AHKAM
Jurnal Hukum Islam dan Humaniora

p-ISSN: 2964-6332
e-ISSN: 2964-6340

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Crossref Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/ahkam.v4i4.8221

GAMBARAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN MILENIAL DI JAKARTA

Overview of Burnout among Millennial Employees in Jakarta

Aginta Aprillia, Zamralita, Ismoro Reza Prima Putra
Universitas Tarumanagara
aginta.705220051@stu.untar.ac.id; zamralita@fpsi.untar.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Nov 12, 2025	Dec 5, 2025	Dec 17, 2025	Dec 22, 2025

Abstract

The phenomenon of burnout is increasingly experienced by millennial employees working in major cities such as Jakarta in line with rising job demands, organizational dynamics, and the intense pressures of urban life. This study aimed to describe the level of burnout among millennial employees in Jakarta and to examine its dimensions based on the Burnout Assessment Tool (BAT) framework, which includes exhaustion, mental distance, cognitive impairment, and emotional impairment. A quantitative method with a descriptive design was employed, with a sample of 207 millennial employees working in Jakarta obtained through convenience sampling. Data were collected through an online survey using the Burnout Assessment Tool (BAT) developed by Schaufeli et al. (2020), consisting of 23 items with a Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.910, indicating good internal consistency. The results showed that the overall burnout level of millennial employees was in the moderate category (mean = 3.202; SD = 0.766), with exhaustion as the highest dimension (mean = 3.707) and mental distance as the lowest (mean = 2.660). These findings underscore that burnout is an issue requiring serious attention in the context of millennial employees in Jakarta, particularly in relation to the management of psychological well-being in urban work environments.

AHKAM is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Keywords: Burnout; Burnout Assessment Tool (BAT); Millennial Employees; Psychological Well-Being; Jakarta City

Abstrak: Fenomena *burnout* semakin banyak dialami oleh karyawan generasi milenial yang bekerja di kota-kota besar seperti Jakarta seiring meningkatnya tuntutan kerja, dinamika organisasi, dan tekanan kehidupan urban yang intens. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tingkat *burnout* pada karyawan milenial di Jakarta serta mengulas dimensi-dimensinya berdasarkan kerangka *Burnout Assessment Tool* (BAT), yang mencakup *exhaustion*, *mental distance*, *cognitive impairment*, dan *emotional impairment*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif, dengan sampel yang diperoleh melalui *convenience sampling* terhadap 207 karyawan generasi milenial yang bekerja di Jakarta. Data dikumpulkan melalui survei daring menggunakan *Burnout Assessment Tool* (BAT) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2020), terdiri atas 23 butir dengan reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,910 yang menunjukkan konsistensi internal yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *burnout* karyawan milenial secara keseluruhan berada pada kategori sedang (mean = 3,202; SD = 0,766), dengan dimensi *exhaustion* sebagai yang tertinggi (mean = 3,707) dan *mental distance* sebagai yang terendah (mean = 2,660). Temuan ini menegaskan bahwa *burnout* merupakan isu yang perlu mendapat perhatian serius dalam konteks karyawan milenial di Jakarta, terutama terkait pengelolaan kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja perkotaan.

Kata Kunci: *Burnout*; *Burnout Assessment Tool (BAT)*; Karyawan Milenial; Kesejahteraan Psikologis; Kota Jakarta

PENDAHULUAN

Fenomena *burnout* menjadi isu yang semakin menonjol dalam dinamika ketenagakerjaan modern, terutama pada kelompok usia produktif seperti generasi milenial yang mendominasi angkatan kerja di kota besar seperti Jakarta. *Burnout* didefinisikan sebagai kondisi kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan rasa pencapaian diri akibat paparan stres kerja yang berkepanjangan (Situmorang & Tarigan, 2025). Dalam lingkungan kerja yang serba cepat, tuntutan *multitasking*, serta tekanan performa yang tinggi, *burnout* tidak lagi dipandang sebagai sekadar rasa lelah biasa, tetapi sebagai sindrom psikologis yang berdampak luas terhadap berbagai aspek kesejahteraan individu maupun keberlangsungan organisasi. Laporan empiris juga menunjukkan bahwa risiko *burnout* semakin meningkat pada pekerja di wilayah *urban*. Studi yang dilakukan pada karyawan di DKI Jakarta menemukan bahwa Indonesia berada pada peringkat keenam *burnout* tertinggi di dunia, dengan skor indeks mencapai 5.29, yang dipengaruhi oleh faktor seperti jam kerja panjang, kurang tidur, serta tekanan pekerjaan yang intens. Data tersebut menunjukkan bahwa fenomena *burnout* tidak hanya global, tetapi nyata terjadi pada pekerja di Jakarta sehingga memerlukan perhatian mendalam.

