**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN GEN Z YANG BEKERJA DI PERUSAHAAN X WILAYAH BANGGAI**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD PERCEPTION AND BURNOUT IN GEN Z EMPLOYEES WORKING IN COMPANY X BANGGAI REGION***

**Andryyani, Nur Fachmi Budi Setyawan, M.Psi., Psikolog**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[200810579@student.mercubuana.yogya-ac.id](mailto:200810579@student.mercubuana.yogya-ac.id)

082132864963

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada karyawan Gen Z yang bekerja di perusahaan X wilayah Banggai. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada karyawan Gen Z perusahaan X. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Gen Z yang bekerja di perusahaan X wilayah Banggai. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 80 subjek. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu skala *burnout* miliki Azizah (2022) dan skala persepsi beban kerja milik Manik (2023), dengan pengambilan sampel menggunakan Teknik *purposive sampling* dengan penentuan besar jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Teknik analisis menggunakan analisis Korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi sebesar (rxy)**= -**0,072 dengan taraf signifikansi p = 0,527 (p ≥ 0,050), yang artinya tidak terdapat hubungan positif antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada karyawan Gen Z. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Adapun koefesien (R2) = 0,005. Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa tidak ada perbedaan pada tingkat *burnout* dan persepsi beban kerja pada laki-laki maupun perempuan dibuktikan dengan nilai sig pada variabel *burnout* sebesar 0,182 > 0,05 dan variabel persepsi beban kerja dengan nilai sig sebesar 0,451 > 0,05.

**Kata kunci :** *Burnout*, Karyawan Gen Z, Persepsi beban kerja

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between workload perception and burnout in Gen Z employees who work in company X in the Banggai area. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between the perception of workload and burnout in Gen Z employees of company X. The subjects in this study are Gen Z employees who work in company X in the Banggai area. The number of subjects in this study is 80 subjects. The data collection method used is Azizah's burnout scale (2022) and Manik's workload perception scale (2023), by sampling using the purposive sampling technique with a large determination of the number of samples using the slovin formula. The analysis technique uses Product Moment Correlation analysis. The results of the study obtained a correlation coefficient of (rxy) = -0.072 with a significance level of p = 0.527 (p ≥ 0.050), which means that there is no positive relationship between workload perception and burnout in Gen Z employees. The coefficient (R2) = 0.005. From the results of the study, it was also found that there was no difference in the level of burnout and workload perception in men and women, as evidenced by the value of the sig value in the burnout variable of 0.182 > 0.05 and the variable of workload perception with a gis value of 0.451 > 0.05.*

***Keywords :*** *Burnout, Employess of Gen Z, Perception of workload*

**PENDAHULUAN**

Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO), mengemukakan bahwa bisnis ritel di indonesia mulai berkembang pada tahun 1980 an seiring dengan perkembangan perekonomian Indonesia (Jacob, 2017). Perubahan gaya hidup masyarakat kelas menengah keatas cenderung memilih berbelanja di pusat perbelanjaan modern. Berkembangnya bisnis ritel juga diikuti dengan persaingan yang semakin ketat antara pesaing ritel lokal maupun pesaing ritel asing yang mulai bermunculan (Soliha, 2008).

Industri ritel yang berkembang pesat juga menyadari betapa pentingnya peran sumber daya manusia. Menurut Susan (dalam Yani & Saputra, 2023) sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari suatu perusahaan atau bisnis. Sehingga sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik dari segi kompetensi maupun ketersediaanya (Apriliana & Nawangsari, 2021). Pada data Badan Pusat Statistik (BPS) 2020, menyatakan bahwa Gen Z adalah generasi yang mendominasi dunia kerja saat ini dan merupakan mayoritas penduduk Indonesia dengan presentase 27,94% (Shalihah, 2021). Sehingga banyak perusahaan yang mengupayakan berbagai macam strategi untuk menarik perhatian Gen Z.

