
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Telepressure* Pada Karyawan Magang Generasi Z Di Lingkungan Virtual

Siti Fitriatul Zahroh¹, Puti Archianti Widiasih^{2a}

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

^{2a}puti@uhamka.ac.id

Abstract

Technological advances have shifted work communication systems, including the emergence of telepressure, which is pressure to respond quickly to virtual work messages. This study aims to determine the effect of transformational leadership on telepressure in Generation Z interns who work virtually. The study used a quantitative method with purposive sampling technique. Data were obtained from 152 respondents, but only 150 were analyzed according to the inclusion criteria. The instruments used were the Multifactor Leadership Questionnaire Scale (MLQ) developed by Bernard Bass and Bruce Avolio (1995) and the Workplace Telepressure Scale developed by Barber and Sanutzi (2015). The analysis technique used in this research is a simple linear regression analysis. The results of the analysis showed a significant positive influence between transformational leadership and telepressure ($r = 0.032$, $p < 0.05$). In addition, the regression results showed that transformational leadership contributed 3.1% to telepressure. These findings indicate that the higher the transformational leadership implemented, the higher the telepressure experienced by interns. This finding provides insight into the impact of transformational leadership in a virtual work context

Keywords: Gen Z; Leadership; *Telepressure*; Virtual

Abstrak

Kemajuan teknologi telah mengalihkan sistem komunikasi kerja, termasuk timbulnya *telepressure*, yakni tekanan agar merespons pesan kerja *virtual* secara cepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *telepressure* pada karyawan magang generasi Z yang bekerja secara *virtual*. Penelitian memakai metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Data didapatkan dari 152 responden, namun hanya 150 yang dianalisis sesuai kriteria inklusi. Instrumen yang dipakai adalah *Multifactor Leadership Quesionnare Scale* (MLQ) yang dikembangkan oleh Bernard Bass dan Bruce Avolio (1995) dan *Workplace Telepressure Scale* yang disusun oleh Barber dan Sanutzi (2015). Teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan *telepressure* ($r = 0,032$, $p < 0,05$). Selain itu, hasil regresi menunjukkan kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 3,1% terhadap *telepressure*. Hasil temuan ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin tinggi pula *telepressure* yang dialami oleh karyawan magang. Temuan ini memberikan wawasan mengenai dampak kepemimpinan transformasional dalam konteks kerja *virtual*.

Kata Kunci: Generasi Z; Kepemimpinan; *Telepressure*; Virtual

Pendahuluan

Pada zaman teknologi informasi yang kian maju, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di lingkungan kerja menimbulkan dinamika baru yang dapat berpengaruh terhadap pengalaman kerja bagi karyawan, terutama terhadap karyawan magang *virtual*. Berawal dari pandemi COVID-19 dengan adanya penyesuaian kerja menggunakan teknologi digital dalam dunia kerja yang meningkat secara signifikan, hal ini berdampak hingga saat ini pada perubahan dalam kondisi kerja, sehingga memunculkan magang *virtual* (Efimov et al., 2022). Adanya magang *virtual* diperuntukan untuk membantu individu yang mempunyai hambatan terhadap geografis, agar tetap dapat memberikan kesempatan yang sama dengan magang di kantor (Reid et al., 2023).

Riset yang dilakukan oleh Dell mengenai indeks *Remote Work Readiness (RWR)* melalui wawancara mengungkapkan terdapat pekerja Indonesia yang memiliki usia 18 tahun ke atas sebesar 81% siap bekerja jarak jauh, akan tetapi hal ini memicu kecemasan yang dirasakan oleh sebanyak 33% responden akan batasan yang kabur mengenai kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang dapat berlanjut dalam jangka panjang dan dapat memberikan tekanan psikologis (Irham, 2021). Penelitian lain mengungkapkan teknostres dapat berpengaruh negatif signifikan sebesar 7,4% terhadap kesejahteraan psikologis digital hal ini adalah dampak dari teknologi sehingga dapat memicu stres (Rachmayanti et al., 2024). Tekanan psikologis yang kerap kali dirasakan saat kerja digital adalah *telepressure*.