Dampak *burnout* tidak hanya dirasakan dalam bentuk kelelahan psikologis, tetapi juga memunculkan konsekuensi serius yang memengaruhi fungsi kognitif, performa kerja, serta kondisi fisik pekerja (Adi & Fithriana, 2021; Cesilia & Kosasih, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berdampak langsung pada munculnya gangguan emosional seperti perasaan tertekan, kehilangan motivasi, iritabilitas, serta ketidakmampuan mengelola tuntutan pekerjaan sehari-hari (Juhnisa & Fitria, 2020). Dampak tersebut juga berpengaruh terhadap dimensi fisiologis pekerja, seperti gangguan tidur, penurunan energi, serta kelelahan fisik yang berkepanjangan. Pada tingkat organisasi, *burnout* telah dikaitkan dengan meningkatnya absensi, penurunan produktivitas, menurunnya kualitas pelayanan, hingga meningkatnya *turnover intention* (Juhnisa & Fitria, 2020). Studi lainnya pada pekerja *startup* Indonesia juga menemukan bahwa *burnout* berkontribusi terhadap penurunan konsentrasi dan performa kerja, sehingga mengganggu pencapaian target Perusahaan. Di tingkat makro, penelitian internasional menunjukkan bahwa *burnout* bahkan dapat meningkatkan kemungkinan pekerja keluar dari angkatan kerja, yang berarti *burnout* merupakan ancaman signifikan terhadap keberlanjutan tenaga kerja. Dengan demikian, *burnout* merupakan isu multidimensional yang berdampak besar tidak hanya pada kesejahteraan individu tetapi juga pada efektivitas organisasi dan stabilitas pasar tenaga kerja.

Sejumlah penelitian empiris telah memperkuat temuan mengenai tingginya tingkat *burnout* pada kelompok usia muda. Studi mengenai tenaga kerja milenial di Indonesia menunjukkan bahwa generasi ini memiliki tingkat *burnout* yang relatif tinggi akibat tingginya harapan terhadap karier, tekanan sosial, intensitas kerja *digital,* serta ekspektasi atas makna dan fleksibilitas kerja (Abadi et al., 2025). Penelitian lain menemukan bahwa pekerja di sektor *startup* yang mayoritas berasal dari generasi milenial dan Gen Z mengalami *burnout* pada tingkat yang signifikan, terutama disebabkan oleh ketidakjelasan beban kerja dan tuntutan performa yang tinggi. Sementara itu, pada konteks *urban* seperti Jakarta, tekanan pekerjaan, kemacetan, dan ritme kerja cepat berkontribusi pada tingginya kelelahan mental pekerja. Konsistensi berbagai penelitian menunjukkan bahwa *burnout* merupakan isu yang sangat relevan untuk generasi milenial di lingkungan kerja perkotaan, khususnya Jakarta, yang dikenal memiliki dinamika pekerjaan intens dan tingkat persaingan yang tinggi.

Tingginya *burnout* pada generasi milenial tidak dapat dilepaskan dari faktor-faktor yang memengaruhinya. Berdasarkan berbagai penelitian, beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu prediktor terkuat *burnout.* Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, tuntutan target tinggi, serta volume pekerjaan yang terus meningkat

terbukti menyebabkan kelelahan emosional dan kelelahan fisik pada pekerja (Juhnisa & Fitria, 2020). Selain itu, stres kerja yang disebabkan oleh konflik peran, kurangnya kejelasan instruksi, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung juga berkontribusi terhadap munculnya *burnout*. Pekerja di sektor *digital* dan *startup*, yang mayoritas berasal dari generasi milenial, dilaporkan mengalami *burnout* akibat budaya kerja cepat dan kurangnya struktur kerja yang stabil. Penelitian pada tenaga kerja milenial juga menunjukkan bahwa ekspektasi tinggi terhadap pekerjaan yang bermakna dan progresif dapat menjadi sumber frustrasi ketika realita pekerjaan tidak sesuai dengan harapan, sehingga memicu kelelahan emosional dan penurunan kepuasan kerja (Abadi et al., 2025). Dengan demikian, faktor penyebab *burnout* pada generasi milenial bersifat kompleks dan merupakan kombinasi antara tuntutan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, serta faktor psikologis dan nilai-nilai generasi.

Dalam memahami faktor pemicu *burnout,* konsep *work–life imbalance (WLI)* atau ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi muncul sebagai salah satu isu penting yang semakin banyak dibahas dalam penelitian modern. *WLI* merujuk pada kondisi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang, sehingga pekerja kehilangan waktu untuk istirahat, keluarga, dan aktivitas yang mendukung kesejahteraan mental. Fenomena *WLI* semakin relevan pada generasi milenial yang cenderung menginginkan fleksibilitas dan keseimbangan dalam hidupnya. Penelitian menunjukkan bahwa milenial menempatkan keseimbangan kerja–hidup sebagai prioritas yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya, dan *WLI* menjadi salah satu pemicu utama stres di tempat kerja. Di Jakarta, kota dengan ritme kerja cepat dan jam kerja panjang, *WLI* sering kali menjadi tantangan besar bagi pekerja, terutama milenial yang menghadapi tekanan karier dan tuntutan ekonomi di awal masa dewasa.

Dampak *WLI* terhadap pekerja juga telah dibuktikan oleh berbagai penelitian. Ketidakseimbangan ini berkontribusi terhadap kelelahan fisik, meningkatnya stres kerja, penurunan kepuasan hidup, serta melemahnya keterlibatan kerja. Ketika pekerja tidak memiliki kesempatan untuk memulihkan energi atau menjalani kehidupan pribadi secara seimbang, kemampuan mereka untuk mengelola tekanan pekerjaan juga melemah, sehingga memperburuk kondisi *burnout*. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa *WLI* berdampak pada rendahnya *well-being* psikologis dan berpengaruh terhadap perilaku kerja negatif seperti penarikan diri dan penurunan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *WLI* berperan penting dalam munculnya kelelahan emosional dan mental pada pekerja modern.

