

Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan *Burnout* dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta

Euvanggelia Tambuwun¹, Riana Sahrani²

^{1,2} Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No.1, Tomang, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta
rianas@fpsi.untas.ac.id

Abstract

Generation Z comes at a time when the internet and information technology are developing rapidly as an attraction that replaces traditional toys in the era of the generation before them. Gen Z, who is aged, has just stepped into work, has high work motivation, their high motivation is accompanied by high performance. This study aims to determine the role of work demands on employee *burnout*, especially generation Z in DKI Jakarta, with work motivation as a moderator. This research measures *burnout* using the *burnout* assessment tool by de Beek et al., job demands using the Job Demands Scale by Bekker & Demerouti, and work motivation using the Herzberg scale. This study involved 271 respondents with 117 men and 154 women. This study used a quantitative approach, data collection was carried out using a purposive sampling technique for Gen Z in DKI Jakarta. Hypothesis testing using SPSS with the Multiple Regression Analysis (MRA) method, where the results of testing the three variables obtained a value of $t = 4.561$ and a $sig. = 0.000 > 0.05$. The results of this study indicate that there is a significant correlation and relationship between work demands and *burnout*, as well as work motivation which can act as a moderator in the relationship between work demands and *burnout*.

Keywords: Burnout, Work Demands, Work Motivation, Generation Z

Abstrak

Generasi Z hadir pada masa di mana internet dan teknologi informasi berkembang pesat sebagai mainan menarik yang menggantikan mainan tradisional pada era generasi sebelum mereka Gen Z yang secara usia, baru menginjak masa bekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi, motivasi mereka yang tinggi dibarengi pula dengan kinerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran tuntutan kerja terhadap *burnout* pada karyawan, khususnya generasi Z di DKI Jakarta, dengan motivasi kerja sebagai moderator. Penelitian ini mengukur *burnout* menggunakan *burnout assesment tool* oleh de Beek et al., tuntutan kerja menggunakan *Skala Job Demands* oleh Bekker & Demerouti, dan motivasi kerja menggunakan skala *Herzberg*. Penelitian ini melibatkan 271 responden dengan 117 pria dan 154 wanita. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengambilan data dilakukan dengan teknik *purposive sampling* kepada Gen Z di DKI Jakarta. Pengujian hipotesis menggunakan SPSS dengan metode *Multiple Regression Analysis* (MRA), dimana hasil pengujian ketiga variabel memperoleh nilai $t = 4.561$ dan nilai $sig. = 0.000 > 0.05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi dan hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja dan *burnout*, serta motivasi kerja yang dapat berperan sebagai moderator dalam hubungan antara tuntutan kerja dan *burnout*.

Kata kunci: Burnout, Tuntutan Kerja, Motivasi Kerja, Generasi Z

Copyright (c) 2023 Euvanggelia Tambuwun, Riana sahrani

Corresponding author: Euvanggelia Tambuwun

Email Address: rianas@fpsi.untas.ac.id (Jl. Lintas Barat Sumatera, Peunaga Cut Ujong, Kec. Meureubo, Kabupaten Aceh Barat, Aceh)

Received 06 January 2023, Accepted 20 January 2023, Published 20 January 2023

PENDAHULUAN

Sebagai negara berkembang, Indonesia menjadi salah satu negara dengan jumlah penduduk yang paling banyak di dunia. Indonesia menduduki peringkat ke 4 penduduk terbanyak di dunia dengan jumlah penduduk mencapai lebih dari 270 juta jiwa. Sebagai salah satu negara dengan populasi penduduk paling banyak di dunia, pastinya terdapat tempat-tempat dengan kepadatan penduduk yang paling tinggi. Salah satu lokasi dengan tingkat kepadatan penduduk tertinggi adalah ibu kota Indonesia,

provinsi DKI Jakarta. Menurut Badan Pusat Statistik (2021), jumlah penduduk di DKI Jakarta pada tahun 2019 mencapai 11 juta jiwa dengan luas 48,13 km², maka dengan jumlah itu DKI Jakarta memiliki tingkat kepadatan penduduk mencapai 23.877 jiwa/km². Data tersebut bila dipersempit lagi akan ditemukan daerah di Jakarta Pusat dan Jakarta Barat dengan tingkat kepadatan hingga 95.676 jiwa/km², yang menjadi lokasi paling padat di Indonesia hingga 679 kali lebih padat dari rata-rata daerah di Indonesia.

