



Pengalaman Karyawan di Perusahaan Startup: Studi Kasus Kualitatif Pengalaman Karyawan di Startup Teknologi Indonesia

Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo^{1*}

^{1*}Universitas Negeri Makassar, Indonesia

E-mail: tenri.sayu@unm.ac.id^{1*}

Abstrak

Perkembangan pesat startup teknologi di Indonesia telah menciptakan lingkungan kerja baru yang dinamis sekaligus penuh tekanan bagi karyawan. Meskipun ekosistem startup di Indonesia terus berkembang, penelitian mengenai pengalaman subjektif karyawan startup masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks budaya kerja digital dan kesejahteraan psikologis pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman kerja karyawan startup teknologi di Indonesia dengan menggunakan kerangka lean startup dari Ries (2011). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif dan wawancara mendalam semi-terstruktur terhadap 12 karyawan startup teknologi di Jakarta dan Bandung. Analisis data dilakukan menggunakan thematic analysis berdasarkan enam tahap Braun dan Clarke (2006). Hasil penelitian menunjukkan lima tema utama, yaitu: (1) budaya startup yang ditandai dengan hierarki datar dan komunikasi informal, (2) tekanan multitasking akibat struktur organisasi yang ramping, (3) fleksibilitas kerja yang memberikan otonomi tetapi mengaburkan batas kehidupan kerja dan pribadi, (4) iklim inovasi yang mendorong kreativitas dan eksperimen cepat, serta (5) burnout karyawan akibat tingginya intensitas tuntutan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan startup memberikan peluang pengembangan diri dan inovasi, namun secara bersamaan juga memunculkan tekanan psikologis yang signifikan. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur mengenai employee experience dalam ekosistem startup teknologi serta memberikan implikasi praktis bagi pendiri startup dan praktisi sumber daya manusia dalam menciptakan keseimbangan antara inovasi organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Startup Teknologi, Employee Experience, Budaya Kerja, Burnout, Fleksibilitas Kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat startup teknologi di Indonesia telah mentransformasi lanskap ekonomi nasional secara fundamental dengan menciptakan peluang kerja baru sekaligus menghadirkan dinamika kerja yang relatif berbeda dibandingkan organisasi konvensional. Sebagai ekonomi digital terbesar di Asia Tenggara, Indonesia mengalami pertumbuhan eksponensial pada sektor startup, khususnya di bidang e-commerce, financial technology, dan pengembangan perangkat lunak (Satrya, 2022). Karakteristik utama perusahaan rintisan tersebut umumnya ditandai dengan penerapan metode agile, struktur organisasi yang lebih datar, serta ritme kerja yang cepat dan dinamis. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang sarat inovasi, tetapi pada saat yang sama juga dipenuhi ketidakpastian, keterbatasan sumber daya, dan tekanan pasar yang tinggi. Dalam konteks tersebut, karyawan startup dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan peran, target kerja, dan ekspektasi organisasi yang terus berkembang.



Pengalaman karyawan (employee experience) menjadi isu yang semakin penting dalam ekonomi berbasis pengetahuan karena berkaitan langsung dengan produktivitas, keterlibatan kerja, dan keberlanjutan organisasi. Morgan (2017) mendefinisikan employee experience sebagai keseluruhan persepsi, emosi, dan makna yang terbentuk dari interaksi individu dengan lingkungan kerjanya. Pada perusahaan startup, sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan daya saing organisasi sehingga pemahaman mengenai bagaimana karyawan memaknai pengalaman kerja mereka menjadi sangat krusial. Meskipun ekosistem startup Indonesia berkembang secara cepat, kajian kualitatif yang mengeksplorasi pengalaman subjektif pekerja startup masih relatif terbatas. Kesenjangan penelitian ini menjadi penting mengingat hubungan kerja di Indonesia dipengaruhi oleh nilai kolektivisme, norma sosial hierarkis, serta aspirasi masyarakat terhadap ekonomi digital yang terus berkembang. Kombinasi faktor budaya dan institusional tersebut membentuk dinamika kerja startup yang khas dan berbeda dengan konteks negara lain.