Hal tersebut selaras dengan apa yang dilakukan oleh perusahaan X, khusunya perusahaan X wilayah Banggai. Dari hasil wawancara ditemukan informasi bahwa perusahaan X wilayah Banggai merupakan wilayah *branch* dari perusahaan X cabang Palu, dimana perusahaan tersebut merupakan satu-satunya perusahaan ritel modern yang baru berdiri pada 2020 di wilayah tersebut dengan jumlah toko lebih banyak dibandingkan dengan wilayah *branch* lainnya, yaitu berjumlah 22 toko.

Hal tersebut terjadi karena wilayah Banggai disebut sebagai wilayah yang memiliki potensi guna memenuhi target pasar perusahaan dan memiliki luas wilayah yang lebih besar dengan jumlah penduduk yang lebih banyak dibadingkan dengan wilayah *branch* lainnya, serta memiliki persebaran Gen Z sebanyak 94%. Melihat potensi tersebut perusahaan X melakukan berbagai macam upaya untuk menarik perhatian banyak orang terutama Gen Z, agar dapat bergabung di perusahaan mereka.

Pada perusahaan X wilayah banggai, karyawan Gen Z merupakan karyawan terbanyak, khususnya pada jabatan *store crew* yangmencapai 194 karyawan. *Store crew* memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat, melakukan penataan produk, memantau pelanggan yang berkunjung, mengelola kasir, serta menjaga kerapian dan kebersihan area toko. Dimana dapat dikatakan karyawan *store crew* merupakan wajah dari toko dan memiliki peran paling penting dalam menciptakan pengalaman belanja yang positif bagi masyarakat.

Tuntutan yang diberikan oleh perusahaan X menciptakan pandangan yang negatif bagi karyawan. Fenomena pengunduran diri karyawan perusahaan X wilayah Banggai khususnya pada kalangan Gen Z yang didominasi oleh karyawan *store crew* dengan rata-rata mencapai 60-70 karyawan setiap bulannya. Laporan terbanyak mengenai tuntutan tugas yang diberikan dimana banyak karyawan yang mengaku tuntutan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Banyaknya tuntutan yang diberikan membuat karyawan *store crew* di perusahaan X wilayah Banggai mengaku merasa mengalami kelelahan berlebihan, tidak fokus saat bekerja, merasa tidak memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, serta mengalami stres berkepanjangan yang terjadi secara terus-menerus.

Menurut Maslach dan Leiter (2005) stres berkepanjangan yang dialami individu yang bekerja sebagai penerima pelayanan dan berhadapan langsung dengan manusia disebut *burnout*. Menurut Rizka (2013) stres yang terjadi secara terus-menerus dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan kelelahan berlebihan baik secara fisik maupun mental yang disebut *burnout.*

Maslach dan Goldberg (1998) mendefinisikan *burnout* sebagai jenis respon berkepanjangan terhadap *stressor* berkepanjangan dan *interpersonal* kronis di tempat kerja, sehingga dapat memunculkan sindrom kelelahan emosional, depersionalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Maslach dan Goldberg (1998) mengemukakan bahwa aspek *burnout* terdiri dari, kelelahan emosional (*emotional exhaustion)*, depersonalisasi (*depersonalization)*, dan penurunan pencapaian pribadi(*Reduced personal accomplishment*). Maslach dkk,(2001) menyatakan dampak *burnout* mempengaruhi kinerja individu seperti meningkatnya absensi, menurunnya produktifitas, efektvitas terhadap kerja berkurang, menurunnya kepuasan kerja, dan memiliki keterikatan yang rendah, sehingga menyebabkan munculnya perasaan ingin meninggalkan perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nasrip, Kirana dan Samsul (2023) menunjukkan *burnout syndrome* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti jika individu mengalami *burnout* maka akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Selain itu pada penelitian yang dilakukan Parashakti dan Ekhsan (2022) terhadap karyawan yang bekerja di PT Otisc menyatakan hal yang sama yakni, stres kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *burnout*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja akan semakin tinggi pula tingkat *burnout*, sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Fenomena *burnout* pada karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam dunia kerja saat ini. Dimana banyak karyawan yang mengalami *burnout* berasal dari kalangan Gen Z. Melansir BBC, survei Indeed pada tahun 2021 yang menemukan bahwa generasi yang paling banyak mengalami *burnout* adalah generasi milenial, yaitu sebanyak 53% dibandingkan Gen Z sebesar 47%. Namun, tingkat pelaporan Gen Z meningkat paling cepat hingga mencapai angka 58%. Survei pada tahun 2021 yang dilakukan pada para pekerja di inggris menunjukkan 80% responden Gen Z merasa mengalami *burnout* sejak masa pandemi, dibandingkan dengan rata-rata 73% di semua kelompok usia. Selain itu pada survei tahun 2022 oleh platform Asana, menunjukkan lebih banyak karyawan Gen Z yang melaporkan mengalami *burnout* dibandingkan usia lainnya.