Memiliki tingkat kepadatan yang tinggi, DKI Jakarta juga memiliki tingkat angkatan kerja yang tinggi. Menurut Badan Pusat Statistik (2021), pada Agustus 2021 jumlah angkatan kerja di DKI Jakarta mencapai lebih dari 5 juta jiwa, meskipun angka tersebut lebih rendah 54.177 jiwa dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Dengan angka yang sangat tinggi tersebut, membuat DKI Jakarta menjadi daerah dengan pegawai yang sangat banyak. Generasi-generasi baru yang lulus tingkat SMA serta perguruan tinggi juga siap untuk mengisi dan menambah nilai angkatan kerja di DKI Jakarta. Pada tahun 2022, lulusan SMA dan perguruan tinggi merupakan generasi yang lahir pada tahun antara 1996 hingga 2006, atau yang biasa kita sebut dengan generasi Z.

Generasi Z hadir pada masa di mana internet dan teknologi informasi berkembang pesat sebagai mainan menarik yang menggantikan mainan tradisional pada era generasi sebelum mereka (baby boomers, Gen X, dan Gen Y). Tidak mengherankan bila Generasi Z sangat fasih berinovasi dan berkreasi dengan teknologi informasi. Mereka adalah bagian dari masyarakat global yang sangat menjunjung didalam dunianya, yang ingin mendapatkan hasil akhir dengan segera namun terkadang mengabaikan proses yang seharusnya mereka jalani (Hafidz & Nofiyanti, 2022). Berbagai pengalaman dari gen Z menarik untuk penulis ulas, terlebih dikaitkan dengan kesiapan dan proses gen Z yang cenderung lebih suka berinovasi dan berkreasi sesuai dengan keinginan masing-masing. Gen Z yang secara usia, baru menginjak masa bekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi, motivasi mereka yang tinggi dibarengi pula dengan kinerja yang tinggi (Hafidz & Nofiyanti, 2022). Penelitian dari Irena & Rusfian (2019), menemukan hal yang sama, yakni para karyawan gen Z memiliki kinerja yang baik dan memiliki kualitas kerja yang lebih cepat dibandingkan dengan generasi pendahulunya. Penelitian mengenai motivasi kerja serta kinerja karyawan gen Z sudah banyak dilakukan, namun bagaimana gen Z menghadapi tuntutan kerja yang tinggi belum banyak diteliti, terutama di Indonesia. Penelitian sebelumnya dari Bakker et al (2014) meneliti hubungan tuntutan kerja terhadap *burnout* pada karyawan usia beragam, yaitu dari usia 20 hingga 50 tahun. Penelitian Golu et al. (2022) menemukan hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja dan *burnout* yang diteliti pada karyawan secara umum, yaitu berusia 20 hingga 50 tahun. Penelitian yang telah ada dilakukan dengan sampel para karyawan diberbagai usia. Hal ini menjadi ketertarikan oleh peneliti untuk melakukan riset mengenai tuntutan kerja pada gen Z hingga dapat berpengaruh kepada *burnout*.

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja karyawan itu adalah kelelahan. Kelelahan yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk

berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Kelelahan yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental. Keadaan seperti ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena kelelahan diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Kelelahan yang terjadi dapat diberasal dari berbagai sumber (Gabriel & Aguinis, 2022). Bunjak et al. (2021) membagi tuntutan dalam beberapa tingkatan untuk diteliti dan dihubungkan dengan fenomena *burnout* pada karyawan, yaitu dari tingkatan organisasi atau perusahaan dengan meneliti tuntutan kompetitif, tingkatan unit perusahaan dengan meneliti kepercayaan bersama, dan tuntutan kerja pada level individu. Penelitian Bunjak et al (2021), mendapatkan partisipan dengan rata-rata usia 40 tahun. Berdasarkan gap yang ada, dalam penelitian ini penulis ingin berfokus pada tuntutan kerja pada tingkatan individu gen Z dengan rentang usia antara 18 hingga 22 tahun yang belum diteliti pada beberapa penelitian referensi sebelumnya.

