

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Usia produktif bekerja merupakan rentang usia dimana seseorang memiliki kemampuan fisik, mental dan intelektual yang optimal untuk melakukan aktivitas kerja serta menghasilkan kontribusi ekonomi bagi dirinya maupun Masyarakat (Reki, 2024, h: 1877-1887). Secara umum, usia produktif sering dikategorikan pada rentang 15 hingga 64 tahun. Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan usia minimum bekerja adalah 18 tahun dimana seseorang diharapkan sudah menyelesaikan program pendidikan utama yaitu hingga SMA. Pada rentang usia ini, individu biasanya berada pada fase perkembangan yang matang, memiliki tingkat energi yang cukup serta mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan kerja (Lubis & Yusnaini, 2023, h: 139-153).

Saat ini dunia kerja mulai didominasi oleh generasi muda yang dikenal sebagai generasi Z yaitu individu yang lahir sekitar tahun 1997 hingga 2012 (Pangestu, 2025, h: 234-239). Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh bersamaan dengan perkembangan teknologi digital, internet serta media sosial sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Di lingkungan kerja, Gen Z dikenal lebih adaptif terhadap kemajuan teknologi dan memiliki kemampuan dalam *multitasking* serta cenderung lebih mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja. Hal ini dapat membuat banyak perusahaan mulai

menyesuaikan sistem kerja seperti penerapan kerja fleksibel, penggunaan platform digital dan budaya kerja yang lebih terbuka (Maharani, 2025, h: 1-120).

Menurut Reki (2024), peningkatan jumlah pekerja dari generasi Z membawa dinamika baru di dunia kerja. Generasi ini memiliki harapan yang tinggi terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), peluang pengembangan diri, serta dukungan lingkungan kerja. Sementara itu, para milenial yang umumnya menempati posisi senior bagi pekerja yang lebih muda, kerap menetapkan standar produktivitas, kecepatan kerja, dan tekanan pencapaian kinerja yang cukup tinggi. Kondisi ini dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout* apabila pekerja merasa tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang ada (Reki, 2024, h: 1877-1887).

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang muncul akibat stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama dan tidak dapat dikelola dengan baik. Kondisi ini umumnya terjadi ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. *Burnout* tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis pekerja tetapi juga dapat memengaruhi produktivitas, kualitas pekerjaan serta hubungan sosial di tempat kerja (Purnamasari dkk 2024, h: 545-561). Sebagai fenomena yang berkaitan erat dengan kesehatan kerja, *burnout* diakui dalam perkembangannya.

Namun, terdapat tiga aspek utama yang saling berkaitan diantaranya, kelelahan emosional yaitu kondisi di mana pekerja merasa habis energi dan terkuras secara mental akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Aspek kedua adalah

depersonalisasi atau sinisme, ditandai dengan sikap negatif, acuh atau menjauhkan diri dari rekan kerja, klien, maupun tugas-tugas yang diberikan. Aspek ketiga adalah rendahnya efikasi diri atau pencapaian pribadi, yakni perasaan tidak kompeten, tidak produktif dan hilangnya makna dari hasil kerja yang telah dilakukan. Ketiga aspek ini secara kolektif menyebabkan penurunan kualitas kerja, gangguan hubungan sosial serta risiko terhadap kesehatan fisik dan mental (Putri, 2025, h: 212-216).

Berdasarkan hasil dari survei global oleh Deloitte (2023), sekitar 52% pekerja gen Z melaporkan mengalami *burnout* akibat tuntutan pekerjaan sementara 36% di antaranya merasa kelelahan hampir setiap saat dan 42% mengaku kesulitan bekerja secara optimal karena tekanan kerja. Survei dari *Eagle Hill Consulting* (2024) menunjukkan bahwa sekitar 54% pekerja Gen Z mengalami *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan generasi lain seperti Gen X dan millennial. Tingginya angka tersebut menunjukkan bahwa *burnout* telah menjadi fenomena penting yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan terutama karena generasi ini akan menjadi kelompok tenaga kerja dominan di masa depan. Generasi Z dinilai lebih rentan mengalami *burnout* dibanding generasi sebelumnya karena mereka tumbuh dalam lingkungan tekanan akademik tinggi dan ekspektasi sosial besar (Pangestu, 2025, h: 234-239).

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2025), di Yogyakarta mengenai tingkat *burnout* pada pekerja Gen Z didasarkan pada dinamika dunia yang terus berkembang, yang juga dinilai berpotensi menimbulkan tekanan kerja bagi generasi muda. Produktivitas dan kemampuan adaptasi yang tinggi dituntut dari pekerja

muda (Gen Z) seiring dengan perkembangan sektor pariwisata, ekonomi kreatif, serta meningkatnya persaingan kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja, tanggung jawab pekerjaan, dan tuntutan profesionalitas masih sedang dalam fase penyesuaian oleh banyak pekerja gen Z. Kondisi tersebut dapat memicu munculnya *burnout* apabila tekanan kerja tidak diimbangi dengan dukungan lingkungan kerja yang memadai. Hal yang sama dikemukakan oleh Pangestu (2025), menunjukkan bahwa tingkat *burnout* bervariasi berdasarkan usia dan status karyawan. Karyawan tetap dan karyawan magang menunjukkan kecenderungan *burnout* yang lebih tinggi dimana pada karyawan magang kondisi tersebut dipengaruhi oleh akumulasi tuntutan pekerjaan dan keterikatan akademik secara bersamaan.

