HUBUNGAN ANTARA BURNOUT DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN GEN Z DI PERUSAHAAN STARUP AREA JAKARTA

Urip Rahmad Endarto[1],Untung Subroto Dharmawan[2]
[1,2]Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara
[1]urip.705220303@stu.untar.ac.id,[2]untungs@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

Generation Z has become an increasingly dominant workforce in the modern workplace, particularly in startup companies characterized by dynamic, competitive, and demanding work environments. High job demands, pressure to achieve organizational goals, and fast-paced work routines may increase the risk of burnout among Generation Z employees, which can ultimately affect their psychological well-being. This study aims to examine the relationship between burnout and psychological well-being among Generation Z employees working in startup companies in Jakarta. A quantitative research design was employed using the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) to measure burnout and Ryff's Psychological Well-Being Scale (RPWB) to assess psychological well-being. The sample consisted of 204 Generation Z employees working in startup companies in Jakarta, selected through convenience sampling. The results revealed a significant negative correlation between burnout and psychological well-being ($r = -0.484$, $p < 0.05$), indicating that higher levels of burnout are associated with lower levels of psychological well-being among employees.

Keywords: *burnout, psychological well-being, Generation Z.*

ABSTRAK

Generasi Z merupakan kelompok pekerja yang semakin mendominasi dunia kerja modern, terutama di perusahaan startup dengan lingkungan kerja yang dinamis, kompetitif, dan penuh tuntutan. Tingginya tuntutan pekerjaan, strategi untuk mencapai tujuan, serta rutinitas kerja yang cepat berpotensi meningkatkan risiko burnout di kalangan karyawan Generasi Z, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami hubungan antara burnout dan kesejahteraan psikologis di kalangan karyawan Generasi Z di sektor startup Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) untuk mengukur tingkat burnout dan Ryff's Psychological Well-Being Scale (RPWB) untuk mengukur kesejahteraan psikologis. Pengambilan sampel menggunakan teknik convenience untuk memilih sampel sebanyak 204 karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* di Jakarta. Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara burnout dan kesejahteraan psikologis ($r = -0.484$ $p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa

semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis psikologis yang dialami.

Kata Kunci: burnout, kesejahteraan psikologis, Generasi Z.

A. Pendahuluan

Perubahan komposisi tenaga kerja global menunjukkan bahwa Generasi Z mulai mendominasi dunia kerja dan menjadi kelompok usia produktif yang berperan penting dalam berbagai sektor industri. Generasi yang lahir antara tahun 1997–2012 ini dikenal sebagai *digital natives* yang tumbuh bersama perkembangan teknologi digital, sehingga memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan, terbiasa bekerja secara kolaboratif, serta memiliki ekspektasi yang besar terhadap fleksibilitas, pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) (Pew Research Center, 2021; Deloitte, 2023). Di Indonesia, peningkatan partisipasi Generasi Z dalam dunia kerja juga terlihat semakin signifikan seiring dengan meningkatnya jumlah lulusan perguruan tinggi dan berkembangnya industri berbasis teknologi. Data Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja Indonesia terserap pada sektor jasa, perdagangan, informasi dan komunikasi, serta industri kreatif yang didominasi oleh pekerja usia muda. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z kini menjadi salah satu aset utama organisasi dalam menghadapi transformasi digital dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Salah satu sektor yang banyak menyerap tenaga kerja Generasi Z adalah perusahaan *startup*. Berbeda dengan organisasi konvensional, perusahaan *startup* beroperasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis, inovatif, dan penuh ketidakpastian sehingga menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar maupun perkembangan teknologi (Blank & Dorf, 2012; Ries, 2011). Karakteristik tersebut menyebabkan lingkungan kerja *startup* identik dengan target pertumbuhan yang tinggi, ritme kerja yang cepat, fleksibilitas peran, serta tuntutan produktivitas yang besar. Dalam perspektif *Job Demands*–

Resources (JD-R), kondisi tersebut mencerminkan tingginya *job demands* yang apabila tidak diimbangi dengan *job resources* yang memadai dapat memicu stres kerja kronis dan berujung pada burnout (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2021). Oleh karena itu, meskipun perusahaan *startup* menawarkan peluang pengembangan karier yang luas dan budaya kerja yang inovatif, lingkungan kerja tersebut juga memiliki potensi meningkatkan tekanan psikologis bagi para pekerjanya, khususnya Generasi Z yang masih berada pada tahap awal perkembangan karier.