Burnout merupakan sindrom yang berhubungan dengan pekerjaan yang berasal dari persepsi individu dan dari perbedaan yang signifikan antara usaha dan reward, persepsi ini dipengaruhi oleh faktor organisasi, individu dan sosial (Gold, 2013). Ketika orang kehabisan tenaga dari pekerjaannya, mereka tidak lagi tertarik untuk memberikan kontribusi positif. Tuntutan pekerjaan sehari-hari mereka mulai melebihi sumber daya pribadi dan pekerjaan mereka (Bakker et al., 2014). Studi sebelumnya dari Bakker et al. (2014) menunjukkan bahwa hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *burnout* adalah positif, yang berarti bahwa tuntutan pekerjaan memprediksi tingkat *burnout*. Penelitian selanjutnya dari Golu et al. (2022) juga menunjukkan hubungan yang positif antara tuntutan pekerjaan dan *burnout*. Kedua penelitina yang telah disebutkan dari Bakker et al. (2014) dan Golu et al. (2022) diadakan di negara-negara maju seperti Belanda dan Rumania. Berdasarkan gap yang ada pada hal tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang sejenis dengan membahas mengenai hubungan antara tuntutan kerja dengan *burnout* di negara berkembang, yaitu Indonesia, dengan memilih daerah yang lebih spesifik yaitu provinsi DKI Jakarta, karena memiliki tingkat angkatan kerja yang tinggi dan kepadatan penduduk yang lebih besar (23.877 jiwa/km²) daripada daerah lain di Indonesia dan negara seperti Belanda (501 jiwa/km²) dan Rumania (84 jiwa/km²) yang menjadi sampel penelitian sebelumnya (Cimatti, 2021).

Burnout yang dibiarkan berlarut-larut di lingkungan perusahaan pada akhirnya akan berpengaruh negatif pula pada kesehatan lingkungan sosial kerja itu sendiri, karena menurut Maslach (1996) apabila *burnout* sudah menggejala di kalangan karyawan maka akan terjadi fenomena karyawan gampang meledak dan mudah emosi, yang mana hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan. Dengan demikian, sangat diharapkan bahwa *burnout* bisa terhindar dari karyawan. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang mengalami *burnout*. Seperti hasil survey yang dilakukan Regus bahwa 64 persen pekerja di Indonesia merasa tingkatan stres mereka bertambah dibandingkan tahun lalu, yang mana tingkat stres tersebut semakin dekat pada tingkat *burnout* (Ramadhan, 2012).

Adapun faktor lingkungan pekerjaan yang ikut berperan dalam terjadinya kelelahan kerja adalah motivasi kerja (Maslach, 1997). Ditambah oleh Freudenberger (dalam Engelbrecht, 2006) bahwa istilah *burnout* untuk menggambarkan pengalaman penipisan emosi dan hilangnya motivasi serta komitmen pada organisasi. Fahs Beck (dalam Lloyd, 2007) mengidentifikasi bahwa motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan dan perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menjadi terdorong untuk lebih produktif dan berprestasi. Perusahaan juga memiliki keuntungan lain dimana dapat meningkatkan produksi dan menekan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh (Freudenberger & Richelson, 1980; Schaufeli dan Enzman, 1998, Maslach, 1997) bahwa motivasi kerja yang kuat diperlukan untuk menurunkan gejala *burnout*. Penelitian ini tertatik untuk mengadopsi hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout*, namun motivasi kerja akan digunakan untuk menguji naik turunnya hubungan antara tuntutan kerja dengan *burnout* khususnya pada karyawan generasi z di Indonesia.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku (*direction of behavior*) seseorang di dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat ketahanan atau kegigihan dalam menghadapi suatu tantangan masalah (*level of persistence*) (Milner, 2005). Sehingga motivasi kerja merupakan semangat bagi seorang karyawan dalam bekerja dan berusaha mencapai tujuan. Anoraga (2006) mengatakan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan merasakan dorongan dan perhatian yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga individu tersebut puas terhadap hasil kerja yang telah dikerjakan.

Proses motivasi akan berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan dan reaksi subyektif semacam apakah yang timbul dalam diri organisme ketika semua itu berlangsung (Jones dalam Prihatini, 2010). Maka perlu kiranya suatu perusahaan benar-benar memahami bagaimana proses motivasi itu bisa dilakukan. Dalam proses motivasi itu sendiri sebenarnya mengandung bentuk semacam umpan balik dari apa yang individu itu kerjakan atau ada hal-hal tertentu yang ingin dicari karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dilanjutkan oleh Potu (2013) bahwa motivasi kerja merupakan ide-ide pokok yang selalu berpengaruh besar sikap dan tingkah laku individu saat melakukan suatu pekerjaan. Motivasi yang dimiliki seseorang akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerja guna memenuhi kebutuhan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kekomplekkan proses ini adalah karena setiap individu begitu jauh berbeda antara satu sama lain. Hal ini tidak memungkinkan untuk membuat suatu hukum universal yang akan memperkirakan bagaimana orang berperilaku dalam keadaan-keadaan tertentu.