Burnout pada karyawan Generasi Z dapat dipengaruhi oleh faktor usia dan status kepegawaian dimana pekerja yang lebih muda cenderung berada pada tahap awal karier sehingga menghadapi lebih banyak tekanan adaptasi, ketidakpastian peran serta ekspektasi kinerja yang tinggi. Selain itu, status karyawan juga menjadi faktor penting dimana karyawan magang umumnya mengalami beban psikologis berupa ketidakjelasan tugas, tuntutan pembuktian diri serta minimnya kontrol terhadap pekerjaan yang dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout*. Sebaliknya, pada karyawan tetap menghadapi tekanan yang berbeda dengan karyawan magang seperti target kinerja yang berkelanjutan, tanggung jawab yang lebih besar serta tuntutan stabilitas karier, yang dalam jangka panjang juga dapat memicu kelelahan kerja. (Dudija & Putri, 2024, h: 355–372).

Fenomena *burnout* pada pekerja Generasi Z menjadi isu yang semakin penting seiring dengan meningkatnya tekanan kerja dan tuntutan adaptasi terhadap

lingkungan kerja modern. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penelitian pada beberapa pekerja Generasi Z di wilayah Yogyakarta, ditemukan adanya indikasi *burnout* yang dialami oleh pekerja muda, terutama pada pekerja dengan sistem kerja penuh waktu dan beban kerja yang tinggi. Hasil observasi menunjukkan bahwa Sebagian pekerja mengeluhkan kelelahan fisik setelah bekerja dalam durasi yang Panjang, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengalami penurunan motivasi kerja akibat tekanan target pekerjaan yang terus meningkat. selain itu, pekerja Gen Z juga cenderung merasa cepat lelah secara emosional karena harus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang kompetitif dan tuntutan multitasking yang tinggi. Hasil wawancara singkat yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pekerja Gen Z di Yogyakarta juga menunjukkan adanya gejala *burnout* seperti sulit berkonsentrasi saat bekerja, mudah merasa jenuh, kehilangan semangat kerja, serta munculnya perasaan tertekan akibat ekspektasi pekerjaan yang tinggi. Salah satu responden menyampaikan bahwa tuntutan pekerjaan yang cepat dan target yang terus meningkat membuat dirinya merasa kelelahan secara mental meskipun baru bekerja dalam waktu relatif singkat. Responden lain juga menyampaikan bahwa tekanan untuk selalu produktif dan mampu mengikuti perkembangan teknologi menjadi salah satu sumber stres dalam pekerjaan. Generasi Z yang dikenal adaptif terhadap teknologi justru memiliki kerentanan terhadap stres kerja akibat tingginya tuntutan pekerjaan, ketidakseimbangan *work-life balance* serta minimnya dukungan organisasi. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap munculnya *burnout* pada pekerja Gen Z di Indonesia

(Selvia dkk 2024, h: 3-8). Pada sisi lain, karakteristik dunia kerja saat ini seperti fleksibilitas kerja berbasis teknologi dan tekanan produktivitas tinggi, turut memperparah risiko kelelahan psikologis pada generasi ini (Utami dkk 2024, h: 300-307).

Pentingnya penelitian ini karena meningkatnya jumlah generasi muda yang memasuki dunia kerja dengan berbagai tuntutan dan tekanan yang semakin kompleks. Generasi Z yang berada pada tahap awal karir sering kali dihadapkan pada tuntutan produktivitas tinggi, persaingan kerja serta kebutuhan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan *burnout* apabila tidak diimbangi dengan dukungan lingkungan kerja yang memadai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan maupun pihak terkait dalam merumuskan strategi pencegahan dan penanganan *burnout* di lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini akan membahas mengenai **“Tingkatan *Burnout* Pada Pekerja Gen Z (Studi Kasus pada Pekerja Gen Z di Yogyakarta)”**.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu mengetahui tingkat *burnout* pada pekerja generasi Z di Yogyakarta dengan memperhatikan dinamika psikologis yang muncul, seperti kelelahan emosional, penurunan motivasi kerja, stres berkepanjangan, serta dampaknya terhadap kondisi mental dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan hasil penelitian ini dapat berkontribusi dalam keilmuan khususnya pada bidang psikologi terkait dengan *burnout*.
- 2) Diharapkan hasil penelitian ini dapat mengisi GAP penelitian sebelumnya dengan menyediakan data empiris.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi dan gambaran kepada perusahaan mengenai tingkat *burnout* sehingga dapat merancang kebijakan dan strategi manajemen SDM yang efektif dan risiko *burnout* dapat diminimalkan.

2) Bagi Gen Z

Diharapkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi pekerja gen Z mengenai tanda-tanda kelelahan kerja serta pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya, sehingga dapat mengembangkan penelitian selanjutnya mengenai tingkatan *burnout* pada pekerja gen Z.