Burnout merupakan salah satu permasalahan psikologis yang semakin mendapat perhatian dalam psikologi industri dan organisasi karena berdampak terhadap kesehatan mental maupun efektivitas organisasi. Menurut Schaufeli (2021), burnout merupakan respons terhadap stres kerja kronis yang ditandai oleh kelelahan fisik dan emosional, penurunan energi, serta munculnya sikap menjauh (*disengagement*) terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga berhubungan dengan meningkatnya ketidakhadiran kerja, rendahnya kepuasan kerja, tingginya *turnover intention*, serta menurunnya komitmen organisasi (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks perusahaan *startup*, tingginya intensitas pekerjaan, ketidakjelasan peran, multitasking, dan tekanan untuk mencapai target pertumbuhan semakin memperbesar risiko terjadinya burnout pada karyawan (Wiklund et al., 2019). Apabila kondisi tersebut berlangsung dalam jangka panjang, burnout berpotensi menurunkan kualitas kehidupan psikologis individu secara menyeluruh.

Di sisi lain, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan salah satu indikator penting dalam menggambarkan kualitas kesehatan mental individu. Ryff (1989) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya berkaitan dengan kebahagiaan, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu dalam menerima diri, membangun hubungan positif dengan orang lain, memiliki otonomi, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, serta terus berkembang sebagai pribadi. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi cenderung mampu menghadapi

tekanan pekerjaan secara lebih adaptif, memiliki motivasi intrinsik yang baik, serta mempertahankan performa kerja secara optimal. Sebaliknya, tingginya tingkat burnout dapat mengganggu berbagai dimensi kesejahteraan psikologis sehingga individu menjadi lebih rentan mengalami gangguan emosional, penurunan motivasi, dan rendahnya kepuasan hidup.

Fenomena burnout pada Generasi Z semakin menjadi perhatian dalam beberapa tahun terakhir. Laporan Deloitte (2023) menunjukkan bahwa hampir setengah pekerja Generasi Z melaporkan mengalami stres hampir setiap waktu akibat tekanan pekerjaan, ketidakpastian ekonomi, dan kesulitan menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Hasil survei TalentLMS dan BambooHR (2024) bahkan mengungkapkan bahwa lebih dari 90% pekerja Generasi Z pernah mengalami stres kerja, sedangkan lebih dari tiga perempat responden mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan karena alasan kesehatan mental. Temuan tersebut diperkuat oleh laporan MetLife (2025) yang menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil pekerja Generasi Z yang menilai kondisi kesehatan mental, fisik, dan sosial mereka berada pada kategori baik. Berbagai temuan tersebut mengindikasikan bahwa Generasi Z merupakan kelompok pekerja yang relatif rentan mengalami burnout sekaligus menghadapi penurunan kesejahteraan psikologis.

Jakarta sebagai pusat ekonomi nasional memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda dibandingkan wilayah lain di Indonesia. Tingginya konsentrasi perusahaan berbasis teknologi, berkembangnya ekosistem startup, serta kompetisi bisnis yang semakin intensif menyebabkan karyawan menghadapi tekanan kerja yang lebih tinggi. Startup Genome (2023) menempatkan Jakarta sebagai salah satu ekosistem startup terbesar di Asia Tenggara dengan tingkat pertumbuhan inovasi yang tinggi. Kondisi tersebut menciptakan budaya kerja yang menuntut produktivitas tinggi, kemampuan beradaptasi secara cepat, serta kesiapan menghadapi perubahan yang terus berlangsung. Bagi Generasi Z yang sebagian besar baru memasuki dunia kerja profesional, tuntutan tersebut dapat menjadi tantangan psikologis

yang berpotensi meningkatkan burnout apabila tidak diimbangi dengan sumber daya organisasi yang memadai.