Hasil penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Tawale et al. (2011) terhadap 89 orang dari 120 orang perawat di RSUD Serui, Papua membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kecenderungan perawat mengalami *burnout* sebesar 27,7% yang disebabkan oleh stress kerja

yang berlebih. Penelitian lain dari Tamaela (2011) juga menunjukkan beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi *burnout* pada karyawan. Namun, pengaruh dapat menurun jika terdapat motivasi kerja yang tinggi dari karyawan. Penelitian ini tertarik untuk menguji bagaimana peran motivasi dari karyawan generasi Z untuk mempengaruhi hubungan dari tuntutan kerja dan *burnout* khususnya di Indonesia.

Studi sebelumnya, yang menerapkan kerangka teoritis model tuntutan pekerjaan (*the job demands-resources* (JD-R)) telah banyak menjelaskan bagaimana karakteristik pekerjaan tingkat individu dan faktor pribadi berkontribusi terhadap kelelahan. Pandangan tentang teori mengusulkan pendekatan multilevel yang memungkinkan untuk menganalisis berbagai indikator kesejahteraan individu yang beroperasi di dan di seluruh level yang berbeda secara bersamaan (Baker et al., 2020; Bunjak et al., 2021). Penelitian-penelitian sebelumnya, meneliti variabel tuntutan pekerjaan dan *burnout* dengan variabel-variabel lain. Berdasarkan gap yang ada, dalam penelitian ini, penulis ingin lebih fokus membahas mengenai *burnout* bagi para pekerja generasi Z karena penelitian membahas mengenai hal ini masih jarang dilakukan di negara berkembang dengan tingkat kepadatan penduduk yang relatif tinggi.

Pada tahun 2022, diberbagai negara, pandemi COVID-19 sudah mulai menurun, terutama di Indonesia. Indonesia telah banyak melonggarkan pembatasan-pembatasan yang telah terjadi selama pandemi, termasuk banyak sekolah, perguruan tinggi, dan kantor-kantor di kota-kota besar telah beraktivitas seperti saat-saat normal. Penelitian sebelumnya yang membahas mengenai tuntutan kerja dan *burnout*, diberberapa tahun terakhir lebih berfokus pada pekerja sebagai tenaga kesehatan karena pandemi COVID-19 yang mengharuskan tenaga kesehatan bekerja lebih dan menimbulkan tingkat tuntutan tinggi, sehingga pada akhirnya menyebabkan *burnout* pada karyawan (Bakker et al., 2014; Bunjak et al., 2021; Golu et al., 2022). Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan hubungan tuntutan kerja dan *burnout* dengan motivasi kerja sebagai moderator bagi karyawan generasi Z yang belum diteliti pada beberapa penelitian referensi sebelumnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan tuntutan kerja dan *burnout* dengan motivasi kerja sebagai moderator bagi karyawan generasi Z di DKI Jakarta. Berdasarkan pemaparan masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan *Burnout* Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator pada Karyawan Kalangan Gen Z di DKI Jakarta”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang tidak mementingkan kedalaman data namun mementingkan perekaman data sebanyak populasi yang ada dengan menggunakan pengolahan secara statistik (Masyhuri & Zainudin, 2011). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau uraian terkait dengan fenomena sosial yang terjadi atau ditemukan

(Iskandar, 2013). Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara tuntutan kerja dan *burnout* pada karyawan kalangan gen z di DKI Jakarta.

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 271 orang, yang merupakan karyawan di DKI Jakarta yang memenuhi kriteria seperti, berumur antara 18 hingga 22 tahun dan sudah bekerja lebih dari 6 bulan. Penulis menyebarkan kuesioner berdasarkan kebutuhan sampel, setelah hasil didapatkan, dilakukan pemeriksaan kelayakan kuesioner sebelum tahap pengolahan data. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui media social seperti Instagram, Twitter, Facebook, dan social media lainnya. Responden mengisi kuesioner secara daring melalui Google Form.

Pada penelitian ini digunakan instrumen *Burnout Assesment Tools* (BAT) yang diciptakan oleh de Beek et al. (2020). Dua jenis reliabilitas diperiksa: konsistensi internal (Cronbach's) dan reliabilitas test-retest (koefisien stabilitas rt). Selain itu, diselidiki sejauh mana skor individu sendiri pada BAT setuju dengan skor orang lain; keandalan antar penilai. Hasil menunjukkan nilai Cronbach, yang menunjukkan sejauh mana skala BAT konsisten secara internal. Secara umum, nilai 70 dianggap cukup dan nilai 80 baik. Semua skala memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan satu pengecualian, semua item berkontribusi pada konsistensi internal skala yang mereka miliki. Itu berarti bahwa konsistensi internal tidak meningkat ketika satu atau lebih item dihilangkan dari skala apa pun. Alat ukur *burnout assesment tools* (BAT) yang dicetuskan oleh de Beek et al. (2020, dan diadaptasi di tahun yang sama oleh Schaufeli et al. (2020) dengan hasil nilai reliabilitas ke-empat skala yang diuji semuanya berada di angka 0.96. Skala yang digunakan adalah terdapat 5 (lima) pilihan dengan skor satu (tidak pernah) sampai skor lima (selalu), dengan 33 item pertanyaan.