Penelitian ini menggunakan kerangka lean startup yang dikembangkan oleh Ries (2011) sebagai landasan teoritis utama. Ries menekankan bahwa startup dibangun melalui proses inovasi berkelanjutan dengan mekanisme Build-Measure-Learn sebagai inti pengembangan organisasi. Dalam perspektif tersebut, startup dipandang sebagai institusi yang beroperasi dalam kondisi ketidakpastian ekstrem sehingga membutuhkan budaya organisasi yang mendukung eksperimen, iterasi cepat, dan pembelajaran berkelanjutan. Ries (2011) menyatakan bahwa “a startup is a human institution designed to create a new product or service under conditions of extreme uncertainty” (p. 27). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja startup secara inheren mengandung tekanan dan ketidakpastian tinggi yang menuntut karyawan untuk mampu menghadapi ambiguitas, menerima kemungkinan kegagalan, serta mempertahankan performa kerja di tengah perubahan prioritas organisasi yang cepat.

Kerangka lean startup memberikan pemahaman terhadap berbagai dimensi pengalaman kerja karyawan yang relevan untuk diteliti. Konsep validated learning, misalnya, mendorong terciptanya budaya umpan balik dan evaluasi kinerja secara terus-menerus yang dapat menjadi peluang pengembangan diri sekaligus sumber tekanan psikologis bagi pekerja. Selain itu, prinsip innovation accounting menghadirkan sistem evaluasi berbasis metrik yang berpotensi meningkatkan pengawasan performa dan tuntutan akuntabilitas kerja. Sementara itu, konsep pivot or persevere menciptakan volatilitas organisasi karena arah strategi perusahaan dapat berubah sewaktu-waktu, sehingga karyawan harus terus menyesuaikan diri terhadap perubahan tugas dan target organisasi. Meskipun dinamika tersebut dapat mempercepat pengembangan kompetensi dan pengalaman profesional, kondisi tersebut juga berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan emosional, dan ketidakstabilan psikologis.

Selain kerangka lean startup, penelitian ini juga menggunakan perspektif Job Demands-Resources (JD-R) Theory yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2017) untuk memahami keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja dalam lingkungan startup. Teori JD-R menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dikategorikan menjadi job demands dan job resources. Job demands merujuk pada tuntutan fisik maupun psikologis yang memerlukan usaha berkelanjutan, sedangkan job resources merupakan sumber daya yang mendukung pencapaian tujuan kerja dan perkembangan individu. Lingkungan kerja startup

sering kali ditandai dengan tingginya tuntutan kerja seperti intensitas beban kerja, ambiguitas peran, dan tekanan emosional, namun di sisi lain juga menawarkan sumber daya positif berupa fleksibilitas kerja, otonomi, peluang pengembangan keterampilan, dan makna kerja yang lebih besar. Interaksi antara tuntutan dan sumber daya tersebut menjadi faktor penting yang memengaruhi keterlibatan kerja, burnout, kesejahteraan, serta kepuasan kerja karyawan startup.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya menjawab beberapa pertanyaan penelitian, yaitu: (1) bagaimana karyawan startup teknologi di Indonesia mendeskripsikan dan memaknai pengalaman kerja mereka; (2) tema-tema utama apa yang membentuk pengalaman kerja dalam lingkungan startup; dan (3) bagaimana budaya startup, fleksibilitas kerja, serta tuntutan pekerjaan saling berinteraksi dalam membentuk kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami pengalaman kerja karyawan pada startup teknologi di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengeksplorasi fenomena sosial secara mendalam dalam konteks nyata organisasi (Yin, 2018). Penelitian juga berlandaskan paradigma interpretivis yang memandang pengalaman kerja sebagai hasil konstruksi sosial yang dibentuk melalui interaksi, budaya organisasi, dan dinamika lingkungan kerja startup (Creswell & Poth, 2018). Pendekatan kualitatif dinilai relevan karena kajian mengenai pengalaman subjektif pekerja startup di Indonesia masih terbatas dan membutuhkan pemahaman yang lebih kontekstual.