Telepressure adalah tekanan yang dirasakan oleh individu agar dapat merespons secara cepat (Cambier et al., 2020), seperti email maupun platform yang digunakan saat bekerja. Fenomena *telepressure*, yakni tekanan dalam merespons secara cepat mengenai pesan kerja pada waktu yang tidak terbatas, sudah menjadi salah satu penyebab utama timbulnya kelelahan dan kecemasan terhadap pekerja *virtual* yang bekerja secara jarak jauh. Selain itu, Putranto (2024) yang mengungkapkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh *University College London* mendapatkan hasil tingkat depresi generasi Z

dua pertiga lebih tinggi daripada generasi millennial, hal tersebut juga diperkuat dengan hasil dari riset *Pew Research Center* bahwa hampir 70% remaja generasi Z mengalami kecemasan bahkan depresi.

Karyawan yang merasakan *telepressure* tingkat tinggi dapat memicu *burnout* dengan cepat, hal tersebut dikarenakan karyawan yang merasakan *telepressure* dengan tingkat tinggi akan merasakan kesejahteraan yang kian turun, oleh sebab itu mudah mengalami kelelahan fisik, kognitif, serta emosional (Isnaini & Mubarak, 2023). Fenomena ini sejalan dengan adanya perkembangan teknologi digital dibidang organisasi, dimana hal ini menyebabkan kesulitan dalam membagi waktu untuk kehidupan pribadi dan profesional. Meskipun demikian, kepemimpinan pada organisasi memiliki peran penting untuk memberikan pengalaman kerja pada karyawan, termasuk pada karyawan yang merasakan tertekan mengenai pekerjaan. Adapun salah satu jenis kepemimpinan yang kerap kali digunakan untuk menghindari tekanan tersebut adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional dikenal dapat memberikan dampak positif terhadap komunikasi yang dilakukan dan menurunkan emosi negatif (Ghai & Dhiman, 2024). Pada penelitian Sinaga et al. (2024) mengungkapkan kepemimpinan transformasional membuat interaksi positif terhadap atasan dan bawahan, memberikan motivasi bagi karyawan agar berkontribusi secara maksimal, dan memiliki dampak positif bagi kesejahteraan psikologis karyawan. Kepemimpinan transformasional diketahui dapat mengatasi stres yang dialami karyawan (Czakert & Berger, 2022). Menurut Gillet et al. (2022) karyawan jarak jauh tidak terlalu mengalami kelelahan, seperti karyawan yang bekerja di kantor, hal ini disebabkan oleh adanya ekspektasi langsung yang diberikan dari pemimpin sehingga menjadi pemicu kelelahan emosional bagi karyawan di kantor. Namun, penelitian lain mengungkapkan stres timbul terhadap karyawan dikarenakan bekerja dengan memakai teknologi digital, hal tersebut ditimbulkan dari pemberian motivasi yang berlebih, sehingga memunculkan dampak negatif untuk karyawan.

Adanya sistem kerja *virtual* ini jelas sudah menjadi bagian penting dari realitas kerja di berbagai organisasi, salah satunya dalam program magang. Lingkungan kerja *virtual* ini dapat membuka peluang lebih luas terhadap pemakaian media komunikasi seperti email dan pesan instan, yang dapat memicu tekanan psikologis salah satunya *telepressure*. Pada karyawan magang dari generasi Z, tekanan ini dapat menjadi suatu hal yang intens disebabkan terbiasa berada pada budaya komunikasi yang serba cepat dan responsive secara digital. Adapun pendekatan secara teoritis yang sejalan dalam memahami konteks ini adalah *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menggambarkan tekanan kerja yang timbul saat tuntutan pekerjaan tidak dapat diselaraskan dengan sumber daya yang sesuai. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional yang kerap menjadi sumber daya positif justru dapat membuat tekanan tersebut menjadi kuat terlebih jika memberikan ekspektasi tinggi terhadap respons dalam komunikasi *virtual*.

Penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan transformasional mengungkapkan berbagai dampak positif, meskipun masih terdapat inkonsistensi antara hasil penelitian mengenai hubungan langsung kepemimpinan transformasional dan stres kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan Lin et al. (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan peningkatan *challenge stressors* dan *thriving at work*. Sedangkan, pada penelitian lainnya yang dilakukan Khan et al. (2020) mengungkapkan kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan langsung terhadap *burnout* atau *social loafing*, meskipun terdapat pengaruh positif tidak signifikan. Apabila kepemimpinan dapat dipastikan meningkatkan *challenge stressors*, namun tidak terdapat pengaruh langsung pada *burnout*, hal ini penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai apakah justru memiliki dampak secara langsung pada *telepressure* di lingkungan kerja *virtual*. Hal ini dapat menjadi celah penelitian yang dapat diisi, terlebih *telepressure* semakin sering ditemui pada lingkungan kerja *virtual*.

Dengan demikian penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui secara lebih lanjut

tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *telepressure* di lingkungan magang *virtual*. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

Ha: Adanya pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dan *telepressure* pada karyawan magang di lingkungan *virtual*.

H0: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan *telepressure* pada karyawan magang di lingkungan *virtual*.

Metode Desain

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan keilmuan yang mempunyai fokus pada pengambilan data berbentuk angka.

Partisipan

Populasi penelitian ini adalah generasi Z yang kelahirannya tahun 1997-2012 yang sedang melaksanakan program magang secara *virtual*. Adapun jenis yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling*, sedangkan teknik yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan menggunakan kriteria, yaitu mahasiswa generasi Z (1997-2012) dan sedang melaksanakan program magang secara *virtual* dengan memakai teknologi seperti *email*, *platform*, *chat online* dengan aktif untuk menunjang pekerjaan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan menghasilkan 152 responden, namun yang dapat dianalisis hanya 150 data dikarenakan 2 data terindikasi tidak sesuai kriteria dari penelitian, sehingga data yang tidak sesuai tidak dapat dipergunakan.

Instrumen

Kepemimpinan Transformasional

Penelitian ini menggunakan skala *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1995) dan digunakan dalam penelitian versi Indonesia oleh Raihanah (2018). Pada skala *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional memiliki 20

item. Penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 1-5 poin. Pada skala ini semua item dinyatakan valid. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas memakai SPSS versi 25.

Tabel.1 Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional

Cronbach's Alpha	N of Items
0,828	20

Berdasarkan Tabel 1, mengenai uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,828 yang berarti memiliki nilai instrumen reliabilitas tinggi.

Telepressure

Penelitian ini menggunakan skala *Workplace Telepressure* (WPT) yang dikembangkan oleh Barber & Santuzzi (2015) dan digunakan dalam penelitian versi Indonesia oleh Haryanti D (2020). Pada skala *Workplace Telepressure* (WPT) memiliki jumlah 6 item. Penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 1-5 poin. Pada skala ini terdapat 1 item yang tidak valid, sehingga hanya 5 item yang valid dan dapat digunakan untuk analisis lanjutan. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas memakai SPSS versi 25.

Tabel. 2 Reliabilitas Workplace Telepressure

Cronbach's Alpha	N of Items
0,797	5

Berdasarkan Tabel 2, mengenai uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,797 yang berarti memiliki nilai instrumen reliabilitas tinggi.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penelitian ini memakai analisis regresi linear sederhana dengan bantuan dari *software* SPSS versi 25 dalam pengujian hipotesis.

Hasil dan Diskusi

Hasil

Tabel. 3 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	30	20%
2	Perempuan	120	80%
	TOTAL	150	100%

Dapat dilihat pada Tabel 3, diketahui terdapat 20% responden laki-laki dan 80% responden perempuan yang didapatkan dari 150 data dari jumlah keseluruhan.

Tabel. 4 Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	19-21 tahun	74	49,3%
2	22-24 tahun	69	46%
3	25-27 tahun	7	4,7%
	TOTAL	150	100%

Dapat dilihat pada Tabel 4, diketahui terdapat 49,3% responden berusia 19-21 tahun, 46% berusia 22-24 tahun dan 4,7% berusia 25-27 tahun yang ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian.

Tabel. 5 Domisili (Wilayah) Responden

No.	Domisili (Wilayah)	Frekuensi	Persentase
1	Jawa	128	85,3%
2	Sumatera	15	10%
3	Sulawesi	1	0,7%
4	Bali dan Nusa Tenggara	2	1,3%
5	Kalimantan	4	2,7%
6	Maluku	0	0%
7	Papua	0	0%
	TOTAL	150	100

Dapat dilihat pada Tabel 5 mengenai domisili, diketahui terdapat 85,3% responden domisili Pulau Jawa, 10% domisili Pulau Sumatera, 2,7% domisili Pulau Kalimantan, 1,3% domisili Pulau Bali dan Nusa Tenggara, 0,7% domisili Pulau Sulawesi, dan sisanya tidak memiliki responden yang berasal dari domisili Pulau Maluku dan Papua.