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur tuntutan kerja adalah dengan adaptasi Skala *Job Demands* yang dibuat oleh Bakker dan demerouti (2008) dan diadaptasi oleh Rahayu & Suryanti (2019) dengan hasil reliabilitas 0.896. Skala ini dibuat menggunakan teori Bakker dan Demerouti (2008) yakni *workload*, *emotional demands*, dan *mental demands*. Skala ini dibuat dengan empat alternatif jawaban yakni 1-4 dengan arti seperti berikut: 1 (Tidak Pernah), 2 (Kadang-kadang), 3 (Sering), dan 4 (Selalu).

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan teori Herzberg (dalam Riggio, 2003) yang terdiri dari 6 aspek yaitu: pekerjaan itu sendiri, prestasi, kemungkinan untuk berkembang, tanggungjawab, kemajuan dalam jabatan dan pengakuan. Masing-masing aspek terdiri dari 4 item yaitu 2 item favorable dan 2 item unfavorable, sehingga secara keseluruhan skala ini terdiri dari 24 item.

Skala Herzberg telah diadaptasi oleh Suseno (2010) yang menggunakan uji reliabilitas, menyatakan 3 item gugur, sementara 21 aitem yang lain dinyatakan lolos karena mempunyai nilai $r > 0,3$. Berdasarkan 21 item yang dinyatakan lolos dilakukan pengujian reliabilitas dan diperoleh koefisien alpha Cronbach sebesar 0,932.

Analisis data yaitu suatu proses pencarian data secara terstruktur yang mudah di peroleh dari hasil pengolahan dengan menguraikan kedalam komponen tertentu dengan membuat kesimpulan dari hasil yang diperoleh, sehingga mudah dipahami bagi diri sendiri maupun orang lain.

Berdasarkan hubungan antara responden dengan jawaban, sifat kuisioner yang diajukan adalah langsung dan tertutup dengan tujuan memberikan kesempatan kepada responden untuk memberikan jawaban. Setiap pertanyaan diberikan 5 alternatif jawaban dan bobot skor, sehingga setiap variabel diukur menurut skala interval. Kuesioner survei dimasukkan dalam sampel dan dilakukan pada karyawan yang dirancang untuk mensurvei data variabel (X) dan variabel (Y).

Pada penelitian ini, diukur menggunakan skala Likert. Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial, dan skala Likert adalah variabel yang diukur dan diubah menjadi variabel indeks. Indikator-indikator ini digunakan sebagai tolok ukur untuk merakit peralatan. Ini dapat berupa pernyataan untuk tujuan penelitian kuantitatif.

Instrumen dapat dikatakan valid jika alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data mewujudkan hasil data yang valid. Tujuan asal pengujian validitas serta reabilitas kuesioner ini adalah agar dapat menyakinkan bahwa kuesioner yang sudah kita susun secara sistematis akan benar-benar mampu mengukur gejala dan bisa membuat tanda-tanda yang valid

HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk membahas dan mengetahui hubungan antara tuntutan kerja terhadap *burnout*, dan mengetahui bagaimana peran motivasi kerja dalam memoderasi hubungan dua variabel sebelumnya. Berdasarkan hasil pengolahan data, ditemukan bahwa tuntutan kerja berpengaruh signifikan dan memiliki peran sebanyak 10.1% terhadap tingkat *burnout* karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Bakker et al. (2014) dan Golu et al. (2014) yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, sehingga dapat menjadi prediktor tingkat *burnout*. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan, khususnya Gen Z yang diteliti dalam penelitian ini, dapat merasakan *burnout* yang tinggi jika mendapatkan tuntutan kerja yang tinggi pula. Namun juga sebaliknya, tidak akan merasakan *burnout* jika memiliki tuntutan kerja yang rendah. Sesuai dengan pendapat Gabriel & Aguinis (2022), hal yang muncul berkaitan dengan diri individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja karyawan itu adalah kelelahan. Kelelahan yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Kelelahan yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik maupun mental. Keadaan seperti ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena kelelahan yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, berada dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Kelelahan yang terjadi dapat berasal dari berbagai sumber.