Hubungan antara *WLI* dan *burnout* juga telah didukung oleh berbagai penelitian empiris. *Work–life balance* memiliki hubungan negatif kuat dengan *burnout,* dengan nilai korelasi mencapai –0.708, yang menunjukkan bahwa semakin tidak seimbang kehidupan kerja seseorang, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialaminya. Penelitian lain pada pekerja di Indonesia juga menunjukkan bahwa *WLI* merupakan prediktor signifikan *burnout*, terutama pada lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi dan fleksibilitas rendah. Selain itu, studi mengenai generasi muda di Asia Tenggara menunjukkan bahwa ketidakseimbangan kerja–hidup memengaruhi dimensi kelelahan emosional serta menurunkan motivasi kerja. Konsistensi temuan tersebut menunjukkan bahwa *WLI* merupakan salah satu faktor penting yang menjelaskan meningkatnya *burnout* pada generasi milenial.

Meskipun penelitian mengenai *burnout* telah cukup banyak dilakukan, terdapat beberapa kesenjangan (*research gap*) yang perlu diperhatikan. Pertama, sebagian besar penelitian *burnout* di Indonesia masih berfokus pada tenaga kesehatan, tenaga pendidik, atau pekerja sosial, sehingga penelitian mengenai *burnout* pada karyawan milenial di sektor korporasi, khususnya di kota besar seperti Jakarta, masih terbatas. Kedua, penelitian *burnout* pada pekerja Jakarta yang telah dilakukan sebelumnya bersifat umum dan tidak spesifik meninjau generasi milenial. Ketiga, penelitian mengenai hubungan *WLI* dan *burnout* telah dilakukan, tetapi sebagian besar tidak secara khusus berfokus pada populasi milenial di lingkungan kerja *urban*. Keempat, penelitian mengenai *burnout* pada tenaga kerja milenial yang ada (misalnya Abadi et al., 2025) belum mengintegrasikan aspek *WLI* sebagai variabel yang memengaruhinya. Keempat gap tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang penelitian yang signifikan untuk memahami b*urnout* pada karyawan milenial dalam konteks pekerjaan kota metropolitan seperti Jakarta.

Berdasarkan fenomena, dampak, penelitian pendukung, dan kesenjangan riset tersebut, penelitian berjudul "Gambaran *Burnout* pada Karyawan Milenial di Jakarta" menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini akan menggambarkan tingkat *burnout* pada generasi milenial di Jakarta menggunakan kerangka konsep *burnout* yang telah dikembangkan dalam literatur modern. Dengan mempertimbangkan kondisi unik Jakarta sebagai pusat bisnis dan aktivitas ekonomi, serta karakteristik generasi milenial yang menghadapi tekanan kerja tinggi dan *WLI* yang signifikan, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pemutakhiran pemahaman mengenai *burnout* di Indonesia serta memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan pekerja muda. Penelitian ini juga menjawab gap penting dengan menghadirkan gambaran empiris mengenai

burnout pada generasi milenial di Jakarta, sekaligus menegaskan urgensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan bagi generasi tenaga kerja masa kini.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, karena bertujuan menggambarkan tingkat burnout pada karyawan milenial di Jakarta secara sistematis berdasarkan indikator-indikator pada Burnout Assessment Tool (BAT). Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Milenial yang lahir pada tahun 1981–1996 dan sedang aktif bekerja minimal satu tahun di berbagai sektor pekerjaan di Jakarta. Partisipan diperoleh menggunakan teknik convenience sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kemudahan akses dan ketersediaan mereka untuk mengisi kuesioner, sehingga proses pengumpulan data dapat dilakukan secara cepat dan efisien. Pengumpulan data dilakukan secara daring selama ± 3 minggu, menggunakan Google Form yang memuat informed consent dan kuesioner BAT versi Indonesia yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2020) dan telah diadaptasi oleh Christina et al. (2022). Instrumen BAT terdiri dari 23 pernyataan awal yang mencakup empat dimensi utama, yaitu exhaustion, mental distance, cognitive impairment, dan emotional impairment, dengan skala Likert 1–5 dan reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,910, namun penelitian ini hanya menggunakan 18 butir setelah eliminasi item dengan CITC rendah. Prosedur penelitian dimulai dari studi literatur, konsultasi dengan pembimbing, penyusunan instrumen, hingga penyebaran kuesioner melalui media sosial seperti WhatsApp, Instagram, dan LinkedIn. Data yang terkumpul kemudian melalui tahapan editing, coding, dan tabulasi, sebelum dianalisis menggunakan software SPSS versi 29. Analisis dilakukan melalui statistik deskriptif untuk melihat gambaran burnout secara keseluruhan dan per dimensi, serta uji reliabilitas Cronbach's Alpha, uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov, dan uji beda menggunakan Independent Sample T-Test atau One-Way ANOVA sesuai karakteristik data. Seluruh proses penelitian disusun agar transparan, terukur, dan dapat direplikasi sesuai standar metodologi penelitian kuantitatif.