Tabel. 6 Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 tahun	122	81,3%
2	1 - <3 tahun	24	16%
3	≥3 tahun	4	2,7%
	TOTAL	150	100%

Dapat dilihat pada Tabel 6 mengenai masa kerja responden, diketahui terdapat 81,3% responden masa kerja kurang dari satu tahun,

16% responden masa kerja satu tahun hingga kurang dari tiga tahun, dan 2,7% responden yang memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun.

Tabel. 7 Masa Kerja Responden

No.	Unit Kerja	Frekuensi	Percentase
1	HR	33	22%
2	Finance	19	12,7%
3	Marketing	39	26%
4	IT	8	5,3%
5	Admin	19	12,7%
6	Desain	19	12,7%
7	Pendidikan	8	5,3%
8	Lainnya	5	3,3%
TOTAL		150	100%

Dapat dilihat pada Tabel 7, diketahui terdapat 26% responden magang di bidang *marketing*, 22% responden magang di bidang HR, 12,7% masing-masing magang di bidang *finance*, admin, dan desain. Terlihat terdapat dua bidang yang masing-masing memiliki 5,3% responden di bidang IT dan pendidikan, dan terakhir terdapat 3,3% di bidang lainnya.

Tabel. 8 Model Summary

Model	R	R Square
1	0,175	0,031

Dapat dilihat pada Tabel 8, diketahui terdapat nilai R Square (R^2) = 0,031 yang berarti terdapat 3,1 % variasi *telepressure* yang dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan sisanya sebesar 96,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel. 9 Anova

F	Sig
4,663	0,032

Dapat dilihat pada Tabel 9, diketahui terdapat nilai koefisien F sebesar 4,663 dengan *probability value* sebesar 0,032. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini signifikan karena sesuai syarat $p < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini dikarenakan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan *telepressure* pada karyawan magang generasi Z di lingkungan *virtual*.

Tabel 10. Coefficients

Mod el		Unstandardized Coefficients		Standar Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig
1	(Constant)	11,302	3,501		0,002
	Kepemimpinan Transformasional	0,090	0,042	0,175	0,032

Dapat dilihat pada Tabel 10, nilai *coefficients* mendapatkan nilai *B unstandardized coefficients* pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,90 dengan *probability value* sebesar 0,032 yang dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *telepressure*.

Pada Tabel 12, *coefficients* di atas dapat diketahui juga persamaan regresi pada penelitian ini, yakni $Y = 11,302 + 0,090 X$. Maka dapat dimaknai bahwa ketika *telepressure* konstan, maka nilai rata-rata sebesar 11,302 yang diperoleh dari kepemimpinan transformasional. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional memperlihatkan bahwa ketika setiap kenaikan 1 konstanta terhadap variabel kepemimpinan transformasional, maka akan meningkat pula *telepressure* sebesar 0,090 sehingga nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional yang mempunyai nilai positif memperlihatkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang bernilai positif menggambarkan bahwa semakin tinggi pula *telepressure* yang dirasakan.

Diskusi

Pada hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *telepressure*, dengan nilai koefisien $B = 11,302$, nilai koefisien standar $\beta = 0,175$, dan nilai signifikan (p) sebesar 0,032 hal ini menunjukkan bahwa $0,032 < 0,05$ yang berarti hipotesis pada penelitian ini diterima, yakni adanya pengaruh positif dan signifikan pada kepemimpinan transformasional terhadap *telepressure*. Hasil penelitian ini menarik dikarenakan memperlihatkan kepemimpinan transformasional yang kerap dianggap sebagai