Penelitian sebelumnya dari Bunjak et al. (2021) mengemukakan bahwa tuntutan kerja memiliki beberapa detail untuk diteliti dan dikaitkan dengan tingkat *burnout* pada karyawan.

Penelitian ini mencoba untuk menganalisis secara deskriptif bagaimana responden yang berjumlah 271 orang merasakan gejala *burnout* seperti 59.4% responden merasakan tekanan pada pekerjaannya, 30.6% responden bahkan merasakan bahwa waktu diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya tidaklah cukup. Dalam penelitian ini, diperoleh 75.3% responden merasakan banyaknya tuntutan kerja yang diterima dari perusahaan dengan 16.2% responden merasa tidak dapat menyelesaikan banyaknya tuntutan kerja tersebut. Hal ini menjadi menarik, karena responden merupakan karyawan generasi Z, mereka merasakan banyaknya tuntutan pekerjaan. Namun, 83.3% responden merasa tetap bisa menyelesaikan tuntutan kerja tersebut. Hal ini menjadi poin menarik, Generasi Z hadir pada masa di mana internet dan teknologi informasi berkembang pesat sebagai mainan menarik yang menggantikan mainan tradisional pada era generasi sebelum mereka (baby boomers, Gen X, dan Gen Y). Tidak mengherankan bila Generasi Z sangat fasih berinovasi dan berkreasi dengan teknologi informasi. Mereka adalah bagian dari masyarakat global yang sangat menjunjung didalam dunianya, yang ingin mendapatkan hasil akhir dengan segera namun terkadang mengabaikan proses yang seharusnya mereka jalani. Penelitian dari Irena & Rusfian (2019), menemukan hal yang sama, yakni para karyawan gen Z memiliki kinerja yang baik dan memiliki kualitas kerja yang lebih cepat dibandingkan dengan generasi pendahulunya. Hal ini sejalan dengan hasil dari penelitian ini yang menunjukkan meskipun dibebani tuntutan kerja yang tinggi, karyawan Gen Z tetap merasa dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya.

Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan, namun negatif terhadap *burnout* karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian dari Tawale et al. (2011) yang mengemukakan bahwa motivasi memberikan kontribusi terhadap karyawan yang cenderung mengalami *burnout*. Berdasarkan hasil ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat mengurangi kecenderungan mengalami *burnout*, khususnya pada karyawan generasi Z yang menjadi sampel penelitian pada saat ini. Penelitian ini juga mendapatkan informasi mengenai pertanyaan terkait kesenangan dengan pekerjaan saat ini, dan 80.8% responden menyatakan senang, yang dalam hal ini dapat menjadi tambahan motivasi kerja. Namun, selain dari jumlah responden yang senang dengan pekerjaannya, 63.5% karyawan tidak merasakan kecocokan dengan pekerjaan saat ini. Hal ini mengindikasikan bahwa kesenangan dengan suatu pekerjaan yang dijalani, belum tentu akan merasakan kecocokan pada pekerjaan tersebut. Proses motivasi akan berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan dan reaksi subyektif semacam apakah yang timbul dalam diri organisme ketika semua itu berlangsung (Jones dalam Prihatini, 2010). Maka perlu kiranya suatu perusahaan benar-benar memahami bagaimana proses motivasi itu bisa dilakukan. Dalam proses motivasi itu sendiri sebenarnya mengandung bentuk semacam umpan balik dari apa yang individu itu kerjakan atau ada hal-hal tertentu yang ingin dicari karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dilanjutkan oleh Potu (2013) bahwa motivasi kerja merupakan ide-ide pokok yang selalu berpengaruh besar sikap dan tingkah laku individu saat melakukan suatu pekerjaan. Motivasi yang dimiliki seseorang akan

membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerja guna memenuhi kebutuhan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kekomplekkan proses ini adalah karena setiap individu begitu jauh berbeda antara satu sama lain. Hal ini tidak memungkinkan untuk membuat suatu hukum universal yang akan memperkirakan bagaimana orang berperilaku dalam keadaan-keadaan tertentu.