2.2 Partisipan Penelitian

Partisipan penelitian berjumlah 12 orang yang berasal dari delapan startup teknologi di Indonesia. Pemilihan partisipan dilakukan menggunakan purposive sampling dengan pendekatan maximum variation untuk memperoleh pengalaman kerja yang beragam. Kriteria partisipan meliputi karyawan aktif startup teknologi dengan masa kerja minimal enam bulan dan bersedia mengikuti wawancara mendalam. Partisipan terdiri atas tujuh laki-laki dan lima perempuan dengan posisi pekerjaan seperti software engineer, product manager, UX designer, marketing specialist, dan data analyst. Startup tempat partisipan bekerja bergerak di bidang e-commerce, fintech, software-as-a-service, dan digital health yang berlokasi di Jakarta dan Bandung.

Tabel 1. Demografi Partisipan

| Pseudonim | Usia | Gender | Posisi | Masa Kerja | Lokasi |
|------------------|-------------|---------------|----------------------|-------------------|---------------|
| Rina | 29 | P | Product Manager | 2,5 tahun | Jakarta |
| Budi | 26 | L | Software Engineer | 1,5 tahun | Jakarta |
| Dewi | 31 | P | UX Designer | 3 tahun | Bandung |
| Andi | 34 | L | Product Manager | 4 tahun | Jakarta |
| Sari | 28 | P | Data Analyst | 2 tahun | Jakarta |
| Fajar | 25 | L | Software Engineer | 1 tahun | Jakarta |
| Hendra | 27 | L | Software Engineer | 8 bulan | Bandung |
| Maya | 32 | P | Product Manager | 3,5 tahun | Jakarta |
| Tono | 30 | L | Software Engineer | 2 tahun | Jakarta |
| Lina | 29 | P | Marketing Specialist | 1,5 tahun | Jakarta |
| Wawan | 24 | L | Software Engineer | 10 bulan | Bandung |



2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif dan wawancara mendalam semi-terstruktur. Observasi dilaksanakan selama tiga bulan pada empat startup dengan fokus pada pola komunikasi, dinamika kerja, interaksi informal, serta indikator tekanan kerja di lingkungan startup (Angrosino, 2007). Sementara itu, wawancara dilakukan sebanyak dua sesi pada setiap partisipan dengan durasi 60–90 menit. Wawancara membahas rutinitas kerja, budaya organisasi, tekanan kerja, fleksibilitas kerja, relasi sosial di tempat kerja, pengembangan karier, dan work-life balance. Seluruh wawancara direkam dan ditranskripsikan secara verbatim untuk mendukung proses analisis data.

2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan thematic analysis dari Braun dan Clarke (2006) yang meliputi proses familiarisasi data, coding, pencarian tema, peninjauan tema, pendefinisian tema, dan penyusunan laporan analisis. Proses analisis dibantu menggunakan perangkat lunak NVivo 14 untuk memudahkan pengelompokan kode dan visualisasi hubungan antartema. Untuk meningkatkan reliabilitas, proses coding dilakukan oleh dua peneliti independen dan divalidasi melalui member checking dengan beberapa partisipan penelitian.

2.5 Keabsahan Data

Keabsahan data dijaga menggunakan kriteria trustworthiness dari Lincoln dan Guba (1985), meliputi credibility, transferability, dependability, dan confirmability. Kredibilitas diperkuat melalui triangulasi data wawancara dan observasi serta member checking. Transferability dicapai melalui deskripsi konteks penelitian secara rinci, sedangkan dependability dijaga melalui audit trail selama proses penelitian. Confirmability dilakukan melalui refleksi peneliti terhadap asumsi dan bias selama penelitian berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis tematik terhadap transkrip wawancara dan catatan observasi menghasilkan 164 kode awal yang kemudian dikelompokkan menjadi 14 subtema dan lima tema utama, yaitu: (1) Budaya Startup, (2) Tekanan Multitasking, (3) Fleksibilitas Kerja, (4) Iklim Inovasi, dan (5) Burnout Karyawan. Setiap tema disajikan berikut ini dengan kutipan langsung dari partisipan menggunakan nama samaran untuk menjaga kerahasiaan identitas mereka.