HASIL

Gambaran Variabel Penelitian

Mengacu pada data yang dikumpulkan, peneliti menganalisis gambaran variabel penelitian, yaitu *burnout*.

Gambaran Variabel Penelitian *Burnout*

Tabel 1. Gambaran Variabel Burnout

Variabel	Dimensi	*Mean*	Standar Deviasi (SD)
Burnout		3.202	.766
	Exhaustion	3.707	.774
	Mental Distance	2.660	.981
	Cognitive Impairment	2.989	1.074
	Emotional Impairment	2.993	1.046

Berdasarkan hasil pada Tabel 1, nilai *mean burnout* keseluruhan berada pada angka 3.202 (SD = 0.766). Angka ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* karyawan berada pada kategori sedang. Jika dilihat dari masing masing dimensinya, nilai *mean* tertinggi terdapat pada dimensi *Exhaustion* sebesar 3.707 (SD = 0.774). Angka ini menunjukkan bahwa kelelahan fisik dan emosional merupakan aspek yang paling dominan dirasakan karyawan. Dimensi *Emotional Impairment* memiliki *mean* 2.993 (SD = 1.046), sedangkan *Cognitive Impairment* berada pada *mean* 2.989 (SD = 1.074), yang menandakan variasi respon antar karyawan cukup besar. Dimensi *Mental Distance* memiliki *mean* terendah yaitu 2.660 (SD = 0.981), menunjukkan bahwa jarak psikologis dari pekerjaan dirasakan lebih rendah dibanding dimensi lainnya.

Analisis Data Utama

Dengan menggunakan SPSS *Statistics* versi 29, peneliti melaksanakan rangkaian uji asumsi berupa uji normalitas untuk menentukan apakah data terdistribusi normal. Tahap ini dimaksudkan untuk memperoleh dasar analitis yang valid sebelum melanjutkan ke tahap selanjutnya, yaitu data tambahan.

1. Analisis Data Tambahan

Tabel 2. Uji Beda Burnout Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	*Mean*	Standar Deviasi (SD)	*Sig.*	*Sig. Two-Sided P*
Laki-laki	2,925	,761	,847	,001
Perempuan	3,305	,744	,847	,002

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 2 terlihat bahwa nilai *mean burnout* pada perempuan sebesar 3.305. Nilai ini lebih tinggi dibandingkan karyawan laki laki dengan *mean* sebesar 2.925. Berdasarkan hasil uji beda jenis kelamin menggunakan *Independent Sample T-Test*, nilai *Sig.* sebesar 0.847 yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa data bersifat homogen. Nilai *Sig. Two-Sided P* sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa tingkat *burnout* antara laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan signifikan.

Tabel 3. Uji Beda Burnout Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	*Mean*	Standar Deviasi (SD)	*Sig. Homogen*	*Sig. Anova*
SMA/SMK	3,368	,768	,447	,436
D1	3,263	-	,447	,436
D3	3,473	,223	,447	,436
D4/S1	3,234	,754	,447	,436
S2	2,959	,852	,447	
S3	2,934	,592	,447	,436

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 3, nilai *mean burnout* karyawan menunjukkan variasi antar tingkat pendidikan. Karyawan dengan pendidikan D3 memiliki *mean* tertinggi yaitu 3.473. Karyawan dengan pendidikan S3 memiliki *mean* terendah yaitu 2.934. Berdasarkan hasil uji beda pendidikan terakhir menggunakan *Sig. One-Way ANOVA*, nilai *Sig.* sebesar 0.447 yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa data bersifat homogen. Nilai *Sig. ANOVA* sebesar 0.436 yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada tingkat pendidikan tidak terdapat perbedaan signifikan.

Tabel 4. Uji Beda Burnout Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	*Mean*	Standar Deviasi (SD)	*Sig. Homogen*	*Sig. Anova*
< 3 tahun	3,208	,727	,743	,018
> 3 tahun	3,340	,732	,743	,018
> 5 tahun	2,266	,823	,743	,018

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4, nilai *mean burnout* karyawan berbeda pada setiap kategori lama bekerja. Karyawan dengan masa kerja 3 sampai 5 tahun memiliki *mean* tertinggi yaitu 3,340. Karyawan dengan masa kerja 5 sampai 10 tahun memiliki *mean* terendah yaitu

2,266. Berdasarkan hasil uji beda lama bekerja menggunakan *Sig. One-Way ANOVA*, nilai *Sig.* sebesar 0.743 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data bersifat homogen. Nilai *Sig. ANOVA* sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada lama bekerja terdapat perbedaan signifikan.

Tabel 5. Uji Beda Burnout Berdasarkan Level Jabatan

Level Jabatan	*Mean*	Standar Deviasi (SD)	*Sig. Homogen*	*Sig. Anova*
Staff	3,223	,759	,379	,348
Senior Staff	3,296	,690	,379	,348
Supervisor	3,046	,766	,379	,348
Assistant Manager	3,548	,869	,379	,348
Manager	2,996	,888	,379	,348
Executive/Director	2,605	,558	,379	,348
Chief Executive Officer	3,315	,372	,379	,348
Other	2,284	-	,379	,348

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 5, nilai *mean burnout* berbeda antar level jabatan. *Assistant Manager* memiliki *mean* tertinggi yaitu 3.548. Posisi *Executive* atau *Director* memiliki *mean* terendah yaitu 2.605. Berdasarkan hasil uji beda tingkat pendidikan menggunakan *Sig. One-Way ANOVA*, nilai *Sig.* sebesar 0.379 yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa data bersifat homogen. Nilai *Sig. ANOVA* sebesar 0.348 yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada level jabatan tidak terdapat perbedaan signifikan.