Gen Z merupakan generasi yang lahir pada tahun 1995-2010 (Codrington dkk dalam Febrianty & Muhammad, 2023). Umumnya mereka yang masuk kedalam generasi ini, sering disebut sebagai iGeneration atau yang biasa dikenal dengan generasi net, tak heran jika Gen Z sangat memiliki kemampuan untuk berkreasi dengan teknologi informasi (Ananda dalam febrianty & Muhammad, 2023). Hafidz dan Nofiyanti (dalam Tambuwan & Sahrani, 2023) mengemukakan bahwa secara usia Gen Z baru menginjak masa untuk bekerja serta memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Meskipun Gen Z dikenal sebagai generasi digital, 44% dari mereka lebih menyukai bekerja dengan tim secara langsung. Survei yang dilakukan oleh Kronos Incorporated (dalam Sakirti, 2021) terhadap 3400 responden, menemukan bahwa 33% Gen Z tidak hanya menilai fleksibilitas di tempat kerja sebagai sesuatu hal yang penting, melainkan merupakan suatu kebutuhan yang mendasar. Selain itu Gen Z juga menganggap dirinya sebagai generasi yang pekerja keras. Namun, karena mereka menilai bahwa fleksibilitas sebagai hal yang sangat penting, mereka cenderung tidak bersedia dipaksa bekerja saat tidak ingin bekerja.

Terdapat beberapa hambatan emosional yang bisa saja dialami Gen Z, diantaranya tingkat kecemasan mencapai 34%, kurangnya motivasi mencapai 20%, dan memiliki perasaan rendah diri mencapai 17%. Melihat hal tersebut tak jarang kebanyakan karyawan yang merupakan Gen Z cenderung mengalami kondisi stres kronis, yang mana mereka merasa mudah lelah secara fisik, mental, maupun emosional.

Menurut Maslach (2001) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu sumber daya yang meliputi keterampilan, otonomi, dukungan sosial, pengawasan, dan keterlibatan dalam mengambil keputusan. Selanjutnya *burnout* juga dapat disebabkan oleh tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan dan adanya konflik pribadi. Sartika (dalam Lineuwih dkk., 2023) mengartikan beban kerja sebagai sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Dewi dan Riana (2019) beban kerja yang berlebihan berkaitan dengan jam kerja yang berlebihan, tanggung jawab yang harus diselesaikan, pekerjaan yang dilakukan secara rutin, serta pekerjaan yang melebihi kapasitas dan kapabilitas dari setiap individu. Jika terdapat ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan individu dalam bekerja dapat menyebabkan kelelahan berlebihan baik secara fisik maupun psikis. Namun menurut Robbins (dalam Pratikta, 2022) bahwa pada dasarnya berat dan ringannya atau positif dan negatifnya suatu pekerjaan terkait dengan masalah persepsi.

Persepsi merupakan tahapan penerimaan stimulus  individu dalam memaknai segala sesuatu yang ada di sekitarnya melalui interpretasi data indera yang dimilikinya (Kartono & Gulo, 1987). Ketika individu mempersepsikan suatu pekerjaan secara negatif, maka akan mengakibatkan perilaku kerja yang tidak mendukung efektivitas pekerjaan. Sebaliknya, ketika individu mempersepsikan suatu pekerjaan secara positif hal tersebut akan mempengaruhi tingkat produktivitas mereka lebih tinggi daripada situasi itu sendiri (Tewal, Adolfina, Pandowo & Tawas, 2017).