3.1 Tema 1: Budaya Startup

Tema pertama menggambarkan lingkungan budaya khas yang membentuk tempat kerja startup. Budaya startup terdiri atas beberapa subtema, yaitu struktur hierarki yang datar, komunikasi informal, atmosfer kerja berenergi tinggi, dan identitas kewirausahaan bersama. Partisipan secara konsisten menggambarkan lingkungan kerja startup sebagai sesuatu yang berbeda dari perusahaan konvensional, terutama karena akses yang lebih terbuka terhadap pimpinan dan minimnya birokrasi organisasi.

“Di sini saya bisa langsung menemui CEO dan menyampaikan ide tanpa harus melewati banyak lapisan manajemen. Rasanya pendapat semua orang dianggap penting, apa pun posisinya.” (Rina, Product Manager)

Struktur organisasi yang datar menciptakan rasa kepemilikan dan keamanan psikologis bagi karyawan untuk menyampaikan ide maupun mengkritisi praktik kerja yang ada. Namun, beberapa partisipan juga menyatakan bahwa minimnya struktur formal terkadang menimbulkan ambiguitas terkait otoritas pengambilan keputusan dan batasan peran kerja. Komunikasi yang informal memang memperkuat kedekatan antarkaryawan dan mempercepat pertukaran informasi, tetapi di sisi lain juga mengaburkan batas profesional dan kehidupan pribadi.

“Kami memakai Slack untuk semua hal, bahkan pesan terus masuk sampai tengah malam. Suasananya memang seperti teman sendiri, tetapi kadang saya merasa batas antara rekan kerja dan pertemanan jadi kabur.” (Budi, Software Engineer)

3.2 Tema 2: Tekanan Multitasking

Tema kedua berkaitan dengan tingginya tuntutan kerja yang dialami karyawan startup akibat beban kerja besar dan keterbatasan sumber daya organisasi. Tekanan multitasking muncul melalui subtema ambiguitas peran, intensitas beban kerja, dan keterbatasan sumber daya. Sebagian besar partisipan mengaku harus mengerjakan tugas di luar deskripsi pekerjaan formal mereka.

“Saat masuk sebagai UX designer, saya kira hanya akan fokus pada desain. Namun dalam tiga bulan saya juga harus melakukan riset pengguna, menulis copywriting, bahkan membantu kampanye pemasaran. Menarik, tetapi sangat melelahkan.” (Dewi, UX Designer)

Struktur organisasi startup yang ramping menuntut karyawan memiliki kemampuan lintas fungsi. Kondisi ini memang membuka peluang pengembangan keterampilan dan pengalaman profesional, tetapi juga menciptakan tekanan mental dan keterbatasan waktu yang tinggi. Banyak partisipan merasa jumlah pekerjaan selalu lebih besar dibandingkan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia.

“Selalu ada lebih banyak pekerjaan dibanding jumlah orang yang mengerjakannya. Kami sering bercanda seperti sedang lari maraton dengan kecepatan sprint. Kadang saya bahkan tidak sempat makan siang karena rapat dan deadline terus berlanjut.” (Andi, Product Manager)

3.3 Tema 3: Fleksibilitas Kerja

Tema ketiga menggambarkan pengalaman partisipan terhadap fleksibilitas kerja yang menjadi salah satu ciri utama startup. Fleksibilitas tersebut mencakup fleksibilitas waktu, fleksibilitas tempat kerja, dan sisi negatif fleksibilitas. Sebagian besar partisipan memandang fleksibilitas sebagai keuntungan karena memberikan otonomi dalam mengatur jadwal dan lokasi kerja.