Tabel 6. Uji Beda Burnout Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	*Mean*	Standar Deviasi (SD)	*Sig. Homogen*	*Sig. Anova*
Freelance/Harian	3,035	,684	,544	,928
Kontrak	3,210	,728	,544	,928
Tetap	3,203	,788	,544	,928

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 6, nilai *mean burnout* karyawan menunjukkan perbedaan kecil antar status pekerjaan. Karyawan kontrak memiliki *mean* tertinggi yaitu 3.210. Karyawan *freelance* atau harian memiliki *mean* terendah yaitu 3.035. Berdasarkan hasil uji beda status pekerjaan menggunakan *Sig. One-Way ANOVA*, nilai *Sig.* sebesar 0.544 yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa data bersifat homogen. Nilai *Sig. ANOVA* sebesar 0.928 yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada status pekerjaan tidak terdapat perbedaan signifikan.

Tabel 7. Uji Beda Burnout Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pekerjaan	*Mean*	Standar Deviasi (SD)	*Sig. Homogen*	*Sig. Anova*
Belum Menikah	3,234	,695	,019	,743
Menikah	3,168	,851	,019	,743
Cerai Hidup	2,842	-	,019	,743

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 7, nilai *mean burnout* karyawan berbeda antar status pernikahan. Karyawan yang belum menikah memiliki *mean* tertinggi yaitu 3.234. Karyawan dengan status cerai hidup memiliki *mean* terendah yaitu 2.842. Berdasarkan hasil uji beda status pernikahan menggunakan *Sig. One-Way ANOVA*, nilai *Sig.* sebesar 0.019 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa data tidak bersifat homogen. Nilai *Sig. ANOVA* sebesar 0.743 yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada status pernikahan tidak terdapat perbedaan signifikan.

Tabel 8. Uji Korelasi Matriks Spearman's rho Antar Dimensi

Dimensi	*Exhaustion*	*Mental Distance*	*Cognitive Impairment*	*Emotional Impairment*
Exhaustion	1.000	.343**	.610**	.557**
Mental Distance	.343**	1.000	.519**	.523**
Cognitive Impairment	.610**	.519**	1.000	.612**
Emotional Impairment	.557**	.523**	.612**	1.000

Berdasarkan hasil analisis korelasi menggunakan *Spearman's rho,* ditemukan bahwa seluruh dimensi *burnout,* yaitu kelelahan *(exhaustion),* jarak mental *(mental distance),* gangguan kognitif *(cognitive impairment)*, dan gangguan emosi *(emotional impairment),* saling berkorelasi secara positif dan signifikan. Nilai korelasi antara kelelahan dan gangguan kognitif sebesar 0,610 ($p < 0,001$) menunjukkan adanya hubungan yang kuat antar kedua dimensi ini, di mana individu yang mengalami kelelahan cenderung juga menunjukkan gejala gangguan kognitif. Selanjutnya, kelelahan juga memiliki korelasi yang cukup kuat dengan gangguan emosi ($r = 0,557$, $p < 0,001$), serta korelasi yang lebih lemah dengan jarak mental ($r = 0,343$, $p < 0,001$).

Dimensi jarak mental sendiri menunjukkan hubungan sedang dengan gangguan kognitif ($r = 0,519$, $p < 0,001$) dan gangguan emosi ($r = 0,523$, $p < 0,001$). Korelasi tertinggi ditemukan antara gangguan kognitif dan gangguan emosi ($r = 0,612$, $p < 0,001$), mengindikasikan bahwa gangguan fungsi kognitif sering kali terjadi bersamaan dengan gangguan emosi pada responden yang mengalami burnout.

Seluruh nilai signifikansi *(p-value)* yang diperoleh berada di bawah 0.001, yang menurut konvensi statistik menunjukkan tingkat signifikansi yang sangat tinggi, sehingga hampir dipastikan bahwa hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat dimensi burnout tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan secara erat pada kelompok responden dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menggambarkan kondisi *burnout* yang dialami oleh karyawan Milenial di Jakarta dengan menggunakan *Burnout Assessment Tool* (BAT) versi Indonesia (Christina et al., 2022) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2020). *Mean burnout* berada pada angka 3,202, yang berdasarkan skala *Likert* BAT (1–5) termasuk dalam kategori sedang. Dalam klasifikasi BAT, skor pada rentang 2,34–3,66 menunjukkan *burnout* tingkat sedang, yang berarti gejala *burnout* dirasakan cukup nyata namun belum mencapai fase kronis atau disengagement berat (Schaufeli et al., 2020). Pada kategori ini, individu mulai menunjukkan kelelahan emosional, penurunan kapasitas kognitif, dan tekanan psikologis yang cukup konsisten. Hal ini menandakan bahwa karyawan Milenial di Jakarta berada dalam kondisi kerja yang menuntut dan memiliki risiko *burnout* yang perlu diwaspadai.