Menurut Tarwaka (2015) beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus mereka hadapi dalam jangka waktu tertentu. Aspek dari beban kerja meliputi beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis. Secara kualitatif, beban kerja dapat ditentukan dari tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan individu. Indikator beban kerja yang digunakan yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, serta standar pekerjaan (Manalu, 2020). Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Irawati & Carolina, 2017). Kinerja yang baik tentu saja tidak akan terwujud jika individu merasakan kelelahan secara emosional sehingga dapat memunculkan perasaan rendah diri pada individu, kondisi tersebut disebut *dengan burnout* (Atmaja & Suana, 2019).

Menurut Assa (2022) tuntutan beban kerja yang berlebihan dapat menciptakan perasaan negatif pada karyawan, mencapai target pekerjaan dengan waktu yang singkat menyebabkan munculnya ketegangan, kekhawatiran, kehilangan motivasi, kejenuhan, stres hingga frustasi. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan timbulnya *burnout.*

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada karyawan Gen Z perusahaan X. Semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja maka semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan Gen Z Perusahaan X, sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah tingkat *burnout* pada karyawan Gen Z Perusahaan X.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada karyawan Gen Z yang bekerja di perusahaan X wilayah Banggai.

**METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data Korelasi *Product Moment.* Teknik tersebut digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel persepsi beban kerja dengan variabel *burnout* pada karyawan Gen Z yang bekerja di perusahaan X wilayah Banggai.

*Burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan baik secara fisik, mental, maupun emosional yang disebabkan karena adanya stres berkepanjangan yang dialami oleh individu, terkait dengan pekerjaan yang berlebihan dan dilakukan secara terus- menerus dalam jangka waktu yang panjang. Variabel *burnout* diukur menggunakan alat ukur milik Azizah (2022) yang disusun berdasarkan aspek- aspek yang dikemukakan oleh Maslach dan Goldberg (1998) yaitu: Kelelahan emosinal (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*). Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi tingkat *burnout*. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek, maka semakin rendah tingkat *burnout*.

Persepsi beban kerja merupakan suatu bentuk penilaian tiap individu dalam memaknai suatu tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Variabel persepsi beban kerja diukur menggunakan alat ukur milik Manik (2023) yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Tarwaka (2015), yaitu: beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*). Skor tinggi menunjukkan persepsi beban kerja yang negatif. Sebaliknya skor rendah menunjukkan persepsi beban kerja yang positif.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan X wilayah Banggai dan merupakan karyawan yang termasuk dalam kalangan Gen Z dengan usia 18-25 tahun, laki-laki dan perempuan.

Data penelitian melalui penyebaran skala melalu *google form.* Metode pengumpulan data yaitu menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan yaitu korelasi *product moment*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil kategorisasi subjek berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 80 responden dengan jumlah subjek laki-laki 40 orang dan jumlah subjek perempuan 40 orang.

Hasil kategorisasi subjek berdasarkan usia menunjukkan bahwa subjek yang memiliki usia 18 tahun berjumlah 2 subjek, usia 19 tahun berjumlah 10 subjek, usia 20 tahun berjumlah 18 subjek, usia 21 tahun berjumlah 10 subjek, usia 22 tahun berjumlah 13 subjek, usia 23 tahun berjumlah 13 subjek, usia 24 berjumlah 10 subjek, dan usia 25 tahun berjumlah 4 subjek.

Berdasarkan hasil analisis skala *burnout* dengan skor minimum subjek 1 x 18 = 18, skor maksimum 4 x 18 = 72, rerata hipotetik = (18 + 72) : 2 = 45, jarak sebaran hipotetik 72-18 = 54, dan devisiasi standar (72-18) : 6 = 9. Untuk data empirik diperoleh skor minimum sebesar 20, skor maksimum sebesar 48, rerata empirik sebesar 32,76, jarak sebaran empirik sebesar 47,905, dan devisiasi standar sebesar 6,921.