“Saya suka karena bisa mulai kerja jam 10 pagi ketika harus mengantar anak sekolah atau bekerja dari café saat ingin suasana baru. Kepercayaan untuk mengatur waktu sendiri membuat saya merasa dihargai sebagai profesional.” (Sari, Data Analyst)

Meskipun demikian, mayoritas partisipan menyatakan bahwa fleksibilitas justru membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur. Teknologi komunikasi digital



menciptakan budaya kerja “always-on” yang membuat karyawan merasa harus selalu tersedia kapan pun dibutuhkan organisasi.

“Memang saya bisa kerja dari rumah, tetapi itu berarti saya tidak pernah benar-benar meninggalkan pekerjaan. Laptop selalu ada di meja makan dan saya masih membalas pesan Slack jam 11 malam sambil menonton Netflix dengan pasangan saya. Fleksibilitas ini akhirnya terasa seperti jebakan.” (Fajar, Software Engineer)

3.4 Tema 4: Iklim Inovasi

Tema keempat berkaitan dengan budaya kerja yang berorientasi pada inovasi dan mendorong eksperimen, kreativitas, serta pengambilan risiko. Tema ini terdiri atas subtema keamanan psikologis untuk bereksperimen, siklus iterasi cepat, dan pemecahan masalah secara kolaboratif. Partisipan menggambarkan bahwa kegagalan dipandang sebagai bagian dari proses pembelajaran, bukan sebagai sesuatu yang harus dihukum.

“Manajer saya selalu mengatakan, ‘gagal cepat, belajar lebih cepat.’ Ketika fitur yang saya buat gagal saat peluncuran, tidak ada yang menyalahkan saya. Kami justru melakukan evaluasi bersama untuk memahami apa yang salah dan bagaimana memperbaikinya. Rasa aman seperti itu sangat berharga.” (Hendra, Software Engineer)

Budaya inovasi memberikan motivasi intrinsik bagi banyak partisipan karena pekerjaan mereka dianggap bermakna dan menantang secara intelektual. Kesempatan untuk terlibat dalam proses pengembangan produk dari awal hingga peluncuran menciptakan rasa keterlibatan kerja yang tinggi. Namun, siklus iterasi yang cepat juga menimbulkan ketidakstabilan karena proyek dapat dihentikan atau diubah arah sewaktu-waktu.

“Minggu ini kami membangun fitur pembayaran, minggu berikutnya CEO memutuskan beralih ke fitur marketplace. Tiga bulan kerja keras terasa sia-sia. Sangat melelahkan ketika kita tidak pernah melihat proyek selesai sampai akhir.” (Maya, Product Manager)

3.5 Tema 5: Burnout Karyawan

Tema kelima sekaligus paling dominan dalam penelitian ini adalah burnout karyawan yang mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian diri. Seluruh partisipan mengaku pernah mengalami gejala burnout selama bekerja di startup, dan tujuh partisipan menyatakan masih mengalami kondisi tersebut dalam waktu dekat.

“Dulu saya sangat bersemangat dengan pekerjaan ini. Sekarang saya justru takut membuka laptop setiap pagi. Saya merasa lelah bahkan sebelum hari dimulai. Kadang saya duduk di mobil selama 20 menit sebelum masuk kantor hanya untuk mengumpulkan tenaga menghadapi hari berikutnya.” (Tono, Software Engineer)

Kelelahan emosional menjadi bentuk burnout yang paling sering muncul, ditandai dengan kelelahan kronis, gangguan tidur, dan menurunnya kemampuan mengelola emosi. Depersonalisasi terlihat dari munculnya sikap sinis terhadap tujuan organisasi dan menjauhnya hubungan sosial dengan rekan kerja. Selain itu, partisipan juga merasa kurang memiliki pencapaian meskipun bekerja dalam jam kerja yang panjang.

