat berubah dengan cepat, sehingga diperlukan pembaruan teori dan penilaian ulang secara berkala agar tetap relevan dan akurat.

Kesimpulan

Burnout dalam kerja jarak jauh merupakan paradoks penting dalam psikologi tempat kerja kontemporer, yang menantang asumsi dasar tentang hubungan antara fleksibilitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Kerangka teoretis yang disajikan dalam makalah ini menunjukkan bahwa kebebasan lokasi dan otonomi jadwal, meskipun memberikan banyak manfaat, juga dapat menciptakan stresor baru yang tidak dapat ditangani oleh intervensi tempat kerja tradisional.

Munculnya burnout kerja jarak jauh, terutama dalam manifestasi ekstremnya pada digital nomad, menunjukkan perlunya rekonseptualisasi mendasar terhadap sistem kesehatan kerja dan dukungan kesejahteraan karyawan. Organisasi, pembuat kebijakan, dan individu harus menyadari bahwa kebebasan geografis tidak otomatis berarti kebebasan psikologis, dan bahwa pengaturan kerja jarak jauh yang berkelanjutan memerlukan perancangan yang disengaja serta dukungan berkelanjutan untuk mencegah burnout.

Model empat dimensi dari burnout kerja jarak jauh—yang mencakup kelelahan akibat pelarutan batas, amplifikasi isolasi, intensifikasi tekanan kinerja, dan stres akibat ketidakstabilan lingkungan—memberikan landasan untuk memahami tantangan unik yang dihadapi oleh pekerja tanpa lokasi tetap. Dengan menangani dimensi-dimensi khusus ini alih-alih menerapkan pendekatan konvensional, organisasi dan individu dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk menjaga kesejahteraan sekaligus mempertahankan manfaat fleksibilitas yang menjadi daya tarik utama kerja jarak jauh.

Penelitian selanjutnya perlu difokuskan pada validasi empiris kerangka kerja ini, serta eksplorasi variasi budaya, solusi teknologi, dan efektivitas intervensi di berbagai konteks kerja jarak jauh. Pada saat yang sama, organisasi harus mulai mengevaluasi kebijakan dan sistem dukungan kerja jarak jauh mereka untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat berkontribusi terhadap burnout, dan secara proaktif menciptakan pengaturan yang berkelanjutan yang mempromosikan fleksibilitas sekaligus kesejahteraan.

Seiring kerja jarak jauh terus berkembang dan digital nomadisme menjadi semakin umum, memahami dan mengatasi tantangan psikologis yang melekat dalam kebebasan lokasi menjadi sangat penting bagi keberlanjutan karier individu, efektivitas organisasi, dan adaptasi masyarakat terhadap paradigma kerja yang berubah. Model konseptual yang diusulkan di sini memberikan titik awal bagi kemajuan teoritis dan intervensi praktis dalam bidang psikologi kesehatan kerja yang sedang berkembang ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2021). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Banerjee, P., & Gupta, R. (2024). A mixed-method exploration of effects of technostress on remote/hybrid working professionals. *Computers in Human Behavior*, 151, 108042. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108042>
- Bozzi, A. (2024). Digital nomadism from the perspective of places and mobilities: A literature review. *European Transport Research Review*.
- Bullini Orlandi, L., Pocek, J., Kraus, S., & Rossignoli, C. (2024). Digital workers' stress: The role of digital creativity in the future jobs. *Journal of Innovation and Knowledge*, 9(2), 100492. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100492>
- Bullini Orlandi, L., Veglianti, E., Zardini, A., & Rossignoli, C. (2024). Enhancing employees' remote work experience: Exploring the role of organizational job resources. *Technological Forecasting and Social Change*, 199. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123075>
- Capone V, Schettino G, Marino L, Camerlingo C, Smith A and Depolo M (2024) The new normal of remote work: exploring individual and organizational factors affecting work-related outcomes and well-being in academia. *Front. Psychol.* 15:1340094. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1340094

- Cavallari, J. M., Garza, J. L., Charamut, N. R., & Dugan, A. G. (2023). Impact of work schedule characteristics on teacher mental health and burnout symptoms while remote working. *American Journal of Industrial Medicine*, 66(8), 645-656. <https://doi.org/10.1002/ajim.23497>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Consiglio, C., Massa, N., Sommovigo, V., & Fusco, L. (2023). Techno-stress creators, burnout and psychological health among remote workers during the pandemic: The moderating role of e-work self-efficacy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3218. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043218>
- Costin, A., Roman, A. F., & Balica, R.-S. (2023). Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 14, 1193854. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1193854>
- de Sousa, B. V., Bastida, M., & Vieira, E. (2025). Unraveling digital nomadism: A comprehensive bibliometric review of emerging research and trends. *Journal of Global Mobility*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Digital Nomad Adventures (2024), "Burnout and digital nomads", October 3, available at: www.digitalnomadadventures.com/burnout-and-digital-nomads/
- D'Oliveira, T. C., & Persico, L. (2023). Workplace isolation, loneliness and wellbeing at work: The mediating role of task interdependence and supportive behaviours. *Applied Ergonomics*, 109, 104012. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2023.104012>
- Ehn, K., Jorge, A., & Marques-Pita, M. (2022). Digital nomads and the Covid-19 pandemic: Narratives about relocation in a time of lockdowns and reduced mobility. *Social Media and Society*, 8(2), 20563051221094850. <https://doi.org/10.1177/20563051221094850>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426-e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Hannonen, O. (2020). In search of a digital nomad: Defining the phenomenon. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 335-353. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z>
- Hayashi, S. (2024). From home to office: Dynamics of remote work frequency, boundary crossing and employee well-being. *International Journal of Workplace Health Management*, 17(3), 234-251. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2023-0098>
- Höcker, M. C., Bachtal, Y., Voll, K., & Pfnür, A. (2024). Healthy, healthier, hybrid work: The burnout-reducing potential of remote work and the mediating effect of work autonomy. *International Journal of Workplace Health Management*, 17(4), 389-408. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-02-2024-0043>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Lazauskaite-Zabielske, J., Ziedelis, A., & Urbanaviciute, I. (2022). When working from home might come at a cost: The relationship between family boundary permeability, overwork climate and exhaustion. *Baltic Journal of Management*, 17(4), 581-598. <https://doi.org/10.1108/BJM-11-2021-0428>
- Mahomed, F., Oba, P., & Sony, M. (2023). Exploring employee well-being during the COVID-19 remote work: Evidence from South Africa. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 91-111. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2022-0061>
- Mancinelli, F. (2020). Digital nomads: Freedom, responsibility and the neoliberal order. *Information Technology and Tourism*.
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Overloaded by Information or Worried About Missing Out on It: A Quantitative Study of Stress, Burnout, and Mental Health Implications in the Digital Workplace. *SAGE Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/21582440241268830>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Microsoft Work Trend Index (2024), "Work trend index 2024: AI at work is here", available at: www.microsoft.com/worklab/work-trend-index/