Hasil analisis persepsi beban kerja diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek 1 x 21 = 21, skor maksimum 4 x 21 = 84, rerata hipotetik (21 + 84) : 2 = 52,5, jarak sebaran hipotetik 84-21 = 63, dan devisiasi standar (84 – 21) : 6 = 10,5. Untuk data empirik diperoleh skor minimum sebesar 45, skor maksimum 60, rerata empirik sebesar 53,09, jarak sebaran empirik sebesar 11,043, dan devisiasi standar sebesar 3,323.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *burnout,* diperoleh bahwa subjek yang berada pada kategori tinggi = 0 subjek (0%), kategori sedang = 52 subjek (65%), dan kategori rendah = 28 subjek (35%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagian besar subjek mengalami burnout dalam kategori yang sedang.

Selanjutnya, berdasarkan hasil kategori variabel persepsi beban kerja menunjukkan bahwa subjek yang berada pada kategori tinggi = 0 subjek (0%), kategori sedang = 80 subjek (100%), dan kategori rendah = 0 subjek (0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki persepsi beban kerja dalam kategori sedang.

Hasil uji perbedaan jenis kelamin pada variabel *burnout* diperoleh nilai Sig sebesar 0,182 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan *burnout* pada karyawan Gen Z Perusahaan X berdasarkan data jenis kelamin. Kemudian berdasarkan hasil uji perbedaan jenis kelamin pada variabel persepsi beban kerja diperoleh nilai Sig sebesar 0,451 > 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi beban kerja pada karyawan Gen Z perusahaan X berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan *SPSS 15.0. For Windows Evaluation- Smirnov*. Diperoleh hasil uji normalitas untuk data variabel *burnout* yaitu K-S Z= 0,080 dengan p = 0.200 (p > 0,05). Kemudian, untuk data variabel persepsi beban kerja diperoleh K-S Z = 0,085 dengan p = 0,200 (p > 0,05), yang berarti data dari *burnout* dan persepsi beban kerja pada karyawan Gen Z perusahaan X wilayah banggai mempunyai sebaran data yang terdistribusi normal.

Hasil uji linearitas antara variabel persepsi beban kerja dengan *burnout* pada karyawan Gen z perusahaan X menunjukkan nilai F = 0,396 dengan taraf signifikansi p = 0,531 (p > 0,05), yang berarti hubungan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* memiliki hubungan yang tidak linear.

Berdasarkan hasil analisis *product moment* pada penelitian ini, diperoleh nilai korelasi (rxy) = -0,072 dengan p = 0,527 (p ≥ 0,050), artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada karyawan Gen Z perusahaan X wilayah Banggai. Sehingga dapat dikatakan hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Mengenai hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada karyawan Gen Z perusahaan X disebabkan karena sebagian besar karyawan beranggapan bahwa beban kerja yang dirasakan seimbang dan tidak berlebihan sehingga karyawan memiliki kontrol diri yang baik dan mampu beradaptasi dengan stres ditempat kerja. hal ini didukung oleh pernyataan Triana (dalam Saputra, 2022) apabila individu mempersepsikan beban kerja secara positif maka individu cenderung melihat beban kerja sebagai sebuah kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, sebaliknya jika individu mempersepsikan beban kerja secara negatif maka individu cenderung melihat beban kerja sebagai suatu tekanan kerja yang sulit untuk diatasi sehingga dapat memunculkan perilaku *burnout*.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni, Irawan, Iklima, dan Lilianadari (2021) yang memperoleh nilai p = 0,611 (p > 0,05), yang artinya bahwa beban kerja berat yang dirasakan perawat RIK RSUD Kota Bandung tidak memiliki hubungan dengan terjadinya *burnout.* Hal tersebut terjadi karena perawat mampu beradaptasi dengan stresor ditempat kerja, sehingga meskipun beban kerja yang dirasakan tinggi dengan presentase (67,7%) perawat hanya mengalami *burnout* pada kategori ringan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Devina (2021) terhadap pegawai rumah sakit umum daerah X, dimana hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout*, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan nilai sig = 0,305 (p > 0,05).

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Wu dkk, (2020) menemukan bahwa perawat yang merawat pasien covid-19 memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah dibandingkan dengan perawat yang bekerja dibangsal biasa. Hal tersebut terjadi karena perawat yang merawat pasien covid-19 memiliki kontrol yang lebih besar mengenai suatu pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Gen Z perusahaan X wilayah Banggai memiliki tingkat *burnout* pada kategori sedang dengan presentase (65%) dapat disebabkan karena adanya faktor lain.