“Saya bekerja 60 jam seminggu tetapi merasa hasilnya lebih sedikit dibanding saat bekerja 40 jam. Semua hal dianggap mendesak dan prioritas sehingga tidak ada pekerjaan yang benar-benar mendapatkan perhatian penuh. Rasanya seperti berlari di treadmill yang terus bertambah cepat.” (Lina, Marketing Specialist)

Partisipan mengidentifikasi beberapa faktor organisasi yang memicu burnout, seperti target kerja yang tidak realistis, perluasan tugas secara terus-menerus, kekurangan tenaga kerja, dan minimnya waktu pemulihan setelah siklus kerja intensif. Strategi coping yang digunakan partisipan beragam, mulai dari mindfulness dan olahraga hingga respons maladaptif seperti menarik diri dari lingkungan sosial. Menariknya, sebagian besar partisipan menilai dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan masih bersifat simbolis dan belum menyentuh akar permasalahan burnout secara sistemik.

Tabel 2. Ringkasan Tema dan Subtema

| Tema | Subtema |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Budaya Startup | Hierarki datar; Komunikasi informal; Energi kerja tinggi; Identitas bersama |
| Tekanan Multitasking | Ambiguitas peran; Intensitas beban kerja; Keterbatasan sumber daya |
| Fleksibilitas Kerja | Fleksibilitas waktu; Fleksibilitas tempat; Sisi negatif fleksibilitas |
| Iklim Inovasi | Keamanan psikologis; Iterasi cepat; Pemecahan masalah kolaboratif |
| Burnout Karyawan | Kelelahan emosional; Depersonalisasi; Penurunan pencapaian diri |

Pembahasan

Studi ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan startup teknologi di Indonesia berada dalam situasi yang paradoks, di mana lingkungan kerja yang inovatif dan fleksibel sekaligus menciptakan tekanan psikologis yang tinggi. Lima tema utama yang ditemukan memperlihatkan bahwa budaya startup dapat meningkatkan keterlibatan kerja, tetapi pada saat yang sama juga meningkatkan risiko burnout. Fleksibilitas kerja yang awalnya dianggap memberi otonomi ternyata sering mengaburkan batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sedangkan tuntutan inovasi yang cepat berpotensi menciptakan ketidakstabilan kerja.

Temuan mengenai budaya startup mendukung pandangan Ries (2011) bahwa startup merupakan institusi yang beroperasi dalam kondisi ketidakpastian dan membutuhkan proses pembelajaran yang cepat. Struktur hierarki yang datar dan komunikasi informal memang mendorong kolaborasi dan kreativitas, tetapi minimnya batas struktural juga dapat meningkatkan tekanan kerja. Kondisi ini sejalan dengan kritik terhadap “hustle culture” dalam startup yang dinilai berpotensi eksploitatif (Schor, 2022).

Tema tekanan multitasking memperkuat penelitian Wolfe dan Shepherd (2020) yang menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan tingginya beban kerja menjadi karakteristik umum startup. Tuntutan untuk menjalankan banyak fungsi kerja sekaligus memang memperluas keterampilan karyawan, tetapi juga meningkatkan kelelahan mental dalam jangka panjang. Dalam perspektif Job Demands-Resources, tingginya tuntutan kerja tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat mempercepat munculnya burnout.

Penelitian ini juga menemukan bahwa fleksibilitas kerja memiliki sifat paradoksal. Walaupun fleksibilitas waktu dan tempat kerja dipersepsikan positif, sebagian besar partisipan merasa budaya kerja “always-on” membuat mereka sulit memisahkan pekerjaan dan kehidupan



pribadi. Temuan ini mendukung pandangan Putnam et al. (2014) bahwa batas kerja yang semakin kabur dapat mengganggu proses pemulihan psikologis pekerja.

Selain itu, iklim inovasi di startup menciptakan rasa aman untuk bereksperimen dan mendorong kreativitas, tetapi siklus iterasi yang cepat juga menimbulkan ketidakpastian akibat perubahan proyek yang mendadak. Ketegangan antara kebutuhan organisasi untuk tetap agile dan kebutuhan karyawan akan stabilitas menjadi salah satu tantangan utama dalam lingkungan startup.