Hubungan antara burnout dan kesejahteraan psikologis telah banyak diteliti pada berbagai populasi pekerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa burnout berkorelasi negatif dengan kesejahteraan psikologis, di mana individu dengan tingkat burnout yang tinggi cenderung memiliki kualitas kehidupan psikologis yang lebih rendah (Zhang et al., 2023; Fan et al., 2024). Namun demikian, hasil penelitian terdahulu belum sepenuhnya konsisten karena kekuatan hubungan kedua variabel dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, strategi coping, serta keseimbangan kehidupan kerja (Bakker et al., 2024). Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada populasi tenaga kesehatan, guru, maupun pekerja sektor publik sehingga bukti empiris pada karyawan startup, khususnya Generasi Z di Indonesia, masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain *empirical gap*, penelitian ini juga memiliki *contextual gap* dan *population gap*. Sebagian besar penelitian mengenai burnout masih dilakukan di negara maju dengan karakteristik budaya organisasi yang berbeda dari Indonesia. Padahal, lingkungan kerja startup di Indonesia memiliki karakteristik unik berupa tingginya ketidakpastian bisnis, fleksibilitas peran, serta budaya kerja yang cepat sehingga memungkinkan munculnya dinamika psikologis yang berbeda dibandingkan organisasi konvensional. Di sisi lain, Generasi Z memiliki nilai kerja, ekspektasi karier, dan kebutuhan psikologis yang berbeda dengan generasi sebelumnya, terutama terkait kebutuhan akan fleksibilitas, makna kerja, kesempatan berkembang, dan keseimbangan kehidupan kerja. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan hubungan antara burnout dan kesejahteraan psikologis memiliki pola yang berbeda dibandingkan populasi pekerja secara umum sehingga memerlukan pengujian empiris secara spesifik.

Penelitian ini juga menawarkan kebaruan dari aspek metodologis melalui penggunaan Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) sebagai

instrumen pengukuran burnout. Berbeda dengan Maslach Burnout Inventory (MBI) yang lebih banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya, OLBI mengukur burnout melalui dua dimensi utama, yaitu exhaustion dan disengagement, sehingga dinilai lebih sesuai untuk berbagai jenis pekerjaan, termasuk lingkungan startup yang memiliki karakteristik kerja fleksibel dan dinamis. Sementara itu, kesejahteraan psikologis diukur menggunakan Ryff's Psychological Well-Being Scale (RPWB) yang telah banyak digunakan dalam penelitian psikologi karena mampu menggambarkan kesejahteraan individu secara multidimensional. Kombinasi kedua instrumen tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang lebih komprehensif mengenai hubungan burnout dan kesejahteraan psikologis pada Generasi Z.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara burnout dan kesejahteraan psikologis pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan startup di Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait kesehatan mental pekerja muda pada era transformasi digital. Selain itu, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi perusahaan startup dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada pencegahan burnout, penguatan kesejahteraan psikologis karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat, adaptif, dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji hubungan antara burnout dan kesejahteraan psikologis pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan startup di wilayah Jakarta. Desain korelasional dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi arah dan kekuatan hubungan antarvariabel tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui instrumen yang terstandarisasi, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik untuk

menguji hipotesis penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS) Statistics versi 26.0.

Partisipan dan Teknik Sampling

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan startup di wilayah Daerah Khusus Jakarta. Generasi Z dalam penelitian ini didefinisikan sebagai individu yang lahir pada rentang tahun 1997–2012. Mengingat sebagian besar anggota Generasi Z yang telah memasuki dunia kerja berada pada rentang usia awal karier, penelitian ini memfokuskan partisipan pada usia 18–27 tahun.