positif, dalam konteks tertentu malah justru dapat memicu tekanan psikologis yang berupa *telepressure*. Sebagaimana pada penelitian yang dilakukan oleh Lin et al. (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan *challenge stressors* yang selanjutnya mendorong individu agar *thriving at work*. Pada konteks ini, tekanan yang ditemukan bersifat positif dan menantang, bukan merasa negatif. Akan tetapi, selalu ada konsekuensi bahwa tantangan yang didapati secara terus-menerus dapat memunculkan bentuk tekanan psikologis tertentu salah satunya adalah *telepressure*, seperti yang ditemukan pada penelitian ini.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Khan et al. (2020) menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *burnout* serta *social loafing*. Akan tetapi, pada penelitian ini, *telepressure* timbul sebagai *outcome* yang signifikan. Adanya perbedaan ini bisa disebabkan dari karakteristik responden, perbedaan konteks, bahkan *platform* kerja daring yang dipakai. Pada kondisi kerja daring, kepemimpinan transformasional yang kebanyakan menginspirasi, dapat berubah menjadi tekanan ketika karyawan merasa harus selalu “siap merespon” dan selalu tetap terhubung secara digital dengan pemimpin ataupun rekan kerjanya. Hasil dari temuan ini dapat dijelaskan dengan memakai teori *Job Demands-Resources* (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2014). Jika dilihat dengan memakai teori ini, kepemimpinan transformasional dapat berfungsi sebagai *job resource* dikarenakan dapat memberikan, arahan, motivasi, dan inspirasi. Namun, pada konteks kerja daring, *job resource* dapat berbalik menjadi *job demand* hal ini

dikarenakan ketika adanya tuntutan agar merespon ekspektasi pemimpin dengan cepat dan dilakukan secara terus-menerus akan mengakibatkan tekanan tersendiri pada karyawan. Sehingga, tekan tersebut akan berubah menjadi *telepressure*, yakni tekanan agar tetap selalu merespon pesan atau pekerjaan yang datang dengan cepat terlebih secara daring.

Dengan begitu, walaupun kepemimpinan transformasional kerap kali dihubungkan dengan hasil positif dalam banyak studi terdahulu, pada konteks tertentu terutama kerja secara daring yang menuntut fleksibilitas, kecepatan, serta konektivitas tinggi malah ini justru membuat sumber tekanan psikologis. Oleh sebab itu, pemimpin harus menyadari akan ekspektasi dari respons cepat dari karyawan harus diseimbangkan dengan pemahaman pada batasan waktu kerja, kebutuhan jeda, dan kapasitas individu dari koneksi digital yang terus-menerus.

Maka dari itu, hasil penelitian ini tidak hanya mengungkapkan dinamika baru dalam pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan *telepressure*, namun juga mejawan akan kesenjangan konseptual yang timbul dari inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, juga dapat memperkuat pentingnya konteks kerja untuk memahami dampak kepemimpinan pada kesejahteraan psikologis karyawan magang.

Simpulan

Penelitian ini telah memberikan pandangan baru mengenai konteks kerja secara *virtual* pada generasi muda, adanya motivasi dan perhatian yang intens dari pemimpin yang menggunakan kepemimpinan transformasional dapat memicu ekspektasi merespons cepat yang tinggi, hal ini dapat menyebabkan adanya tekanan tersendiri. Jika dilihat memakai perspektif teori *Job Demands-Resources* (JD-R), hal ini dapat dipahami bahwa sumber daya sosial seperti, dukungan dari pemimpin dapat berbalik menjadi sebuah tuntutan lanjutan bilamana tuntutan tidak dapat dikendalikan dengan seimbang.

Saran

Saran Teoritis

Pada hasil penelitian ini dapat diketahui kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak positif dalam segala konteks, khususnya saat dilibatkan dengan media komunikasi *virtual* yang intensif. Oleh sebab itu, teori model *Job Demand-Resources* (JD-R) dapat dipakai untuk kerangka kerja dalam menilai situasi-situasi ketika sumber daya seperti kepemimpinan malah dapat berfungsi sebagai *stressor*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendalami peran variabel moderator, seperti kualitas hubungan antara atasan dan bawahan serta otonomi kerja agar memahami lebih lanjut mengenai dinamika kepemimpinan, psikologis karyawan, dan media *virtual*.