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) kurangnya kontrol, gangguan dari komunitas, tidak adanya keadilan, dan adanya nilai-nilai yang berlawanan merupakan faktor-faktor yang dapat berkontribusi terhadap *burnout.* Hal tersebut selaras dengan apa yang dialami oleh karyawan Gen Z perusahaan X wilayah banggai, dimana banyak karyawan yang tidak memiliki kontrol diri yang baik ditandai dengan adanya perasaan rendah diri, kehilangan motivasi dan merasa tidak memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.Ketika individu tidak memiliki kontrol yang baik, mereka cenderung akan kesulitan dalam menyeimbangkan ketertarikan mereka terhadap perusahaan dan merasa tidak melakukan hal yang membuat perusahaan berkembang (Maslach & Leiter, 1997).

Berdasarkan hasil kategorisasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki *burnout* pada kategori sedang, sedangkan dari keseluruhan jumlah subjek, sebanyak 0 subjek memiliki persepsi beban kerja pada kategori tinggi dengan presentase (0%), 80 subjek memiliki persepsi beban kerja pada kategori sedang dengan presentase (100%), dan 0 subjek memiliki persepsi beban kerja pada kategori rendah dengan presentase (0%). Berdasarkan hasil kategorisasi dapat dinyatakan bahwa keseluruhan subjek penelitian memiliki persepsi beban kerja yang sedang.

Perbedaan jenis kelamin juga dapat mempengaruhi *burnout* pada individu. Menurut Patel (2014) jenis kelamin merupakan salah satu faktor demografik yang dapat mempengaruhi *burnout*. Karena setiap individu tentunya merasakan tekanan mengenai pekerjaan. Namun, pada hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara *burnout* antara laki-laki maupun perempuan (Ardiningrum, Pratama, & Setiawan, 2024).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada karyawan Gen Z. Hal tersebut dapat diketahui melalui nilai koefesien korelasi (rxy) = -0,072 dengan taraf signifikansi p = 0,527 (p > 0,01), yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada karyawan Gen Z perusahaan X wilayah Banggai. Tidak adanya hubungan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* dapat disebabkan karena adanya faktor lain, seperti kurangnya kontrol, gangguan dari komunitas, tidak adanya keadilan, dan adanya nilai-nilai yang berlawanan yang dapat berkontribusi terhadap *burnout* pada karyawan Gen Z. Sedangkan berdasarkan hasil kategorisasi dari 80 karyawan Gen Z keseluruhan karyawan memiliki persepsi beban kerja pada kategori sedang dengan presentase sebesar 100%. Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa tidak ada perbedaan pada tingkat *burnout* dan persepsi beban kerja pada laki-laki maupun perempuan, dibuktikan dengan nilai sig pada variabel *burnout* sebesar 0,182 > 0,05 dan variabel persepsi beban kerja dengan nilai sig sebesar 0,451 > 0,05.

Bagi karyawan Gen Z diharapkapkan mampu untuk mempertahakan persepsi tersebut agar dapat mencegah terjadinya *burnout* dengan cara menjaga keseimbangan hidup dan fokus pada pengembangan diri serta mampu melihat beban kerja sebagai sebuah kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melihat faktor-faktor lain yang sekiranya berpengaruh terhadap *burnout*, sehingga untuk selanjutnya dapat meneliti lebih mendalam mengenai faktor yang lebih berpengaruh terhadap *burnout*. Peneliti menyadari banyak keterbatasan dalam penelitian ini, terdapat kendala pada skala alat ukur yang digunakan, dimana butir pernyataan yang dijabarkan kurang tepat dengan konsep teoritik yang digunakan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap KinerjaTenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs), 7(2), 225- 246.

Anggraeni, D. E., Irawan, E., Iklima, N., & Liliandari, A. (2021). Hubungan beban kerja dengan burnout pada perawat Ruang Isolasi Khusus (RIK) RSUD Kota Bandung di masa pandemik covid-19. Jurnal Keperawatan BSI, 9(2), 253-262.