Teknik pengambilan sampel menggunakan convenience sampling, yaitu salah satu teknik non-probability sampling yang memilih responden berdasarkan kemudahan akses, kesediaan berpartisipasi, serta kesesuaian dengan karakteristik penelitian. Teknik ini dipilih karena populasi karyawan startup relatif sulit diidentifikasi secara menyeluruh dan tersebar pada berbagai perusahaan, sehingga pengumpulan data secara acak tidak memungkinkan untuk dilakukan. Meskipun demikian, seluruh responden diwajibkan memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan sehingga tetap sesuai dengan tujuan penelitian.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) berusia 18–27 tahun dan termasuk dalam kategori Generasi Z; (2) bekerja sebagai karyawan tetap maupun karyawan kontrak pada perusahaan startup; (3) memiliki masa kerja minimal enam bulan agar telah memiliki pengalaman yang memadai terhadap tuntutan pekerjaan; (4) berdomisili atau bekerja di wilayah Daerah Khusus Jakarta; serta (5) bersedia mengikuti penelitian dengan memberikan persetujuan (*informed consent*) sebelum mengisi kuesioner.

Sebanyak 204 responden memenuhi seluruh kriteria penelitian dan digunakan sebagai sampel penelitian. Jumlah tersebut dinilai telah memadai untuk analisis korelasi karena memenuhi ukuran sampel minimum yang direkomendasikan pada penelitian kuantitatif dengan dua variabel.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas partisipan berjenis kelamin perempuan (57,4%) dan laki-laki (42,6%). Berdasarkan usia,

responden didominasi oleh kelompok usia 25 tahun (19,1%), diikuti usia 21 tahun (16,7%) dan 24 tahun (16,7%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–2 tahun (37,3%), sedangkan sisanya memiliki masa kerja 6–12 bulan (29,4%), 2–3 tahun (22,1%), dan lebih dari 3 tahun (11,3%). Berdasarkan domisili, responden tersebar di lima wilayah Jakarta, yaitu Jakarta Pusat (27,0%), Jakarta Selatan (26,5%), Jakarta Utara (23,0%), Jakarta Barat (11,8%), dan Jakarta Timur (11,8%), sehingga memberikan gambaran yang cukup representatif mengenai karyawan startup di wilayah metropolitan Jakarta.

Setting Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan startup di wilayah Daerah Khusus Jakarta. Jakarta dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan pusat pertumbuhan ekonomi digital dan salah satu ekosistem startup terbesar di Indonesia, sehingga memiliki jumlah perusahaan startup yang tinggi dengan karakteristik lingkungan kerja yang dinamis, kompetitif, dan berorientasi pada inovasi.

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan platform Google Forms. Metode survei daring dipilih karena mampu menjangkau responden yang tersebar di berbagai perusahaan secara lebih efektif, efisien, dan fleksibel tanpa dibatasi oleh lokasi maupun waktu pengisian. Sebelum mengisi kuesioner, seluruh responden memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, serta hak responden untuk menghentikan partisipasi kapan saja. Hanya responden yang menyatakan persetujuan melalui lembar *informed consent* yang dapat melanjutkan pengisian instrumen penelitian.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua instrumen psikologis yang telah memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai, yaitu Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) untuk mengukur burnout dan Ryff's Psychological Well-Being Scale (RPWB) untuk mengukur kesejahteraan psikologis.

Pengukuran Burnout

Burnout diukur menggunakan Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) yang dikembangkan oleh Demerouti et al. (2003). Instrumen ini mengukur burnout melalui dua dimensi utama,

yaitu exhaustion yang menggambarkan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan kognitif akibat pekerjaan, serta disengagement yang menunjukkan kecenderungan individu untuk menjauh secara psikologis dari pekerjaannya.