Hasil ini konsisten dengan karakteristik lingkungan kerja di Jakarta yang dikenal kompetitif, bertekanan tinggi, dan memiliki ritme kerja cepat. Kondisi tersebut selaras dengan temuan (Tambuwan & Sahrani, 2023) yang menyatakan bahwa pekerja di kota metropolitan sering mengalami *burnout* pada tingkat moderat akibat tuntutan pekerjaan yang intens dan dinamika urban seperti kemacetan, mobilitas tinggi, serta kebutuhan multitasking. Dengan demikian, hipotesis awal penelitian yang berasumsi bahwa *burnout* pada karyawan Milenial berada pada tingkat rendah ditolak, karena data menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dialami lebih kuat dari ekspektasi awal.

Dimensi *Exhaustion* memiliki mean tertinggi, yaitu 3,707, yang masuk pada kategori tinggi (≥ 3,67). Menurut (Schaufeli et al., 2020), kategori tinggi pada *Exhaustion* menunjukkan deplesi energi emosional dan fisik yang signifikan akibat tekanan kerja berkepanjangan. Hal ini terlihat dari pernyataan seperti kesulitan memulihkan energi, merasa lelah secara emosional, dan kewalahan saat bekerja. Dominasi kelelahan ini sejalan dengan kondisi pekerjaan di Jakarta yang menuntut produktivitas tinggi, jam kerja panjang, serta rutinitas perjalanan yang menguras energi. Studi (Wijandra & Raharjo, 2025) juga menunjukkan bahwa generasi Milenial lebih rentan mengalami *exhaustion* karena ekspektasi profesional yang tinggi,

tuntutan adaptasi cepat, serta tekanan untuk mencapai performa optimal. Tingginya *Exhaustion* menjadi indikator kuat bahwa *burnout* pada karyawan Milenial tidak berada pada level rendah sebagaimana diasumsikan dalam hipotesis awal.

Dimensi *Mental Distance* memiliki mean 2.660, yang berada dalam kategori sedang, namun mendekati kategori rendah. Menurut BAT, nilai sedang pada *mental distance* menunjukkan bahwa individu mulai mengalami penarikan diri psikologis, namun belum kehilangan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan (Schaufeli et al., 2020). Dengan kata lain, meskipun lelah, karyawan masih memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan Milenial belum mencapai fase disengagement berat. Mereka tetap mempertahankan komitmen kerja dan motivasi profesional meskipun berada dalam tekanan yang cukup besar. Kondisi ini sejalan dengan penelitian (Valendinata, 2025; Fikri et al., 2024) yang menemukan bahwa pekerja muda di kota besar tetap engaged meski mengalami stres, karena adanya orientasi karier dan kebutuhan menjaga reputasi professional.

Mean dimensi *Cognitive Impairment* sebesar 2.989 berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa gangguan kognitif seperti kesulitan fokus, penurunan ketelitian, dan memperlambat proses berpikir mulai muncul. Menurut (Schaufeli et al., 2020), *cognitive impairment* merupakan dampak dari tekanan berkepanjangan yang mulai mengganggu fungsi eksekutif. Pada karyawan Milenial, multitasking, target tinggi, serta kerja cepat yang umum dalam industri urban berkontribusi pada munculnya gejala ini. Meskipun tidak berat, gangguan ini dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja.

Dimensi *Emotional Impairment* memiliki mean 2.993, yang juga masuk kategori sedang. Skor ini menunjukkan bahwa individu mulai mengalami kesulitan mengendalikan emosi, seperti mudah marah, frustasi, atau kesulitan mempertahankan stabilitas emosi (Schaufeli et al., 2020). Kondisi ini memperlihatkan bahwa tekanan kerja tidak hanya menguras energi, tetapi juga memengaruhi keseimbangan emosional karyawan. Lingkungan kerja cepat dan interaksi sosial intens di Jakarta dapat memperkuat munculnya *emotional impairment*, terutama pada generasi Milenial yang menghadapi tuntutan adaptif dan komunikasi lintas tim yang cukup tinggi.

Penelitian menunjukkan bahwa perempuan memiliki tingkat *burnout* lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Sahrah, 2017; Khusna & Nurhayati, 2024) yang menyebutkan bahwa perempuan lebih rentan mengalami kelelahan emosional karena peran ganda di tempat kerja dan di rumah. Tekanan sosial budaya

Indonesia yang menempatkan perempuan pada ekspektasi tertentu turut memperkuat kerentanan ini.

Tidak ditemukan perbedaan signifikan pada variabel-variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* merupakan fenomena universal yang dapat dialami oleh pekerja dari berbagai latar belakang pendidikan, struktur jabatan, lokasi, maupun status kontrak. Temuan ini selaras dengan model Demand Control oleh Karasek, yang menyatakan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kontrol, bukan oleh karakteristik demografis semata.