- Miguel, C., Lutz, C., Perez-Vega, R., & Majetić, F. (2024). "Alone on the road": Loneliness among digital nomads and the use of social media to foster personal relationships. *Media, Culture & Society*, 47(3), 546-566. <https://doi.org/10.1177/01634437241290087>
- Mitra, A., & Paul, S. (2025). The role of digital infrastructure in shaping digital nomad tourism: A comparative analysis of urban and rural nomad hubs. *Transforming Remote Work and Tourism in the Digital Nomad Era*.
- Mittal, S., Kanwal, P., & Dang, T. T. (2025). Impact of workplace social connections on employee wellbeing and happiness. In *Insights on Wellbeing and Happiness in the Workplace* (pp. 109–130). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-2939-9.ch006>
- Nash, C., Jarrahi, M.H., Sutherland, W., Phillips, G. (2018). Digital Nomads Beyond the Buzzword: Defining Digital Nomadic Work and Use of Digital Technologies. In: Chowdhury, G., McLeod, J., Gillet, V., Willett, P. (eds) *Transforming Digital Worlds*. iConference 2018. Lecture Notes in Computer Science(), vol 10766. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-78105-1_25
- Nippert-Eng, C.E. (1996). *Home and Work: Negotiating Boundaries Through Everyday Life*, University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Nowrouzi-Kia, B., Haritos, A. M., Long, B.-Z. S., Bani-Fatemi, A. (2024). Remote work transition amidst COVID-19: Impacts on presenteeism, absenteeism, and worker well-being—A scoping review. *PLoS ONE*, 19(8), e0307234. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307234>
- O'Hare, D., Gaughran, F., Stewart, R., & Pinto Da Costa, M. (2024). A cross-sectional investigation on remote working, loneliness, workplace isolation, well-being and perceived social support in healthcare workers. *BJPsych Open*, 10(2), e67. <https://doi.org/10.1192/bjo.2024.67>
- Pekkala, K., Oksa, R., & Oksanen, A. (2025). Sense of community, social support and social media use in the post-pandemic world of work. *Behaviour & Information Technology*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2025.2461726>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Sevic, A., Lungu, D. A., & Brønnick, K. K. (2025). In the shadows of digitalisation: digital stressors as predictors of emotional exhaustion in Norwegian academia. *Behaviour & Information Technology*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2025.2472942>
- Shin, I., Riforgiate, S. E., Godager, E. A., & Coker, M. C. (2025). Remote Worker Communication Technology Use Related to Role Clarity, Coworker Support, and Work Overload. *Sustainability*, 17(7), 2830. <https://doi.org/10.3390/su17072830>
- Sloan, M. M. (2012). Unfair treatment in the workplace and worker well-being: The role of coworker support in a service work environment. *Work and Occupations*, 39(1), 3–34. <https://doi.org/10.1177/0730888411406555>
- Song, X., & Gong, B. (2025, March 17). *The impact of boundary crossing on well-being among remote workers and the moderating role of nonwork role re-engagement (NWRR)*. Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-06-2024-0225>
- Soucek, R., Voss, A. S., Drexler, H., & Moser, K. (2024). New ways of working and psychological well-being: Work intensity as a target variable of job resources. *International Journal of Workplace Health Management*, 17(4), 353–366. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2024-0010>
- TravelPerk (2025), "Surprising remote work burnout statistics in 2025", available at: www.travelperk.com/blog/remote-work-burnout-statistics/
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work and Stress*, 22(3), 277-294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Vignoli, M., Costantini, A., Ceschi, A., & Perinelli, E. (2024). It's an e-work life! An explorative study on the relationships between e-work characteristics and well-being. *International Journal of Psychology*, 59(4), 567-580. <https://doi.org/10.1002/ijop.12934>
- Walz, T., Kensbock, J. M., de Jong, S. B., & Kunze, F. (2024). Lonely@Work@Home? The impact of work/home demands and support on workplace loneliness during remote work. *European Management Journal*, 42(3), 445-458. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.12.003>
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727-740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>
- Yan, R., Yang, Y., & Zhao, M. (2025). The ethical threat of loneliness: The impact of workplace loneliness on cheating behavior. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1), 45. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-02634-1>