Instrumen yang digunakan mengacu pada versi Bahasa Indonesia yang telah diadaptasi oleh Moelyo dan Hanafi (2022) melalui prosedur *forward translation*, *backward translation*, serta pengujian psikometrik pada populasi Indonesia. Berdasarkan hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), versi 8 item dinilai memiliki tingkat kecocokan model yang lebih baik dibandingkan versi asli 16 item, dengan nilai RMSEA = 0,025, CFI = 0,995, dan TLI = 0,993, serta reliabilitas yang memenuhi kriteria (Cronbach's Alpha ≥ 0,70).

Dalam penelitian ini digunakan delapan item yang terdiri atas tiga item pada dimensi exhaustion dan lima item pada dimensi disengagement. Seluruh item diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Beberapa item positif diberikan perlakuan reverse scoring agar seluruh skor memiliki arah yang konsisten, di mana skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat burnout yang semakin tinggi.

Pengukuran Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis diukur menggunakan Ryff's Psychological Well-Being Scale (RPWB) yang dikembangkan oleh Ryff (1989). Instrumen ini mengukur kesejahteraan psikologis berdasarkan enam dimensi utama, yaitu self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, dan personal growth. Keenam dimensi tersebut merepresentasikan fungsi psikologis positif individu secara komprehensif.

Seluruh item diukur menggunakan skala Likert lima poin dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Skor total yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang semakin baik. Instrumen RPWB telah banyak digunakan dalam penelitian psikologi serta memiliki validitas konstruk dan reliabilitas yang baik pada berbagai konteks budaya, dengan nilai Cronbach's Alpha yang umumnya berada pada kisaran 0,70–0,90.

Prosedur Penelitian

Penelitian diawali dengan penyusunan proposal, studi literatur, serta penentuan instrumen penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya dilakukan penyusunan kuesioner dalam bentuk daring menggunakan Google Forms yang terdiri atas lembar persetujuan (*informed consent*), data demografis responden, skala OLBI, dan skala RPWB. Tautan kuesioner kemudian disebarluaskan melalui berbagai media sosial dan jaringan profesional kepada karyawan startup yang memenuhi kriteria penelitian.

Setelah seluruh data terkumpul, dilakukan proses penyaringan (*data screening*) untuk memastikan kelengkapan jawaban dan kesesuaian karakteristik responden dengan kriteria inklusi. Data yang memenuhi persyaratan kemudian dikodekan dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26.0.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap yang meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan domisili, serta mendeskripsikan skor burnout dan kesejahteraan psikologis.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov dan uji linearitas untuk memastikan hubungan linear antara kedua variabel. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment apabila data memenuhi asumsi normalitas. Apabila asumsi normalitas tidak terpenuhi, maka digunakan uji korelasi Spearman Rank sebagai alternatif nonparametrik. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah α = 0,05 dengan interval kepercayaan sebesar 95%.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas

Peneliti menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel untuk melakukan uji normalitas terhadap variabel burnout. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan apakah data pada variabel yang bersangkutan terdistribusi secara normal. Sebuah kumpulan data dianggap berdistribusi normal jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis variabel burnout, diperoleh

tingkat signifikansi sekitar 0,0001. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel burnout tidak berdistribusi normal.

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas Variabel Burnout

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Burnout	0.0001	Data tidak terdistribusi normal

Tabel 2

Hasil Uji Normalitas Variabel kesejahteraan Psikologis

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kesejahteraan Psikologis	0.0001	Data tidak terdistribusi normal

Uji Korelasi

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman, koefisien korelasi (r) sebesar -0,484 dan tingkat signifikansi (Sig. dua sisi) sebesar 0,000. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara burnout dan Kesejahteraan Psikologis di kalangan karyawan Generasi Z di perusahaan startup di Jakarta.

Selanjutnya, koefisien korelasi negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingkat kelelahan kerja seseorang meningkat, tingkat ketidaknyamanan psikologisnya justru menurun. Sebaliknya, ketika tingkat kelelahan kerja seseorang menurun, tingkat ketidaknyamanan psikologisnya justru meningkat.

Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai r = - 0,484 menunjukkan bahwa hubungan antara burnout dan Kesejahteraan Psikologis termasuk dalam kategori sedang. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa burnout memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan Kesejahteraan Psikologis di kalangan karyawan Generasi Z di perusahaan startup di Jakarta. Oleh karena itu, hipotesis penelitian (H_1), yang menyatakan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara burnout dan kesejahteraan psikologis, diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Tabel 3

Hasil Uji Korelasi Variabel Burnout dan Kesejahteraan Psikologis

Variabel	Burnout	Kesejahteraan Psikologis	*Sig.*
Burnout	1	-0.484**	0.0001
Kesejahteraan Psikologis	-0.484**		

Analisis Data Tambahan

Uji Beda Variabel Burnout

Berdasarkan jenis kelamin, uji perbedaan variabel burnout menghasilkan tingkat signifikansi sekitar 0,634. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan

bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara tanggapan perempuan dan laki-laki dalam hal tingkat burnout yang dialami. Namun, berdasarkan statistik rata-rata (mean), terlihat bahwa responden yang lebih muda memiliki skor burn4out yang sedikit lebih tinggi (M = 14,08) dibandingkan responden yang lebih tua (M = 14,04). Meskipun demikian, perbedaannya cukup kecil dan tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z memiliki kecenderungan yang serupa untuk mengalami burnout, baik pria maupun wanita.

Uji beda terhadap variabel burnout berdasarkan usia menghasilkan tingkat signifikansi sekitar 0,088. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam tingkat burnout berdasarkan kelompok responden. Namun, berdasarkan statistik rata-rata (mean), kelompok usia 18 tahun memiliki skor burnout yang tinggi (M = 16,00), sedangkan kelompok usia 23 tahun memiliki skor burnout yang rendah (M = 12,62). Meskipun terdapat variasi rata-rata antar kelompok usia, perbedaan ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat burnout di kalangan karyawan Generasi Z tidak berbeda berdasarkan usia, artinya burnout dapat dialami oleh seluruh anggota tenaga kerja Generasi Z.

Uji beda terkait variabel kesejahteraan psikologis berdasarkan usia menghasilkan tingkat signifikansi sekitar 0,170. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kesejahteraan psikologis berdasarkan kelompok responden. Namun, menurut statistik rata-rata (mean), responden yang berusia 23 tahun memiliki skor kesejahteraan psikologis yang tinggi (M = 73,57), sedangkan responden yang berusia 18 tahun memiliki skor kesejahteraan psikologis yang rendah (M = 65,80). Meskipun terdapat variasi rata-rata antar kelompok usia, perbedaan ini tidak signifikan secara statistik. Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z sebanding dengan berbagai kelompok usia yang diteliti.

D. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi

negatif yang signifikan antara burnout dan kesejahteraan psikologis di kalangan karyawan Generasi Z di perusahaan rintisan di Jakarta. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, semakin menurun pula kesejahteraan psikologis mereka. Sebaliknya, seiring dengan menurunnya tingkat burnout yang dialami karyawan, tingkat ketidaknyamanan psikologis yang mereka rasakan pun ikut menurun. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan tidak adanya korelasi negatif yang signifikan antara burnout dan kesejahteraan psikologis dapat ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia 2024. Badan Pusat Statistik.

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

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Burnout and work engagement: The JD-R approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10, 1–24.

Blank, S., & Dorf, B. (2012). The startup owner's manual: The step-by-step guide for building a great company. K&S Ranch.

Cigna International Health. (2023). 360 well-being survey 2023. Cigna Healthcare. Deloitte. (2023). 2023 Gen Z and Millennial survey. Deloitte Insights.