Ani, N., Wartini, W., Maharani, N. E., Nurbaya, F., & Sartika, I. (2023). Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Dosen K3 di Jawa Tengah DIY. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Berkala, 5(1), 58-63.

Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. Forum Ekonomi, 24(4), 804-812.

Ardiningrum, N., Pratama, S. B., & Setiawan, M. R. (2024). Analisis bahaya potensial psikolosisal dan karakteristik pekerja terhadap kejadian burnout akibat kerja di rumah sakit. Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan, 11(2), 387-395.

Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan pt. Sinergi integra services. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 6(3), 436-451.

Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). Effect of Workload on Burnout with Role Stress as Mediation Variable in Rumors Restaurant Employees. Eud Management. E-Jurnal Manajemen, 8(2), 815-844.

Ardhanti, R. V. D. (2017). Hubungan antara persepsi perhadap beban kerja denganburnout syndrome pada perawat. Naskah Publikasi.

Azizah. A. (2022). Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan PT.Trakindo Pekanbaru, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi. Edisi Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2014). Reliabilitas dan Validitas Edisi 4. Pustaka pelajar: Yogyakarta

Azwar, S. (2015). Dasar-dasar Psikometrika Edisi II.Pustaka Pelajar: Yogyakarta

Manik, D. K. (2023). Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dan Work Life Balance Pada Anggota Kompi Markas Yonif 411 Salatiga, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Febrianty, S. E., & Muhammad, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Pro Gen Z. UPPM universitas malahayati.

Cahyawati, C. I., & Lestari, B. S. (2023). Burnout pada mahasiswa praktikum alat tes psikologi: Bagaimana peranan strategi coping. INNER: Journal of Psychological Research, 3(3), 491-498.

Devina, G. W. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Burnout Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah X.

Dewi, I. A. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo, Universitas Dipoegoro.

Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The effect of workload on role stress and burnout. Journal of Multidisciplinary Academic, 3(3), 1-5.

Eliyana, E. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ provinsi Kalimantan Barat tahun 2015. Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia, 2(3).

Hadi, S.(2015). Statistika. Pustaka Belajar

Hafidz, G. P., & Noviyati, M. (2022). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 4(7), 2763-2773.

Haryanto, G. C. (2019). Perbedaan Penggunaan Internet, Media Sosial, Dan Persepsi Pada Dunia Kerja Menurut Tahun Kelahiran Generasi Z (Studi pada Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta). Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 51-58.

Irena, L., & Rusfian, E. Z. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Internal Dengan Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Tech Company. Jurnal Komunikasi, 11(2), 223-232.

Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. Journal of applied psychology, 71(4), 630.

Jacob. S. (2017). Eksis di Bisnis Ritel: Strategi Melejitkan Daya Saing Minimarket Modern. Cetakan 1. Trim Komunikata: Cimahi.

Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W.

D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. Journal of Management and Bussines (JOMB), 6(2), 496-509.

Kasih, A. P. (2021, November 23). Survei: 56 Persen Gen Z Tidak Terlalu Suka Bekerja "Team Work". Retrieved from Kompas.com: https://tinyurl.com/5cy9wunv

Lestari, R. B., & Diana, D. L. (2023). Pengaruh Burnout & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT “X” & Subsidiary. Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif Vol, 3(1).

Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi, 1(5), 1235-1248.

Manalu, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Smart, 4(2), 140-147.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. Annual Review of psychology, 52(1), 397-422.

Maslach. C &amp; Goldberg. J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives.

Applied and Preventive Psychology, 7(1), 63–74.

Meliawati, M. (2021). Determinasi Stres Kerja Dokter Gigi: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, 1(2), 216-224.

Nasrip, M., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Analisis Personality, Burnout Syndrome dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas

Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5(2), 637-651.

Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1), 365-373.

Pratikta, P. F. (2022). Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja dengan Burnout pada perawat Ruang Perawatan Khusus RSUD Kraton, Kabupaten Pekalongan (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Puspita, A., & Kusumaputri, E. S. (2021). Peran grit terhadap burnout dengan moderator perbedaan jenis kelamin pada pegawai negeri sipil. Jurnal Psikologi Integratif, 9(2), 175.