Temuan paling penting dalam penelitian ini adalah tingginya gejala burnout pada karyawan startup. Bentuk burnout yang ditemukan meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian diri, sebagaimana dijelaskan oleh Maslach dan Leiter (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa program wellbeing organisasi sering kali bersifat simbolis dan belum menyentuh akar masalah struktural seperti beban kerja berlebihan, kekurangan staf, dan target yang tidak realistis.

Secara praktis, penelitian ini menunjukkan bahwa startup perlu menciptakan batas peran kerja yang lebih jelas, mengatur ekspektasi terkait fleksibilitas kerja, serta memperhatikan manajemen beban kerja untuk mencegah burnout. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah partisipan yang relatif kecil dan lokasi penelitian yang hanya berfokus di Jakarta dan Bandung sehingga belum merepresentasikan seluruh konteks startup di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan longitudinal atau metode kuantitatif untuk memahami dinamika pengalaman kerja dan burnout pada startup secara lebih luas.

KESIMPULAN

Studi kasus kualitatif ini telah menerangi sifat beragam pengalaman karyawan di startup teknologi Indonesia, mengungkapkan lingkungan tempat kerja yang menawarkan peluang luar biasa untuk pertumbuhan profesional dan risiko signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Lima tema budaya startup, tekanan multitasking, pengaturan kerja yang fleksibel, iklim inovasi, dan kelelahan karyawan secara kolektif menggambarkan ekosistem di mana batas-batas antara pekerjaan dan kehidupan, antara tantangan dan kelebihan beban, dan antara otonomi dan pengabdian terus-menerus diperebutkan.

Temuan ini menggarisbawahi perlunya ekosistem startup untuk berkembang melampaui etos "bergerak cepat dan menghancurkan sesuatu" menuju model inovasi yang lebih berkelanjutan yang mengakui karyawan sebagai sumber utama nilai organisasi. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi digital Indonesia, memastikan bahwa pertumbuhan ini dibangun di atas praktik kerja yang berkelanjutan akan sangat penting untuk perkembangan individu dan ekonomi jangka panjang. Suara-suara yang ditangkap dalam penelitian ini berfungsi sebagai pengingat bahwa di balik metrik keberhasilan setiap startup adalah manusia yang menavigasi tuntutan yang kompleks, dan bahwa inovasi berkelanjutan membutuhkan kehidupan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angrosino, M. V. (2007). *Doing ethnographic and observational research*. SAGE Publications.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Morgan, J. (2017). *The employee experience advantage: How to win the war for talent by giving employees the workspaces they want, the tools they need, and a culture they can celebrate*. Wiley.
- Putnam, L. L., Myers, K. K., & Gailliard, B. M. (2014). Examining the tensions in workplace flexibility and exploring mechanisms for potential solutions. *Human Relations*, 67(4), 413-440. <https://doi.org/10.1177/0018726713490015>
- Ries, E. (2011). *The lean startup: How today's entrepreneurs use continuous innovation to create radically successful businesses*. Crown Business.
- Satrya, V. (2022). Implications of burnout and work-life balance towards turnover intention mediated by job satisfaction on startup company employees in Indonesia. In A. G. Abdullah, D. Hartama, H. N. Fajri, & Y. Yuhandri (Eds.), *Proceedings of the 6th International Conference on Education, Science, and Technology* (pp. 305-310). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220301.063>
- Schor, J. B. (2022). The overworked consumer: Self-commodification and the rise of hustling. In K. Ekman & R. Jacobsson (Eds.), *Hustle and gig: Anti-work, aesthetics and myths of mobility in late-stage capitalism* (pp. 15-28). Routledge.
- Wolfe, M. T., & Shepherd, D. A. (2020). Entrepreneurial well-being: A reconceptualization and critical research agenda. In D. A. Shepherd (Ed.), *Research methodology and well-being* (pp. 125-154). Springer.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.