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. In J. R. B. Halbesleben (Ed.), Handbook of stress and burnout in health care (pp. 65–78). Nova Science Publishers.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. European Journal of Psychological Assessment, 19(1), 12–23. https://doi.org/10.1027/1015-5759.19.1.12

Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2020). Advances in subjective well-being research. Nature Human Behaviour, 4(1), 7–14. https://doi.org/10.1038/s41562-019-0791-9

Fan, X., Zhang, Y., Li, H., & Wang, J. (2024). The relationship between burnout and psychological well-being among employees: The mediating role of social support and psychological capital. Frontiers in Psychology, 15, Article 1354876.

Fung, S. F., Ho, R. T. H., & Chan, C. L. W. (2024). Psychological well-being and workplace functioning: A systematic review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 21(3), 845.

Giardino, C., Wang, X., Abrahamsson, P., & Unterkalmsteiner, M. (2014). Why early-stage software startups fail: A behavioral framework. In International Conference of Software Business (pp. 27–41). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-08738-2_3

Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). COVID-19-related mental health effects in the workplace: A narrative review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(21), Article 7857. https://doi.org/10.3390/ijerph17217857

GoodStats. (2026). Tren partisipasi Generasi Z dalam dunia kerja Indonesia.

GoodStats.

Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. Applied Psychology: Health and Well-Being, 1(2), 137–164. https://doi.org/10.1111/j.1758-

0854.2009.01008.x

Islamy, R., & Widawati, L. (2023). Hubungan burnout dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja muda. Jurnal Psikologi Indonesia, 20(2), 101–112.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In C. L. Cooper (Ed.), Wiley encyclopedia of management (3rd ed.). Wiley. https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050087

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs. Harvard University Press.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52(1), 397–422.

https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

McKinsey & Company. (2022). Gen Z mental health and workplace challenges.

McKinsey & Company.

MetLife. (2025). Employee benefit trends study 2025. MetLife.

Moelyo, A., & Hanafi, R. (2022). Burnout pada pekerja generasi muda di Indonesia.

Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 11(2), 87–98.

Pew Research Center. (2021). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center.

Ries, E. (2011). The lean startup: How today's entrepreneurs use continuous innovation to create radically successful businesses. Crown Business.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069–1081. https://doi.org/10.1037/0022-

3514.57.6.1069

Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. Psychotherapy and Psychosomatics, 83(1), 10–28. https://doi.org/10.1159/000353263

Ryff, C. D., & Friedman, E. M. (2021). Understanding the links between psychological well-being and health in adulthood and later life. The Journals of Gerontology: Series B, 76(2), 133–142. https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa098

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. Journal of Personality and Social Psychology, 69(4), 719–727. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. PLoS ONE, 12(10), Article e0185781. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781

Sati, N., & Izzati, U. A. (2025). Psychological well-being and burnout among employees: A literature review. Jurnal Psikologi Teori dan Terapan, 16(1), 45–58.

Schaufeli, W. B. (2021). Burnout: A short socio-cultural history. In S. Dhiman (Ed.), The Palgrave handbook of workplace well-being (pp. 1–24). Palgrave Macmillan.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (2nd ed.).

Alfabeta.

TalentLMS, & BambooHR. (2024). The state of Gen Z mental health at work.

TalentLMS.

Verdana, A., & Satrya, A. (2022). Psychological well-being and burnout among startup employees in Indonesia. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 13(3), 189–201.

Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M. D., & Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. Journal of Business Venturing, 34(4), 579–588. https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.01.002

Yiğit, B., & Çakmak, E. (2024). Psychological well-being and work-related stress among Generation Z employees. Current Psychology, 43(5), 4152–4165.

Zahra, S. A., Wright, M., & Abdelgawad, S. G. (2025). Entrepreneurship in dynamic environments: Startup challenges and opportunities. Entrepreneurship Theory and Practice, 49(1), 45–67.

Zhang, Y., Liu, H., Wang, X., & Chen, L. (2023). Burnout and psychological well-being among young employees: A cross-sectional study. Frontiers in Psychology, 14, Article 1182345.