Puspitaningrum, C. (2023, Juni 19). Kenapa banyak Gen Z sering lembur dan berisiko 'burnout'. Retrieved from BBC. com: https://www.bbc.com/indonesia/vert-fut-65889406

Puspitasari, M. D., & Kustanti, E. R. (2020). Hubungan antara persepsi beban kerja dengan stress kerja pada Air Traffic Controller di Perum LPPNPI Airnav Indonesia cabang madya Surabaya. Jurnal Empati, 7(1), 113-118.

Risambessy, A. (2019). Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Memberi Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon. Cita Ekonomika , 18-27.

Sakitri, G. (2021, July). Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi!.

In Forum Manajemen (Vol. 35, No. 2, pp. 1-10).

Saputra, A. G. (2022). Hubungan Antara Altruisme Dengan Persepsi Terhadap Beban Kerja Pada Guru Slb Di Guru Kota Semarang. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Saputri, K. E., & Prabowo, S. (2015). Employee engagement ditinjau dari persepsi terhadap beban kerja. Psikodimensia, 14(1), 97-115.

Saputro, A. A., Hidayati, N., & Rizal, M. (2020). Pengaruh Celebrity Endorsement, Testimoni, dan Keamanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Online Shop Blibli. Com (Studi Pada Mahasiswa Feb Unisma Angkatan Tahun 2016). E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 9(16).

Shalihah, N.F. (2021, Januari 23). Indonesia Didominasi Generasi Milenial dan Generasi Z, Apa Plus Minusnya?. Retieved fromKompas.com: https://www.kompas.com/tren/read/2021/01/23/163200065/indonesia- didominasi-generasi-milenial-dan-generasi-z-apa-plus-minusnya-

Soelton, M., Astuti, P., Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021, March). Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. In Conference on Economic and Business Innovation (CEBI) (pp. 1168-1181).

Sore, A. V. (2019). Persepsi Masyarakat Tentang Keberadaan Juru Parkir Liar di Pasar Segiri & Samarinda Square Kecamatan Samarinda Ulu. E-Journal Sosiatri-Sosiologi, 7(1), 103-115.

Sugiyono (2018). Metode Penelitian Manajemen, Bandung: Alfabeta.

Syahidah, N. F. N., Maulina, R. A., Nurfadilah, T., & Purwantini, L. (2024). Hubungan Antara Stress Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT X Divisi Produksi. JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora, 3(1), 148-157.

Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 5(1), 1-13.

Tarwaka (2015). Ergonomi industri. Solo: Harapan Press.

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. H., & Tawas, H. N. (2017). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.

Wahjuni, W., Wartapa, A., & Sukadi, S. (2019). Persepsi Petani Terhadap Teknologi Sistem Tanam Jajar Legowo Padi Sawah (Oryza Sativa L) Di Desa Tamanmartani Kecamatan Kalasan Kabupaten Sleman. Jurnal Ilmu- Ilmu Pertanian, 26(2).

Walgito, P. D. (2005). Pengantar Yogyakarta: CV. Andi Offiset.

Widiastuti, N., & Wening, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Magelang. Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi, 2(2), 44-56.

Wardhani, U. C., Muchtar, R. S. U., & Farhiyani, A. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X Kota Batam. Jurnal Amanah Kesehatan| E–ISSN, 2685, 4023.

Widhiarso, W. (2012). Hasil Uji Statistik dan Penulisan Butir yang Kurang Tepat. Bahan perkuliahan. Yogyakarta: UGM.

Wu, Di, et al. "Positive effects of COVID-19 control measures on influenza prevention." International Journal of Infectious Diseases 95 (2020): 345-346.

Yani, N. W. M. N., & Saputra, I. G. N. W. H. (2023). Retensi Karyawan Gen Y dan Z: Pentingnya Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(4), 807-820.

Yovianti, Yosephine Marina (2020) Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Swasta. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

YSA, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. Telaah Bisnis, 19(1).

Soliha, E. (2008). Analisis industri ritel di Indonesia. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 15(2), 24251.

Tambuwan, E., & Sahrani, R. (2023). Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Burnout dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta. Journal on Education, 5(2), 3580- 3592.