Saran Praktis

Pada hasil penelitian ini memberikan implikasi khususnya terhadap organisasi dan pemimpin untuk mengatur kerja *virtual*, terutama pada karyawan magang dari generasi Z. Pemimpin diharapkan dapat lebih bijak dalam membangun komunikasi *virtual*, dan tidak menumbuhkan ekspektasi untuk segera memberikan respons secara berlebihan. Kebijak kepemimpinan transformasional dapat diselaraskan dengan kesadaran terhadap beban psikologis yang dapat saja dipicu dari intensitas komunikasi *virtual*. Selain itu, organisasi perlu mengadakan pelatihan komunikasi sehat secara digital dan memberikan batasan mengenai waktu kerja yang jelas, sehingga karyawan magang merasa nyaman dan tidak terberat secara emosional.

Daftar Pustaka

- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172–189. <https://doi.org/10.1037/a0038278>
- Cambier, R., Van Laethem, M., & Vlerick, P. (2020). Private life telepressure and workplace cognitive failure among hospital nurses: The moderating role of mobile phone presence. *Journal of Advanced Nursing*, 76(10), 2618–2626. <https://doi.org/10.1111/jan.14496>
- Czakert, J. P., & Berger, R. (2022). The Indirect Role of Passive-Avoidant and

- Transformational Leadership through Job and Team Level Stressors on Workplace Cyberbullying. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23).
<https://doi.org/10.3390/ijerph192315984>
- Ghai, R. K., & Dhiman, A. (2024). Enhancing Employee Performance through Transformational Leadership: A Study. *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT)*, 9(9), 74–82.
<https://doi.org/10.38124/ijisrt/ijisrt24jul025>
- Gillet, N., Morin, A. J. S., Austin, S., Huyghebaert-Zouaghi, T., & Fernet, C. (2022). Supervisor expectations regarding work-related messages: their differential effects among remote and on-site workers. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(3), 501–514.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2022-0030>
- Isnaini, H. F., & Mubarak, A. (2023). Studi Kontribusi Workplace Telepressure terhadap Burnout pada Dokter Residen. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(1), 23–30.
<https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1905>
- Rachmayanti, A. T., Sebastian, B., Triwana, M., Charles, S., & Saraswati, K. D. H. (2024). Dampak Teknostres terhadap Kesejahteraan Digital: Studi pada Mahasiswa Magang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 4733–4741.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.12222>
- Reid, K., Butler, D. L., Comfort, C., & Potter, A. D. J. (2023). Virtual internships in open and distance learning contexts: Improving access, participation, and success for underrepresented students. *Distance Education*, 44(2), 267–283.
<https://doi.org/10.1080/01587919.2023.2209029>
- Sinaga, Z. V., Fitri, N. K., Zahra, N. M., Khasanah, A., Ardiningrum, N. A., & Mangundjaya, W. L. (2024). Peran Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Karyawan di Tempat Kerja: Literatur Review. *Jurnal Greenation Sosial Politik*, 2(3), 1–11.
<https://doi.org/10.38035/jgsp.v2i3>
- Efimov, I., Rohwer, E., Harth, V., & Mache, S. (2022). Virtual leadership in relation to employees' mental health, job satisfaction and perceptions of isolation: A scoping review. *Frontiers in Psychology*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.960955>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1).
<https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Lin, C. pei, Xian, J., Li, B., & Huang, H. (2020). Transformational Leadership and Employees' Thriving at Work: The Mediating Roles of Challenge-Hindrance Stressors. *Frontiers in Psychology*, 11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01400>
- Haryanti D, F. D. (2020). *HUBUNGAN WORKPLACE TELEPRESSURE DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA PADA IBU YANG BEKERJA*. Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA.
- Raihanah. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformastional terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Pemberian Intervensi Becoming an Innovative Leader pada Karyawan di PT XYZ*. Universitas Indonesia.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In *Wellbeing* (pp. 1–28). Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Irham. (2021, February 4). RWR Index Dell Technologies: Indonesia Siap Kerja Jarak Jauh. *JR Jagat Review*.
<https://www.jagatreview.com/2021/02/rwr-index-dell-technologies-indonesia-siap-kerja-jarak-jauh/>

- Putranto, R. (2024, July 31). Menakar Tingkat Stres di Kalangan Generasi Z. *Kompasiana*, 1–3.
https://www.kompasiana.com/ridhoputra_nto4715/66a98c9fed64155442324fe2/menakar-tingkat-stres-di-kalangan-generasi-z