Penjelasan Maslach (2001) mengenai motivasi kerja, merupakan salah satu yang berperan dalam terjadinya *burnout*. Penelitian ini menguji motivasi kerja sebagai moderator antara tuntutan kerja dan *burnout*, karena pada penelitian sebelumnya (Freudenberger & Richelson, 1980; Schaufeli dan Enzman, 1998, Maslach, 2001) menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen prediktor terhadap *burnout* pada karyawan. Hasilnya, motivasi kerja dapat menjadi moderator antara tuntutan kerja terhadap *burnout* dengan meningkatkan peranan dari 10.1% menjadi 29.9%. Hal ini berarti, tingginya tuntutan kerja pada karyawan khususnya generasi Z di Indonesia dapat berpengaruh terhadap tingkat *burnout*. Namun dengan motivasi kerja yang tinggi, tuntutan kerja yang tinggi tidak akan langsung menjadikan karyawan *burnout*, karena faktor motivasi yang tinggi dari karyawan generasi Z di DKI Jakarta. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku (*direction of behavior*) seseorang di dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat ketahanan atau kegigihan dalam menghadapi suatu tantangan masalah (*level of persistence*) (Milner, 2005). Sehingga motivasi kerja merupakan semangat bagi seorang karyawan dalam bekerja dan berusaha mencapai tujuan. Anoraga (2006) mengatakan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan merasakan dorongan dan perhatian yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga individu tersebut puas terhadap hasil kerja yang telah dikerjakan.

Penelitian ini melakukan uji secara lebih mendalam dengan uji beda terhadap masing-masing variabel. Hasilnya, ditemukan bahwa tuntutan kerja berdasarkan jenis kelamin memiliki perbedaan yang signifikan. Hal ini dapat dimungkinkan, karena pria kebanyakan merupakan penopang hidup keluarga, dibandingkan dengan wanita yang bekerja, kebanyakan karena hanya keinginan dan bukan merupakan tuntutan wajib. Selanjutnya, perbedaan yang signifikan dapat ditemukan dalam motivasi kerja berdasarkan usia. Hal ini dapat dijelaskan karena karyawan yang merupakan lulusan baru atau *fresh graduate* cenderung lebih memiliki motivasi yang tinggi (Potu, 2013), dibandingkan dengan karyawan yang telah bekerja beberapa tahun. Pengujian mendetail lain mengenai perbedaan variabel lain berdasarkan jenis kelamin dan usia ditemukan tidak terdapat perbedaan jawaban secara signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan tuntutan kerja dan *burnout* dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator terutama bagi karyawan generasi Z. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan 271 responden, dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat

hubungan antara tuntutan kerja dengan dan *burnout* dengan motivasi kerja sebagai moderator bagi karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara tuntutan kerja dan *burnout*, karena memiliki nilai signifikansi 0.000 yaitu dibawah 0.05 dan memiliki R-square 0.299, yang mana lebih besar dari pengaruh tuntutan kerja ke *burnout* tanpa motivasi kerja dengan nilai R-square sebesar 0.101, (2) Tanpa motivasi kerja sebagai moderator, Tuntutan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* dikalangan karyawan Generasi Z di DKI Jakarta dengan nilai korelasi 0.317 dan nilai R-square 0.101.

Hal ini menunjukkan bahwa, dalam pekerjaannya, Generasi Z jika mendapatkan tuntutan kerja yang tinggi, akan memungkinkan mereka mengalami *burnout*. Namun dengan motivasi kerja yang tinggi, *burnout* dapat berkurang karena memiliki peranan terhadap tuntutan kerja dan *burnout* yang ditemukan dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of *burnout* with job demands, resources, and attitudes. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 549-562.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bakker, A. B., & Wang, Y. (2020). Self-undermining behavior at work: Evidence of construct and predictive validity. *International Journal of Stress Management*, 27(3), 241.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901.
- Bakker, A., & Costa, P. (2014). Chronic job *burnout* and daily functioning: A theoretical analysis. *Burn. Res.* 1, 112–119.
- Bakker, A., & Vries, J. (2021). Job demands-resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job *burnout*. *Anxiety Stress Coping*. 34, 1–21.
- Bejtkovský, J. (2016). The employees of baby boomers generation, generation X, generation Y and generation Z in selected Czech corporations as conceivers of development and competitiveness in their corporation. *Journal of Competitiveness*.
- Bunjak, A., Černe, M., Nagy, N., & Bruch, H. (2021). Job demands and *burnout*: The multilevel boundary conditions of collective trust and competitive pressure. *Human Relations*, 00187267211059826.
- Bunjak, A., Černe, M., Nagy, N., & Bruch, H. (2021). Job demands and *burnout*: The multilevel boundary conditions of collective trust and competitive pressure. *Human Relations*, 00187267211059826.
- Cimatti, M., Ranc, N., Benítez-López, A., Maiorano, L., Boitani, L., Cagnacci, F., ... & Santini, L. (2021). Large carnivore expansion in Europe is associated with human population density and land cover changes. *Diversity and Distributions*, 27(4), 602-617.