Variabel lama bekerja menunjukkan perbedaan signifikan. Karyawan dengan masa kerja 3–5 tahun memiliki *burnout* tertinggi. Hal ini sesuai dengan teori perkembangan karier Super yang menjelaskan bahwa fase eksplorasi merupakan periode paling rentan terhadap tekanan karena kombinasi adaptasi, ekspektasi performa, dan ketidakstabilan karier. Penelitian (Sihombing, 2025) juga menegaskan bahwa masa awal karier merupakan fase yang memiliki risiko *burnout* tinggi.

Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa seluruh dimensi *burnout* saling berkorelasi positif secara signifikan ($p < 0,01$), yang menegaskan bahwa *burnout* pada karyawan Milenial di Jakarta merupakan sindrom multidimensional yang saling terkait sebagaimana dikonseptualisasikan dalam Burnout Assessment Tool (Schaufeli et al., 2020). Pola hubungan ini tidak hanya memperkuat validitas teoretis BAT, tetapi juga menggambarkan kondisi nyata yang dialami pekerja muda di lingkungan kerja urban yang penuh tekanan. Korelasi kuat antara *Exhaustion* dan *Cognitive Impairment* ($r = 0.610$) menunjukkan bahwa ketika karyawan semakin lelah secara emosional maupun fisik, kemampuan mereka untuk berpikir fokus, menyimpan informasi, dan mengambil keputusan menjadi menurun. Kondisi ini sangat mencerminkan ritme kerja cepat di Jakarta, di mana tuntutan multitasking, tekanan deadline, dan perjalanan panjang yang melelahkan menyebabkan energi mental terkuras sehingga kapasitas kognitif terganggu, sebagaimana dijelaskan (Santoso et al., 2025) bahwa kelelahan kronis dapat menghambat fungsi eksekutif otak. Korelasi antara *Exhaustion* dan *Emotional Impairment* ($r = 0.557$) juga memperlihatkan bahwa kelelahan yang berkepanjangan berdampak langsung pada kemampuan mengatur emosi. Pada pekerja di kota kota besar, kelelahan yang menumpuk membuat karyawan lebih mudah frustrasi, tersinggung, dan kehilangan kesabaran ketika menghadapi tekanan kerja atau interaksi sosial intens, sejalan dengan temuan Wokas bahwa energi psikologis yang menurun akan melemahkan kontrol emosi.

Selanjutnya, dimensi *Mental Distance* memiliki hubungan sedang hingga kuat dengan seluruh dimensi *burnout* lainnya (r = 0.343–0.523). Meskipun rata-rata skor *Mental Distance* pada penelitian ini tidak setinggi *Exhaustion,* korelasinya yang signifikan menunjukkan bahwa ketika karyawan mulai mengalami penarikan diri psikologis dari pekerjaan, gejala emosional dan kognitif juga ikut memburuk. Pada pekerja Milenial di Jakarta, *mental distance* sering muncul sebagai bentuk mekanisme bertahan terhadap tekanan, misalnya mulai berkurangnya minat terhadap pekerjaan, merasa sekadar menyelesaikan tugas tanpa keterlibatan emosional, atau kehilangan antusiasme. (Dariyo, 2024) menyatakan bahwa *mental distance* dapat menjadi reaksi protektif terhadap stres kronis, dan di Jakarta, kondisi ini dapat berkembang ketika karyawan merasa bahwa beban kerja tidak sebanding dengan apresiasi yang diterima. Korelasi paling kuat ditemukan antara *Emotional Impairment* dan *Cognitive Impairment* (r = 0.612), menunjukkan bahwa ketidakstabilan emosi dan penurunan fungsi kognitif saling memperkuat satu sama lain. Ketika emosi sulit dikelola, kemampuan berpikir jernih menjadi terganggu; sebaliknya, ketika fokus dan kemampuan memproses informasi menurun, individu menjadi lebih mudah frustrasi atau stres. (Sukma, 2025) menjelaskan bahwa interaksi ini dapat menciptakan siklus negatif yang mempercepat munculnya *burnout* dan memperburuk pengalaman kerja individu.

Implikasi penelitian, implikasi praktis dengan memberikan dasar empiris bagi organisasi dan praktisi sumber daya manusia untuk lebih memperhatikan kondisi burnout karyawan milenial di Jakarta, khususnya pada dimensi kelelahan (exhaustion) yang terbukti paling dominan, sehingga organisasi dapat merancang kebijakan kerja yang lebih sehat, seperti pengelolaan beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, serta program dukungan kesehatan mental.

Batasan penelitian, meskipun temuan korelasi antar-dimensi burnout memberikan gambaran komprehensif mengenai pola kelelahan pada karyawan Milenial di Jakarta, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penggunaan metode survei *self-report* berpotensi menimbulkan bias persepsi karena seluruh data didasarkan pada pelaporan subjektif responden. Kedua, desain penelitian yang bersifat cross-sectional membatasi kemampuan untuk melihat perubahan burnout dari waktu ke waktu dan tidak dapat menjelaskan hubungan kausal antarvariabel. Ketiga, sampel penelitian terfokus pada karyawan Milenial di Jakarta, sehingga generalisasi hasil ke populasi nasional atau lintas generasi perlu dilakukan dengan hati-hati. Keempat, penelitian ini tidak memasukkan variabel eksternal seperti gaya kepemimpinan, kondisi organisasi, atau faktor budaya kerja yang dapat

memperkuat atau memperlemah burnout. Keterbatasan tersebut dapat menjadi rujukan penting bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan dan memperdalam pemahaman mengenai burnout dalam konteks kerja yang lebih luas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gambaran *burnout* pada karyawan milenial di Jakarta berada pada kategori sedang dengan dominasi kelelahan (*exhaustion*) sebagai dimensi tertinggi dan *mental distance* sebagai dimensi terendah. Ditemukan perbedaan tingkat *burnout* yang signifikan berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja, sementara variasi demografis berdasarkan pendidikan, status pekerjaan, dan status pernikahan cenderung menunjukkan pola yang relatif homogen. Selain itu, level jabatan tampak lebih rentan mengalami *burnout* yang lebih tinggi. Faktor utama pemicu *burnout* pada karyawan milenial di Jakarta meliputi beban kerja yang berlebihan, kurangnya pengakuan atau penghargaan, tekanan sistem kerja yang serba cepat, serta minimnya dukungan sosial di lingkungan kerja.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengayaan kajian psikologi kerja dan organisasi di Indonesia dengan menyajikan gambaran komprehensif mengenai *burnout* pada karyawan milenial di konteks perkotaan menggunakan kerangka *Burnout Assessment Tool (BAT)*. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa *burnout* merupakan fenomena multidimensional yang saling berkaitan dan sangat relevan bagi generasi tenaga kerja muda, khususnya dalam konteks dunia kerja yang dinamis dan penuh tuntutan.

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah untuk mengembangkan kajian dengan memasukkan variabel prediktor atau protektif, seperti *work–life balance*, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, atau strategi *coping*, serta menerapkan desain longitudinal atau metode campuran (*mixed methods*) guna menangkap dinamika *burnout* secara lebih mendalam dan menjelaskan hubungan kausal antarkonstelasi variabel yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Abadi, R. R., Haeruddin, M. I. M., Aswar, N. F., & Aslam, A. P. (2025). Burnout pada Tenaga Kerja Milenial: Menemukan Harapan Keseimbangan Kehidupan-Kerja. *Jurnal Arastirma, 5*(1), 302–313. https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.40048

Adi, A. N., & Fithriana, N. (2021). *Introduction to burnout at workplace*. Universitas Brawijaya Press.

Cesilia, R., & Kosasih, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial Teknologi, 4*(10), 909–922. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.26775

Christina, S., Nirwanto, A. F., Nabilah, N., Idulfiastri, R. M., & Putri, D. (2022). Analisis Butir Variabel Burnout pada Reliabilitas Konsistensi Internal. *Prosiding Serina, 2*(1), 123–130. https://journal.untar.ac.id/index.php/PSERINA/article/view/18517

Dariyo, A. (2024). Coping Stress pada Istri Anggota TNI yang Menjalani Long Distance Married. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, 8*(1), 196–205. https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i1.27376.2024

Fikri, A., Taufik, K., & Nurmansyah, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Employee Engagement dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online), 3*(1), 426–437. https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/3291

Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout Karyawan pada PT PLN (Persero) dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha, 2*(4), 167–177. https://doi.org/10.24036/jkmw02100350

Khusna, O. A., & Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT. Keong Nusantara Abadi Wongcoco). *Business and Enterpreneurship Journal (BEJ), 5*(2), 1–11. https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/bej/article/view/1531

Sahrah, A. (2017). Burnout Perawat Perempuan Ditinjau dari Iklim Organisasi. *Psycho Idea, 15*(2), 88–97. https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/2448

Santoso, A. A. W., Ikhwan, A. N., Wardana, B. E., & Hamid, M. F. (2025). *Menyelami Dunia Senam: Teori dan Praktik Dasar*. Kramantara JS.

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

Schaufeli, W. B. (2018). *Burnout in Europe: Relations with national economy, governance and culture* (Version 1.0) [Internal report]. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning, KU Leuven. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/500.pdf

Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(24), 9495. https://doi.org/10.3390/ijerph17249495

Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakanen, J. J., Kaltiainen, J., & Kok, R. (2023). How to assess severe burnout? Cutoff points for the Burnout Assessment Tool (BAT) based on three European samples. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 49*(4), 293–302. https://doi.org/10.5271/sjweh.4093

Sihombing, L. N. (2025). Tingkat Burnout Pengurus Sekolah Berasrama YTP: Analisis Deskriptif Faktor Individu, Organisasi, dan Lingkungan Kerja. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal, 2*(03 Juli), 5659–5669.

Situmorang, P. O., & Tarigan, M. I. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Burnout dengan Kecerdasan Emosi sebagai Variabel Moderating. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4*(2), 7755–7762. https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/1932

Sukma, A. (2025). *Korelasi Antara Tingkat Motivasi Belajar dan Academic Burnout Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Ivet Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Ivet Semarang).

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.

Valendinata, V. (2025). Dilema Karyawan Milenial: Mengelola Konflik Kerja Keluarga untuk Kinerja Optimal. *Jurnal Ekonomi, 30*(1), 153–176. https://www.ecojoin.org/index.php/EJE/article/view/2940

Wijandra, P., & Raharjo, R. J. H. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Burnout pada Karyawan Generasi Milenial di Bank Syariah. *Innovative: Journal of Social Science Research, 5*(4), 300–308. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/20197