- de Beek, L. T., Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakanen, J. J., Shimazu, A., Glaser, J., ... & Rudnev, M. (2020). Measurement invariance of the *Burnout Assessment Tool (BAT)* across seven cross-national representative samples. *International journal of environmental research and public health*, 17(15), 5604.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of *burnout*. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Diananda, A. (2019). Psikologi remaja dan permasalahannya. *ISTIGHNA: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(1), 116-133.
- Engelbrecht, S. (2006). *Motivation and Burnout in Human Service Work: The Case of Midwifery in Denmark: Ph. D. Thesis* (Doctoral dissertation, National Institute of Occupational Health (Arbejds miljøinstituttet)).
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). True Gen': Generation Z and its implications for companies. *McKinsey & Company*, 12.
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee *burnout* and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183-192.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.
- Gold, Y., & Roth, R. A. (2013). Teachers managing stress & preventing *burnout*. *Routledge*.
- Golu, F., Cotel, A., Sava, N. I., Oprea, B., & Condrea, S. (2022). The Link between Job Demands, *Burnout*, and the Self-Undermining of Healthcare Employees during the COVID-19 Pandemic: An Underestimated Threat?. *Healthcare* (10, 8, p. 1408). MDPI.
- 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.
- Heidjrachaman dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- Iskandar, I. (2013). Metodologi penelitian pendidikan dan sosial.
- Kelloway, E. K., Teed, M., & Kelley, E. (2008). The psychosocial environment: towards an agenda for research. *International Journal of Workplace Health Management*.
- Lloyd, C., King, R., McCarthy, M., & Scanlan, M. (2007). The association between leisure motivation and recovery: A pilot study. *Australian Occupational Therapy Journal*, 54(1), 33-41.
- Love, P. E., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2007). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological well-being. *International Journal of Manpower*.

- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum* L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Maslach, C. (1986). Stress, *burnout*, and workaholism.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). *Burnout erfolgreich vermeiden: sechs Strategien, wie Sie Ihr Verhältnis zur Arbeit verbessern*. Springer.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Masyhuri, M., & Zainuddin, M. (2011). Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif (Edisi Revisi).
- Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior: Essential theories of motivation and leadership. one* (Vol. 1). ME Sharpe.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Premsky, M., & Berry, B. D. (2001). Do they really think differently? *On the Horizon*, 9(6), 1-9
- Prihatini, E. S. (2010). *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Delapan Nol Delapan West Sukoharjo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Purba, J., Yulianto, A., Widyanti, E., Esa, D. F. P. U. I., & Esa, M. F. P. U. I. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77-87.
- Putra, A. R. & H. Mulyadi. (2010). Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Among Makarti*, 3(2), 47-68.
- Putra, Y. S. (2017). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among makarti*, 9(2).
- Qiao, H., & Schaufeli, W. B. (2011). The convergent validity of four *burnout* measures in a Chinese sample: A confirmatory factor-analytic approach. *Applied Psychology*, 60(1), 87-111.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit 2019*, 1(1), 21-24.
- Rahayu, M. D., & Surjanti, J. (2019). Pengaruh tuntutan pekerjaan dan coping terhadap work engagement yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada sumber daya perempuan pt. telekomunikasi indonesia regional v surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 74-75.
- Ramadhan, N. (2012). Hubungan Kelelahan Kerja Dan Stres Kerja pada PT Tugu Mas Bima. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(2), 126-133.

- Rantesalu, M. B., & Fina, D. R. Y. (2020). Penerapan Polah Asuh Demokratis Pada Remaja Dalam Keluarga Kristen. *Didache: Journal of Christian Education, 1*(1), 49-64.
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Fourth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Edisi Kedua. Terjemahan Pudjaatmaka. Prenhallindo: Jakarta.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging occupational, organizational and public health, 43-68*.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2018). *Generation Z: A century in the making*. Routledge.
- Soleh, A. (2017). Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, 6*(2), 83-92.
- Statistik, B. P. (2021). Hasil Sensus Penduduk 2020 DKI Jakarta. *Berita Resmi Statistik, 51*.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2020). *Generasi Z*.
- Sugiyono, P. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Suryabrata, S., (2000). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suseno, M.N. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi, 37*(1), 94–109.
- Tamaela, E. Y. (2011). Konsekuensi Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap *Burnout* pada Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural. *Jurnal Ilmiah Aset, 13*(2), 111-122.
- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat di RSUD Serui–Papua. *Jurnal Insan, 13*(2), 74-84.
- Thoha. 2003. *Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya*. Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada.