

**PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN BURNOUT TERHADAP
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN GENERASI Z
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun oleh:

Lubna Adilla Hikmah

NIM 21107010116

Dosen Pembimbing:

Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A., Psikolog

NIP. 197703132009122001

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-4645/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN BURNOUT TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN GENERASI Z DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LUBNA ADILLA HIKMAH
Nomor Induk Mahasiswa : 21107010116
Telah diujikan pada : Rabu, 19 Agustus 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

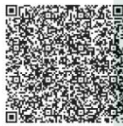
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6a8faac625e46

Ketua Sidang

Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A., Psikolog
SIGNED



Valid ID: 6a8c6850357a7

Penguji I

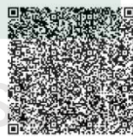
Benny Herlena, S.Psi., M.Si.
SIGNED



Valid ID: 6a89338557bd

Penguji II

Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED



Valid ID: 6a8fc369cede0

Yogyakarta, 19 Agustus 2026
UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lubna Adilla Hikmah

NIM : 21107010116

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya dengan judul **Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Burnout Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Generasi Z Di Daerah Istimewa Yogyakarta** ini adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiasi milik orang lain. Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik di institusi ini.

Hormat saya,



Lubna Adilla Hikmah

NOTA DINAS



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/R0

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal : Nota Dinas Pembimbing Skripsi/Tugas Akhir

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Lubna Adilla Hikmah

NIM : 21107010116

Judul Skripsi : Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Burnout Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta.

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 12 Agustus 2026
Pembimbing

Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197703132009122001

MOTTO

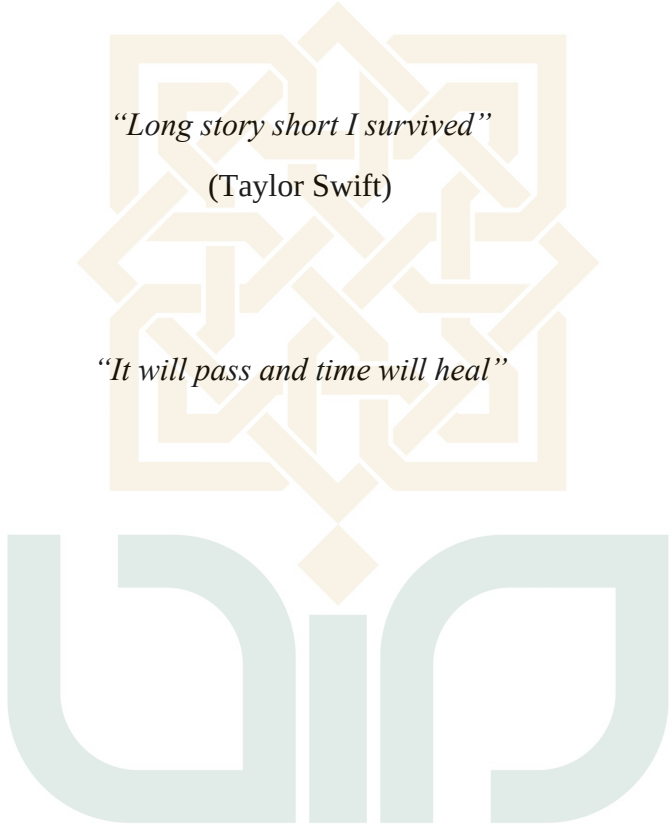
“Aku mungkin tidak selalu tahu bagaimana caranya, tetapi aku selalu percaya bahwa aku akan sampai”

(Penulis)

“Long story short I survived”

(Taylor Swift)

“It will pass and time will heal”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allat SWT, yang telah memberikan kekuatan, kesabaran, kesehatan, kemudahan, serta pertolongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dengan penuh rasa syukur, peneliti mempersembahkan karya ini kepada:

DIRI SENDIRI

Terima kasih telah berusaha, bertahan sejauh ini, dan terus mencoba menyelesaikan apa yang telah dimulai. Skripsi ini menjadi bukti bahwa setiap proses, sekecil apa pun langkahnya, pada akhirnya akan membawa saya sampai pada tujuan.

ORANG TUA

Terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan alasan bagi saya untuk terus berjuang. Tidak ada kata yang cukup untuk membalas segala doa dan pengorbanan yang telah diberikan. Semoga pencapaian ini dapat menjadi salah satu bentuk kebahagiaan dan kebanggaan bagi kalian.

DOSEN PEMBIMBING

Terima kasih atas setiap koreksi dan nasihat yang membantu saya untuk terus belajar, memperbaiki diri, dan menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Segala ilmu dan pengalaman yang diberikan akan menjadi bekal berharga bagi saya di masa yang akan datang.

TEMAN-TEMAN SEPERJUANGAN

Kepada teman-teman seperjuangan yang telah menemani perjalanan perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, bantuan, semangat, dan berbagai cerita yang telah dilalui bersama. Terima kasih telah saling menguatkan ketika menghadapi kesulitan, berbagi keluh kesah, berdiskusi, dan berjuang bersama hingga sampai pada tahap ini. Setiap tawa, tangis, kepanikan, dan perjuangan yang telah dilalui bersama akan menjadi kenangan yang berharga dan tidak terlupakan.

ALMAMATER

Kepada almamater tercinta yang telah menjadi tempat bagi saya untuk belajar, bertumbuh, memperoleh ilmu, serta menemukan berbagai pengalaman dan pelajaran berharga selama masa perkuliahan. Skripsi ini menjadi salah satu bentuk kontribusi dan perjalanan akademik yang akan selalu menjadi bagian dari proses kehidupan saya. Semoga ilmu yang saya peroleh dapat bermanfaat dan menjadi bekal untuk melangkah ke tahap kehidupan selanjutnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Burnout terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta”** dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Psikologi.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Denisa Apriliawati, S.Psi., M.Res., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu senantiasa sabar membimbing, memotivasi, dan mengarahkan penulis dalam proses menyelesaikan tugas akhir.
5. Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memdampingi, memotivasi, dan mengarahkan selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan banyak pengalaman kepada saya, terkhusus dosen Program Studi Psikologi.

7. Kedua orang tua yang sangat saya cintai dan sayangi, terima kasih atas segala doa, dukungan, kasih sayang, perhatian, motivasi, serta pengorbanan yang tidak pernah berhenti diberikan kepada penulis. Terima kasih telah memberikan semangat di setiap langkah, serta selalu percaya dan mendukung penulis dalam menghadapi setiap proses dan kesulitan selama penyusunan skripsi ini. Segala pencapaian yang penulis raih tidak terlepas dari doa dan pengorbanan yang telah diberikan.
8. Kakak dan adik penulis yang selalu memberikan canda tawa, kasih sayang, serta dukungan kepada penulis. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, selalu memberikan semangat di saat penulis merasa lelah, serta menghadirkan kebahagiaan dan keceriaan di tengah proses yang tidak selalu mudah.
9. Sahabat-sahabat saya, Rosma Fieki Kamala, Najwa Permatasari, dan Suci Oktaviani, yang selalu kebersamai dan memberikan dukungan kepada penulis dalam setiap langkah selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, mendengarkan setiap keluh kesah penulis tanpa lelah, memberikan semangat ketika penulis merasa lelah dan ingin menyerah, serta selalu menghadirkan canda dan tawa di tengah berbagai proses yang dilalui. Kehadiran, perhatian, dan dukungan kalian menjadi salah satu hal yang sangat berarti bagi penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada orang baik yang senantiasa kebersamai penulis selama penyusunan skripsi ini, terima kasih untuk setiap dukungan, waktu, dan bantuan yang diberikan kepada penulis.
11. Kepada teman-teman Psikologi kelas C angkatan 2021 dan KKN 114 Jeblog Kasihan, yang telah mewarnai masa perkuliahan penulis, terima kasih atas dukungan dan kenangan yang diberikan.
12. Serta kepada seluruh teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu memberikan semangat, serta bersedia membantu dalam proses penelitian ini.

13. *Last but not least*, terima kasih kepada diri sendiri yang tidak menyerah dalam menghadapi segala rintangan kehidupan, selalu kuat dan yakin pada diri sendiri. Percaya bahwa setiap usaha yang dilakukan akan menghasilkan kebaikan dan menjadi penguat dalam setiap langkah selanjutnya.

Semoga segala kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa, karya tulis ilmiah ini tidak luput dari kesalahan dan masih banyak kekurangan. Penulis berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi pembacanya dan dapat dijadikan sumber referensi bagi yang membutuhkan, Aamiin.

Yogyakarta, 18 Agustus 2026



Lubna Adilla Hikmah

21107010116



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
NOTA DINAS	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	9
C. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	10
D. Keaslian Penelitian	12
BAB II DASAR TEORI	24
A. Keterikatan Kerja	24
1. Definisi keterikatan kerja	24
2. Aspek keterikatan kerja	25
3. Faktor keterikatan kerja	27
B. Tuntutan Pekerjaan	30
1. Definisi Tuntutan Pekerjaan	30
2. Aspek Tuntutan Pekerjaan	31
C. Burnout	34
1. Definisi Burnout	34
2. Aspek Burnout	35
D. Generasi Z	37
E. Dinamika Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dan Burnout Terhadap Keterikatan Kerja	39
F. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	46

A. Desain Penelitian	46
B. Identifikasi Variabel Penelitian	46
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	47
1. Keterikatan Kerja	47
2. Tuntutan Pekerjaan.....	47
3. Burnout.....	48
D. Populasi dan Sampel	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
1. Skala Keterikatan kerja	50
2. Skala Tuntutan pekerjaan	51
3. Skala Burnout.....	52
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	54
1. Validitas	54
2. Reliabilitas.....	55
G. Teknik Analisis Data.....	55
1. Uji Deskriptif.....	55
2. Uji Asumsi Klasik.....	56
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	57
BAB IV ORIENTASI KANCAH	58
A. Orientasi Kancan.....	58
B. Persiapan Penelitian.....	58
C. Pelaksanaan Penelitian	64
D. Hasil Penelitian.....	65
E. Pembahasan.....	78
BAB V KESIMPULAN.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	86
LAMPIRAN.....	92
Instrumen Alat Ukur.....	93
1. Skala Keterikatan Kerja	93
2. Skala Tuntutan Pekerjaan.....	94
3. Skala Burnout.....	95
Tabulasi Data	96

1. Keterikatan Kerja	96
2. Tuntutan Pekerjaan.....	100
3. Burnout.....	104
Analisis Data	108
1. Seleksi aitem	108
2. Hasil Uji Reliabilitas	110
3. Uji Asumsi	111
4. Uji hipotesis	112



ABSTRACT

This study aims to determine the influence of job demands and burnout on work engagement among Generation Z employees in the Special Region of Yogyakarta, both partially and simultaneously. A quantitative approach using multiple linear regression was employed. The participants consisted of 100 Generation Z employees, aged 19–29, working in the Special Region of Yogyakarta with a minimum tenure of six months. Non-probability sampling—specifically incidental or convenience sampling—was used. Data were collected using scales measuring work engagement, job demands, and burnout, and were analyzed using JAMOV 2.6.44.0. The results indicate that job demands and burnout simultaneously have a significant effect on work engagement, with an F-value of 5.51 and a significance level of 0.005 ($p < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) of 0.102 indicates that job demands and burnout collectively contribute 10.2% to work engagement. Partially, job demands did not have a significant effect on work engagement (regression coefficient = 0.267; $p = 0.207$; $p > 0.05$). Conversely, burnout had a significant negative effect on work engagement (regression coefficient = -0.355; $p = 0.001$; $p < 0.05$). Thus, while job demands were not proven to have a partial effect on work engagement, burnout was proven to have a significant negative effect. Collectively, job demands and burnout significantly influence the work engagement of Generation Z employees in the Special Region of Yogyakarta.

Keywords: *job demands, burnout, work engagement, Generation Z*

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tuntutan pekerjaan dan burnout terhadap keterikatan kerja pada karyawan Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan Generasi Z berusia 19–29 tahun yang bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan masa kerja minimal 6 bulan. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan teknik incidental sampling atau convenience sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala keterikatan kerja, tuntutan pekerjaan, dan burnout. Data penelitian dianalisis menggunakan JAMOV 2.6.44.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, dengan nilai F sebesar 5,51 dan signifikansi 0,005 ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,102 menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan burnout secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 10,2% terhadap keterikatan kerja. Secara parsial, tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,267 dan signifikansi 0,207 ($p > 0,05$). Sementara itu, burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,355 dan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Dengan demikian, tuntutan pekerjaan tidak terbukti berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja, sedangkan burnout terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Secara bersama-sama, tuntutan pekerjaan dan burnout berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata kunci: *tuntutan pekerjaan, burnout, keterikatan kerja, Generasi Z*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia kerja mengalami perubahan besar yang membuat pekerjaan lebih rumit dan lebih berat. Faktor utama yang sangat memengaruhi perkembangan tersebut adalah kualitas tenaga kerja di dalam perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, perusahaan perlu berusaha sekuat mungkin agar bisa mendapatkan tenaga manusia yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Karyawan yang merupakan bagian dari tenaga kerja perlu memiliki kemampuan yang memadai serta ikatan yang erat terhadap perusahaan yang mereka kerjakan (Hariyadi, 2019). Kinerja karyawan juga menjadi elemen penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya, terutama dalam menghadapi persaingan di era modern ini.

Berdasarkan dari Badan Pusat Statistik (2026), mencatat bahwa mayoritas penduduk Indonesia didominasi oleh generasi z dan generasi millennial. Proporsi generasi z sekitar 70,9 juta jiwa atau 24,93% sedangkan generasi millennial sekitar 69,28 juta jiwa atau 24,34%. Hal ini didukung oleh data statistik (2025) yang menunjukkan bahwa ada 40 juta jiwa orang di Indonesia yang bekerja di usia 15 hingga 29 tahun. Stillman (2017) menegaskan bahwasannya generasi z merupakan generasi kelahiran antara tahun 1997-2012. Hal ini menunjukkan bahwa generasi ini memiliki potensi besar dalam mempengaruhi dinamika dunia kerja.

Generasi Z adalah generasi yang hidup di masa digital, di mana teknologi berkembang sangat cepat, sehingga mereka bisa mengoperasikan berbagai jenis teknologi dengan lancar. Berdasarkan penelitian tentang generasi Z di Indonesia, generasi ini cenderung mempertimbangkan kemampuan diri saat membuat keputusan dan membutuhkan rasa aman serta stabilitas dalam lingkungan kerja (Dwidienawati & Gandasari, 2021). Oleh karena itu, generasi Z menjadi kelompok yang penting untuk diteliti

karena memiliki ciri dan pandangan yang unik serta berbeda dari generasi sebelumnya.

Gen Z adalah generasi terbaru yang mulai masuk ke dunia kerja dan memiliki ciri serta harapan yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Suryaningtyas, Fauzi. 2024). Generasi Z dikenal sebagai generasi yang sangat fleksibel dalam bekerja sesuai dengan keinginan mereka. Ini memungkinkan karyawan Gen Z tetap produktif dan termasuk dalam pekerjaan tanpa merasa terbatas oleh jam kerja biasa, sehingga membentuk suasana kerja yang ramah dan kreatif (Rasulong, 2024). Generasi Z cenderung lebih aktif dalam bekerja ketika mereka merasa dihargai tanpa ada diskriminasi, serta didukung oleh teknologi dan fasilitas modern yang memungkinkan mereka bekerja lebih fleksibel, bekerja sama dengan orang lain, dan terus berinovasi untuk meningkatkan hasil kerja mereka (Wahyudi, 2025).

Hubungan kerja di Indonesia masih menjadi masalah penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama setelah pandemi dan di tengah semakin cepatnya penerapan teknologi. Secara ideal, karyawan diharapkan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat bekerja dengan semangat, merasa senang dan menemukan arti dalam pekerjaannya, serta terlibat penuh dalam setiap aktivitas kerja (Schaufeli & Bakker, 2004). Dalam perspektif Job Demand-Resources (JD-R), tuntutan pekerjaan yang dikelola secara proporsional dan diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai seharusnya dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan kerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2017).

Kondisi ideal keterikatan kerja belum sepenuhnya tercermin dalam realitas dunia kerja saat ini, termasuk di Daerah Istimewa Yogyakarta. Laporan Gallup Global Workplace (2023) menunjukkan bahwa hanya 8% karyawan di Indonesia yang tergolong *engaged*, sementara sebagian lainnya yaitu 77% *not engaged* dan 15% *actively disengaged*. Berdasarkan data tersebut, memberikan gambaran mengenai kondisi keterikatan kerja karyawan pada tingkat nasional, tetapi belum dapat menggambarkan

kondisi keterikatan kerja pada kelompok generasi Z maupun kondisi spesifik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pada konteks Daerah Istimewa Yogyakarta, data dari Badan Pusat Statistik (2025), menunjukkan bahwa 24% angkatan kerja di DIY berusia dibawah 30 tahun. Besarnya proporsi angkatan kerja muda tersebut menunjukkan bahwa generasi Z merupakan bagian penting dari komposisi tenaga kerja di DIY. Namun, hingga saat ini belum tersedia data survey yang secara spesifik menunjukkan tingkat keterikatan kerja karyawan generasi Z di DIY. Penelitian Wicaksono (2020) mengenai karyawan generasi millennial di DIY menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja berada pada katgori sedang. Temuan tersebut dapat memberikan gambaran mengenai kondisi keterikatan kerja pekerja muda di DIY, tetapi belum dapat digeneralisasikan kepada generasi Z karena karakteristik generasi dan subjek penelitian berbeda. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai keterikatan kerja pada karyawan generasi Z di DIY serta faktor-faktor yang berkaitan dengannya.

Tingginya tingkat pergantian karyawan menjadi salah satu masalah utama yang sering dibicarakan dalam beberapa tahun terakhir, khususnya di kalangan generasi Z. Menurut data dari situs rekrutemen terkenal, angkatan z cenderung lebih sering mengganti pekerjaan dalam waktu yang tidak terlalu lama, yaitu 1 sampai 3 bulan, dibandingkan dengan angkatan x dan y. Ini sesuai dengan pernyataan Joko Baroto, Project Management Officer Ketenagakerjaan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), yang mengatakan bahwa banyak karyawan generasi Z memutuskan untuk berhenti bekerja hanya dalam waktu beberapa bulan. Alasan yang paling sering disebutkan adalah karena pekerjaan tidak sesuai dengan minat dan passion mereka, serta kesulitan menghadapi tekanan di tempat kerja (Rawi, 2024).

Turnover yang tinggi di sebuah perusahaan sering kali terkait dengan keterikatan kerja yang rendah pada karyawan. Karyawan dengan keterikatan kerja rendah biasanya merasa kurang terhubung dengan

pekerjaannya, kurang termotivasi, dan merasa tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan, sehingga mudah berpindah ke perusahaan lain. Penelitian Albrecht et al. (2015), menegaskan bahwa keterikatan kerja berperan penting dalam menurunkan niat keluar dan meningkatkan retensi karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Febyana, et al., (2024), yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Tingginya turnover intention yang terjadi saat ini dipengaruhi oleh keterikatan kerja karyawan yang rendah. Artinya, semakin rendah rasa keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, tingkat keterlibatan kerja yang rendah adalah faktor utama yang perlu diperhatikan perusahaan untuk memahami mengapa banyak karyawan ingin berpindah.

Seorang karyawan yang sangat peduli dengan pekerjaannya dan memahami pentingnya tanggung jawab biasanya akan berupaya keras untuk memberi hasil terbaik bagi perusahaan. Menurut Hariyadi (2019) *Work Engagement Index* (WEI) memainkan peran penting dalam berbagai aspek, seperti kepuasan karyawan, pertumbuhan perusahaan, keuntungan yang diperoleh, peningkatan produktivitas, serta kenaikan nilai saham. Jika seorang karyawan tidak memiliki ikatan kerja yang kuat, maka mereka tidak akan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Keterikatan kerja menurut Schaufeli & Bakker, 2011 dalam Jayanti (2022), adalah kondisi mental yang positif, terpenuhi, dan berkaitan dengan pekerjaan. Kondisi ini memiliki tiga karakteristik utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Menurut Schaufeli dalam Anggraini & Mulyana, (2022), keterikatan kerja dipahami sebagai kondisi psikologis yang ditandai oleh adanya kemauan karyawan untuk berkontribusi secara optimal agar tujuan perusahaan tercapai, memiliki serta keinginan untuk tetap bertahan dan menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Keterikatan kerja memiliki peranan penting karena karyawan dituntut untuk terlibat secara penuh dan menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam

melaksanakan tugas, sehingga mampu mendorong terbentuknya semangat kerja yang positif dan berkelanjutan dalam organisasi. Keterikatan kerja adalah keadaan pikiran yang positif dalam bekerja yang ditandai dengan vigor (semangat), dedication (keterlibatan), absorption (konsentrasi penuh) (Bakker dan Demerouti, 2016). Sedangkan saat ini banyak karyawan yang tidak semangat dalam bekerja dan memilih untuk mengurangi keterlibatan mereka terhadap pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Pitaloka, (2024) menunjukkan bahwa karyawan dari generasi milenial memiliki tingkat kebertanggungjawaban yang lebih besar dibandingkan generasi Z. Hal ini didukung oleh pernyataan *Manager Human Capital* PT X Bandung masih menjelaskan bahwa generasi Z masih melihat pekerjaan di perusahaan tersebut sebagai cara sementara atau langkah awal untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di masa depan. Kondisi tersebut menyebabkan generasi Z cenderung kurang terlibat secara optimal dengan organisasi, karena mereka masih berada dalam fase pencarian minat, passion, serta proses penyesuaian diri terhadap dunia kerja.

Pemaparan tersebut selaras dengan pendapat Bakker dan Leiter yang disitasi oleh Sukmarani (2022), yang menyatakan bahwa sumber daya personal merupakan salah satu penentu utama tingkat keterikatan kerja. Sumber daya ini mencakup kapasitas individu dalam merampungkan tugas, keberanian dalam menghadapi risiko, serta kecakapan untuk mengendalikan dan mengatasi pikiran negatif mengenai pekerjaannya.

Lebih lanjut, Bakker dan Leiter (dalam Sukmarani, 2022), menjelaskan bahwa keterikatan kerja dibentuk oleh beberapa faktor penentu, salah satunya adalah tuntutan pekerjaan (*job demand*). Tuntutan pekerjaan ini mencakup berbagai aspek kerja yang mengharuskan karyawan mengerahkan kapasitas fisik maupun mental demi mewujudkan sasaran organisasi, yang pada praktiknya berisiko melampaui batas kemampuan individu tersebut. Selain itu, ada sumber daya pekerjaan (*Job Resources*) yang mencakup aspek psikis, sosial, fisik, dan organisasi. Fungsi dari

sumber daya ini adalah untuk mengurangi tekanan atau beban pekerjaan. Selain itu ada sumber daya personal (*Personal Resources*) yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk tetap tangguh dan mencapai kesuksesan, serta dukungan dari organisasi untuk menjaga keberlanjutan pekerjaan.

Keterikatan kerja dapat dipahami melalui berbagai kondisi yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan maupun kondisi psikologis individu. Dalam perspektif Job Demand-Resources (JD-R), tuntutan pekerjaan merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, kognitif, maupun emosional secara berkelanjutan dan dapat menimbulkan konsekuensi psikologis apabila tuntutan tersebut berlangsung secara intensif dan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (Schaufeli & Bakker, 2004). Menurut penelitian Barkhowa & Widodo (2020), tuntutan kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tekanan dan menguras energy karyawan, sehingga menurunkan *vigor*, *dedikasi*, dan *absorption* sebagai dimensi utama keterikatan kerja. Temuan serupa dijelaskan oleh Van Den Broeck et al., (2017), bahwa tuntutan pekerjaan seperti ambiguitas pekerjaan dan perubahan tugas berpengaruh negatif terhadap pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan, yang pada akhirnya menurunkan *engagement*.

Salah satu bentuk tuntutan kerja adalah melakukan pekerjaan terus-menerus dalam waktu yang lama, menerima jumlah tugas yang terlalu banyak, dan memiliki waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan. Bakker dan Demerouti, (2007), sebagaimana disitasi oleh Azkiah & Iva, (2022), menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan di lingkungan kerja bisa muncul dalam berbagai bentuk, seperti tekanan terhadap waktu, beban kerja yang besar, kondisi kerja yang tidak nyaman, ketidakjelasan tugas, serta beban kerja yang terlalu tinggi. Jika tuntutan ini terlalu berat, bisa menyebabkan dampak negatif bagi karyawan, seperti merasa lelah, mengalami depresi, stres, bahkan sampai burnout (Azkiah & Iva, 2022). Selaras dengan hasil penelitian Maarif & Sukmawati (2015) menunjukkan

bahwa karyawan yang menghadapi beban kerja yang tinggi biasanya merasa lelah secara fisik, mental, dan sosial, yang akhirnya membuat mereka tidak terlalu tertarik untuk tetap bekerja. Sebaliknya, jika karyawan dalam kondisi sehat secara fisik, mental, sosial, dan organisasi, maka mereka cenderung lebih tertarik untuk melanjutkan bekerja.

Salah satu kondisi psikologis yang dapat muncul dalam proses tersebut adalah burnout. Burnout adalah suatu kondisi kelelahan emosional, sinisme terhadap pekerjaan, dan penurunan efikasi diri yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Individu yang mengalami burnout cenderung kehilangan energi dan minat terhadap pekerjaan, sehingga secara langsung akan menurunkan tingkat keterikatan kerja mereka. Dalam kasus ini, burnout bisa menjadi faktor yang menghubungkan antara beban kerja yang tinggi dengan penurunan tingkat keterikatan terhadap pekerjaan. Artinya, semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi oleh sumber daya kerja, maka semakin besar risiko terjadinya burnout yang pada akhirnya menurunkan keterikatan kerja.

Burnout adalah kondisi di mana seorang karyawan merasa sangat lelah, baik secara fisik, emosional maupun mental, karena terus-menerus bekerja dalam kondisi yang melelahkan dan membebani dalam waktu yang lama (Bakker, 2014). Burnout bisa membuat performa kerja menurun, seperti efisiensi dalam bekerja semakin berkurang, semangat bekerja semakin turun, dan kemampuan berpikir jadi lebih sulit (Maulana & Sudarsi, 2024). Ketika seseorang mengalami burnout, ia cenderung menjalankan pekerjaannya secara minimal, hanya sebatas memenuhi tugas-tugas pokok tanpa berusaha memberikan kontribusi lebih. Situasi ini membuat produktivitas menurun dan keterlibatan terhadap pekerjaan juga melemah. Akibatnya motivasi kerja berkurang, semangat menurun, dan pada akhirnya bisa memunculkan keinginan untuk mencari tempat kerja yang dianggap lebih nyaman atau sesuai (Norva'izah et al., 2024).

Dengan dalam penelitian ini tuntutan pekerjaan diposisikan sebagai karakteristik atau tuntutan yang berasal dari lingkungan pekerjaan,

sedangkan burnout diposisikan sebagai kondisi psikologis negatif yang dialami individu. Perbedaan tersebut penting karena burnout tidak dikategorikan sebagai personal resource. Dalam JD-R, personal resources merujuk pada karakteristik positif yang dimiliki individu, seperti efikasi diri, optimisme, resiliensi, dan harga diri. Burnout justru merupakan kondisi negatif yang berkaitan dengan proses health impairment dalam model JD-R (Galanakis & Tsitouri, 2022)

Kondisi ini semakin penting ketika dilihat dari sudut pandang generasi Z, yaitu orang-orang yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan sekarang mulai menjadi pilar utama di dunia kerja. Karyawan generasi Z dikenal memiliki karakteristik unik, seperti kebutuhan akan makna dalam pekerjaan, harapan terhadap fleksibilitas, serta sensitivitas terhadap isu keseimbangan kehidupan dan kerja. Mereka cenderung mudah mengalami stres dan burnout apabila tuntutan pekerjaan dianggap tidak sesuai dengan nilai pribadi atau ekspektasi terhadap karier (Schroth, 2019). Oleh karena itu, apabila tuntutan pekerjaan tidak dikelola dengan baik, maka generasi ini akan lebih rentan mengalami burnout dan penurunan keterikatan kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo & Kresnawan (2023) juga menunjukkan bahwa pada pekerja generasi Z, burnout terbukti memediasi pengaruh negatif antara tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja.

Tuntutan pekerjaan dan burnout memiliki peran penting dalam membentuk tingkat keterikatan kerja, terutama pada karyawan generasi Z. Tuntutan pekerjaan mencakup segala aspek pekerjaan yang menuntut upaya fisik maupun psikologis, seperti beban kerja berlebih, tenggat waktu yang ketat, atau tekanan peran. Dalam kerangka teori Job Demands-Resources (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2007), tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memberikan dampak yang berbeda tergantung pada konteksnya. Jika tuntutan tersebut bersifat menantang dan didukung oleh sumber daya kerja yang memadai, maka dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan kerja. Namun, jika tuntutan bersifat menghambat dan tidak

dibarengi dengan dukungan yang cukup, maka akan memicu kelelahan psikologis atau burnout.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diketahui bahwa penelitian terdahulu mengenai tuntutan pekerjaan, burnout, dan keterikatan kerja telah banyak dilakukan, akan tetapi belum berfokus pada karyawan generasi z. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai tuntutan pekerjaan dan burnout terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi z. Adapun rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi z dan apakah terdapat pengaruh burnout terhadap keterikatan kerja generasi z.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi z
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari burnout terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi z
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tuntutan pekerjaan dan burnout terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi z

C. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa manfaat baik secara teoritis dan praktis, manfaat tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dalam bidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi, khususnya soal tuntutan pekerjaan dan burnout serta dampaknya terhadap keterikatan kerja. Harapan lain dari penelitian ini adalah

memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya terkait topik tuntutan pekerjaan dan burnout terhadap keterikatan kerja, terutama pada karyawan generasi Z.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman tentang tuntutan pekerjaan dan burnout serta bagaimana hal tersebut memengaruhi keterikatan pekerja terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, dengan memahami pengaruh antara beban kerja dan kelelahan berlebihan terhadap rasa memiliki terhadap pekerjaan, karyawan dapat mencari cara untuk. Penelitian ini juga bisa membantu karyawan memahami bagaimana tekanan kerja memengaruhi kelelahan emosional dan ikatan mereka terhadap pekerjaan.

b. Bagi Lembaga/Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada instansi mengenai sejauh mana tuntutan pekerjaan dan burnout mempengaruhi keterikatan kerja karyawan, khususnya dari generasi z. Dengan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh, instansi dapat merancang strategi atau kebijakan kinerja yang lebih efektif agar karyawan generasi z tetap termotivasi, tidak mudah mengalami kelelahan kerja, serta memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

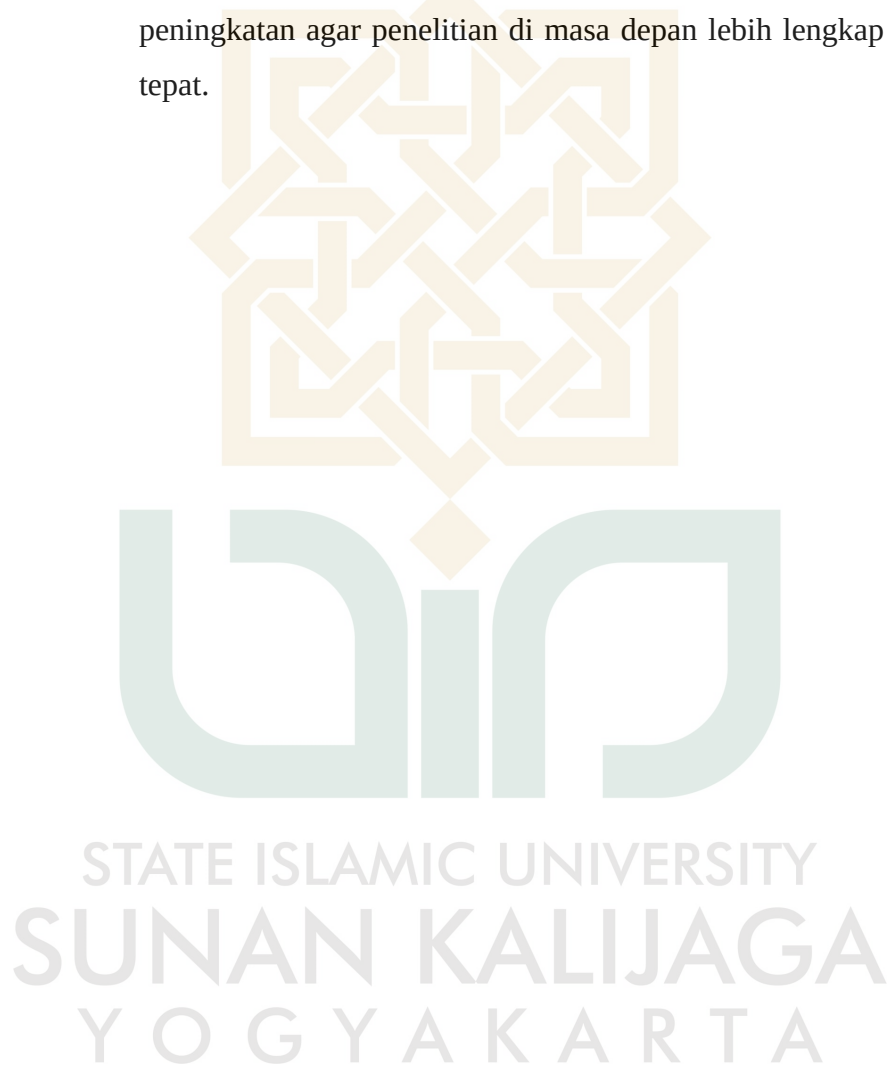
c. Bagi Pembaca/Masyarakat

Penelitian ini bisa menjadi pedoman bagi pembaca yang ingin memahami bagaimana cara kerja karyawan Gen Z berlangsung.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan atau bahan referensi bagi peneliti lain untuk menggunakan hasilnya sebagai dasar dalam melakukan penelitian lebih lanjut. Selain

itu, penelitian ini juga bisa membantu para peneliti lain untuk lebih memahami secara teoritis bagaimana tekanan kerja dan kelelahan berlebihan memengaruhi keterikatan seseorang terhadap pekerjaan, serta cara-cara konsep tersebut dapat diterapkan di berbagai situasi atau lingkungan kerja. Peneliti berikutnya bisa menggunakan metode yang telah diterapkan dalam penelitian ini, sekaligus melakukan perubahan atau peningkatan agar penelitian di masa depan lebih lengkap dan tepat.



D. Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun	Grand Theory	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil
1.	Gunawan Halim	Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Burnout (Studi Pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan)	2022	Job Demands-Resources Theory	Kuantitatif	Skala Likert untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas	40 Karyawan Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan	Tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterikatan kerja yang menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan tidak otomatis meningkatkan keterikatan. Tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout, di mana beban kerja yang tinggi berkontribusi pada

								kelelahan kerja psikologis. Burnout berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterikatan kerja, yang berarti tingkat burnout tidak menunjukkan hubungan kuat dengan keterikatan kerja. Burnout tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja. (Halim, 2022)
2.	Maulana. F dan Sudarsi. S	The Effect Of Job Demands, Self Efficacy And Burnout On	2024	Job Demands-Resources Theory dan	Kuantitatif dengan analisis regresi	Skala Likert	Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang	Tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, yang

		Work Engagement (Study Of Semaraang City Social Service Employees)		Teori Self Efficacy	linier berganda		menunjukkan semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi keterikatan kerja pegawai. <i>Self-efficacy</i> juga berpengaruh positif dan signifikan, menandakan bahwa kepercayaan diri pegawai meningkatkan keterikatan kerja. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan, dimana peningkatan kelelahan mental menurunkan keterikatan kerja pegawai. (Maulana & Sudarsi, 2024)
--	--	---	--	---------------------	-----------------	--	--

3.	Maria Noventa Asri Rahayu, Anna Partina	Pengaruh Job Demands, Personal Resources, dan Burnout Terhadap Work Engagement	2023	Job Demands- Resources Theory	Kuantitatif analisis regresi linier berganda	Skala Likert	Karyawan PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya	Job demands berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work engagement, semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin menurun keterikatan kerja karyawan. Personal resources berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja yang mana sumber daya personal seperti kemampuan dan kepercayaan diri karyawan meningkatkan keterikatan kerja.
----	---	--	------	--	--	--------------	--	--

								Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. (Rahayu & Partina, 2023)
4.	Sindy Wahyu Anggraini, Olievia Prabandini Mulyana	Hubungan Antara Tuntutan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Tetap PT. X	2022	Job Demands-Resources Theory	Kuantitatif	Skala Likert	30 Karyawan tetap PT. X	Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja, semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin menurun keterikatan kerja. (Anggraini & Mulyana, 2022)
5.	Sinta Azkiah, Novita Dian Iva	Tuntutan Kerja (Job Demand) dan Keterlibatan Kerja (Job Involvement)	2022	Job Demands-Resources Theory	Kuantitatif	Skala Likert	84 Karyawan PT. Padma Soode Indonesia	Ada hubungan positif antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja dengan koefisien korelasi

		Terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement)					0.510 dan 0.477 pada uji Spearman. Keterlibatan kerja juga memiliki hubungan positif signifikan dengan keterikatan kerja. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa tuntutan kerja dan keterlibatan kerja sama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. (Azkiah & Iva, 2022)
6.	Umar Ahmad	Job Demands and Work Engagement: Call for more	2019	Job Demands-Resources	Review literature dan analisis		Tuntutan pekerjaan, terutama beban kerja dan tuntutan emosional berperan penting dalam

		Urgent Empirical Attention		(JD-R) Theory	empiris sebelumnya			menentukan tingkat keterikatan kerja. Tuntutan yang tinggi umumnya menguras energy dan dapat menutunkan keterikatan kerja.
7.	Vissy Vandiya, Arum Etikariena	Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja	2018	Teori Stres Kerja	Kuantitatif	Job Stress Scale, Workplace Well-Being Index (WWBI), Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	200 Karyawan swasta di wilayah Jakarta	Stress kerja yang tinggi berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan yang kemudian berdampak pada rendahnya keterikatan kerja. Adanya pengaruh mediasi kesejahteraan di tempat kerja pada hubungan antara stress kerja dan keterikatan kerja.

								(Vandiya & Etikariena, 2018)
8.	Citra Indriani Mandala, Annisa Miranty Nurendra	Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Mediator	2020	Job Demands- Resources Theory, Teori Efikasi Diri dari Bandura	Kuantitatif	Skala UWES, Instrumen Bandura	90 Karyawan bank di Yogyakarta	Terdapat korelasi negatif antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja. Terdapat korelasi positif antara efikasi diri dan keterikatan kerja. Tuntutan pekerjaan dan efikasi diri secara bersama-sama dapat menjadi predictor bagi tuntutan kerja. Tidak terdapat efek moderasi efikasi diri pada hubungan antara tuntutan kerja dan keterikatan kerja. (Mandala & Nurendra, 2020)

9.	Rizti Andini	Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja dengan Moderasi Psychological Capital pada Karyawan Generasi Z di UIN Raden Intan Lampung	2023	Job Demand-Resources (JD-R) Theory, Psychological Capital Theory	Kuantitatif		Karyawan Generasi Z di UIN Raden Intan Lampung	Tuntutan kerja dilaporkan memiliki pengaruh negatif signifikan pada keterikatan kerja secara langsung, di mana semakin tinggi tuntutan kerja dapat menurunkan keterikatan kerja jika tidak ada moderasi. Psychological capital sebagai moderator terbukti efektif dalam memperkuat keterikatan kerja.
10.	Euvangelia Tambuwun, Riana Sahrani	Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Burnout dengan Motivasi Kerja	2023	Job Demands-Resources (JD-R) Theory dan	Kuantitatif	Skala Likert	271 karyawan generasi Z di DKI Jakarta	Ditemukan bahwa tuntutan kerja berpengaruh signifikan dan memiliki peran

		Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta		Teori Motivasi Kerja (Herzberg)				sebanyak 10.1% terhadap tingkat burnout karyawan. Motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan, namun negative terhadap burnout karyawan. (Tambuwan & Sahrani, 2023)
--	--	--	--	---------------------------------	--	--	--	--

Keaslian penelitian ini merujuk pada beberapa studi sebelumnya yang meneliti variabel tuntutan pekerjaan, burnout, dan keterikatan kerja, seperti yang terangkum dalam tabel di atas. Adapun penjabaran mengenai poin-poin keaslian penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keaslian topik

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sudah menggunakan 3 variabel yang sedang diteliti oleh peneliti, yaitu variabel tuntutan pekerjaan, burnout, dan keterikatan kerja. Perbedaan mendasar antara rancangan penelitian ini dengan literatur sebelumnya mencakup aspek konseptual dan populasi. Jika penelitian sebelumnya menguji peran *burnout* sebagai mediator di antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja pada pekerja secara umum, penelitian ini menggunakan pendekatan yang berbeda. Peneliti menjadikan *burnout* sebagai variabel bebas untuk melihat pengaruhnya terhadap keterikatan kerja, serta menetapkan batasan subjek yang lebih terfokus, yakni pada kelompok karyawan Generasi Z

Dengan demikian, rancangan penelitian mengenai tuntutan pekerjaan, burnout, dan keterikatan kerja pada karyawan Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta ini memiliki sejumlah persamaan maupun perbedaan dengan studi-studi terdahulu. Lebih lanjut, letak kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan tuntutan pekerjaan dan burnout sebagai prediktor keterikatan kerja pada karyawan generasi Z di Daerah Istimera Yogyakarta. Konteks wilayah DIY juga menjadi pembeda dari peneliti terdahulu yang dilakukan pada wilayah dan karakteristik subjek yang berbeda.

2. Keaslian teori

Penelitian ini berlandaskan pada pendekatan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* yang digagas oleh Bakker dan Demerouti (2007; 2017) sebagai kerangka konseptual utama untuk menguraikan dinamika antara tuntutan pekerjaan, *burnout*, dan keterikatan kerja. Kerangka tersebut diperkuat oleh teori *burnout* dari Maslach dan Leiter, yang berfokus pada tiga dimensi utama yakni kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan efikasi diri sebagai dampak dari tekanan kerja yang berkepanjangan. Sementara itu, untuk variabel

keterikatan kerja, penelitian ini merujuk pada teori *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker (2004), yang mengartikan keterikatan kerja sebagai suatu kondisi positif yang dicirikan oleh adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan yang mendalam terhadap pekerjaan (*absorption*).

3. Keaslian alat ukur

Instrumen pengukuran dalam penelitian ini terdiri atas alat ukur yang diadaptasi dari penelitian terdahulu serta alat ukur yang dikonstruksi secara mandiri oleh peneliti. Secara rincian, skala keterikatan kerja disusun berdasarkan dimensi dari Schaufeli et al. (2004), skala tuntutan pekerjaan merujuk pada dimensi yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017), sementara instrumen *burnout* dirumuskan berdasarkan dimensi-dimensi dari Maslach et al. (2016).

4. Keaslian subjek penelitian

Penelitian ini secara spesifik berfokus pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai subjek penelitian. Pemilihan demografi ini didasarkan pada belum adanya studi terdahulu yang mengkaji variabel tuntutan pekerjaan, *burnout*, dan keterikatan kerja pada kelompok pekerja tersebut di wilayah DIY.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara tuntutan pekerjaan dan burnout dengan keterikatan kerja. Berdasarkan temuan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap keterikatan kerja tidak didukung, meskipun memiliki arah hubungan positif. Adapun burnout mendapatkan hasil bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi burnout yang dialami karyawan, maka semakin rendah keterikatan kerja yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah burnout maka keterikatan kerja cenderung semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis menyatakan bahwa burnout berpengaruh terhadap keterikatan kerja didukung.

B. Saran

1. Bagi karyawan Generasi Z

Karyawan generasi Z diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi psikologis selama bekerja, khususnya tanda-tanda burnout seperti kelelahan berkepanjangan, kehilangan antusiasme terhadap pekerjaan, munculnya sikap negative terhadap pekerjaan, maupun menurunnya keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri. Karyawan diharapkan dapat melakukan pengelolaan diri, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memanfaatkan waktu istirahat secara optimal, serta mencari dukungan dari rekan kerja maupun atasan ketika mengalami tekanan pekerjaan yang sulit dikelola.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan melibatkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi keterikatan kerja, seperti job resources, dukungan organisasi, dukungan atasan, psychological capital, self-efficacy, work-life balance, dan faktor personal lainnya. Serta mempertimbangkan karakteristik karyawan generasi z dengan memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang membuat karyawan generasi z tetap memiliki keterikatan kerja meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). *Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda*. 2(2), 102–110.
- Anggraini, S. W., & Mulyana, O. P. (2022). *Hubungan Antara Tuntutan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Tetap PT. X*. 9. [http://files/21287/2022_anggraini-mulyana_hubungan antara tuntutan.pdf](http://files/21287/2022_anggraini-mulyana_hubungan%20antara%20tuntutan.pdf)
- Azkiah, S., & Iva, N. D. (2022). Tuntutan Kerja (Job Demands) Dan Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement). *SOUL : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 14(1), 18–28.
- Bakker, A. B. (2014). *The Job Demands-Resources Questionnaire*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward*. 22(3), 273–285.
- Christina, S., Nirwanto, A. F., Markus, R., & Putri, D. (n.d.). *ANALISIS BUTIR VARIABEL BURNOUT PADA RELIABILITAS KONSISTENSI INTERNAL*. 2, 123–130.
- Di, O., Jaya, C. V, Teknik, P., & Pasuruan, K. (2020). *ANALISIS BEBAN KERJA MENGGUNAKAN METODE WORKLOAD ANALYSIS DALAM PENENTUAN JUMLAH TENAGA KERJA YANG*. 3(2), 3–6.
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2021). Understanding indonesia’s generasi Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 3(25), 245–252.
- Faradilah, T. N. M., Abadiyah, R., Andriani, D., & Kusuma, K. A. (2024). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Jatim Autocomp Indonesia). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 58. <https://doi.org/10.35906/jurman.v10i1.1926>
- Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2015). *Positive psychology in the working environment . Job work engagement and burnout : A systematic literature review*. January.
- Halim, G. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Burnout (Studi Pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 229–244. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.244>
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work

- engagement pada karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368.
<https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9200>
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2018). *ANALISIS RASCH DALAM UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE-9 (UWES-9) VERSI BAHASA INDONESIA*. 17(2), 204–217.
- Kusmaryani Rosita Endang, & I Gusti Ngurah Alit, K. (2026). *Acta Psychologia*. 08(01), 27–39.
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage*:
- Mandala, C. I., & Nurendra, A. M. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator. *Psikologika : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 291–304.
<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art9>
- Maslach, C. (2015). *A Multidimensional Theory of Burnout*. October 1998.
<https://doi.org/10.1093/oso/9780198522799.003.0004>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(May 2014), 397–422.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maulana, F., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan , Self Efficacy Dan Burnout Terhadap Work Engagement (Studi Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3181–3189.
- Mauno, S., & Minkkinen, J. (2020). *Profiling a Spectrum of Mental Job Demands and their Linkages to Employee Outcomes*. 6(1), 55–71.
- Mokhammad Khukaim Barkhowa, & Tri Widodo. (2020). *Pengaruh Job Demands Terhadap Work Engagement Melalui Burnout Karyawan Industri Manufaktur Di Salatiga*. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 12(2), 135-157. 12(2).
- Mujiasih, Endah & Ratnaningsih, I. Z. (2012). *Work engagement*.
- Normalitas, A., Dan, M., Keuangan, L., Solusi, P. T., Digital, S., & Wifi, T. B. K. (2026). *Issn : 3025-9495*. 25(7).
- Norva'izah, A., Fadilah, A. F., & Hanafiah, L. F. (2024). Burnout and Work-Engagement in Organizations within the Framework of Job Demands-Resources Models : A Narrative Literature Review. *Seminar Nasional Psikologi* , 3(1), 367–390.
- Pengantar metodologi penelitian*. (n.d.).
- Pratama, R. P., & Huwae, A. (2024). Work Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Produksi Di CV Yang Bergerak Di Bidang Karoseri Bis. *Jurnal*

Mirai Management, 8(3), 290.

- Radstaak, M., & Hennes, A. (2017). Leader–member exchange fosters work engagement: The mediating role of job crafting. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1458>
- Rahayu, & Partina. (2023). *Engagment pada PT . Sanwa Antar Nusa Surabaya*. 4(2), 55–64.
- Salendu, A. (2021). *Ketidakamanan pekerjaan dan kinerja tugas : Burnout sebagai mediator*. 9(2), 150–155. <https://doi.org/10.22219/jipt.v9i2.14485>
- Sari, P. A., & Pitaloka, D. (2024). Perbedaan Keterlibatan Kerja Dan Turnover Intention Ditinjau Dari Perbedaan Generasi (Milenial Dan Zilenial). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(4), 2155–2172. <https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/8521>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Uwes 17. December*.
- Shinde, O., & Surve, M. (2025). Understanding Generation Z in the Workplace: Adapting Organizational Strategies for a New Era of Work. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 14(3), 790–797. <https://doi.org/10.21275/sr25316115930>
- Statistik, B. P. (2025). *BPS Keadaan Angkatan Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Statistik, B. P. (2026). *Hasil Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS 2025). 51*.
- 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. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1040>
- Van Den Broeck, A., Elst, T. Vander, Baillien, E., Sercu, M., Schouteden, M., De Witte, H., & Godderis, L. (2017). Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis Across Sectors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), 369–376. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 19–34. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.648>
- Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif : Konsep , Jenis , Tahapan dan Kelebihan*. 10, 917–932.
- Wicaksono, R. S. (2020). Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention

pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55–62. <https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34119>

William, A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692.

Yuliastri, R. M., & Qurochman, A. N. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi-Bisnis Tekanan Waktu , Beban Kerja , Dan Stres Kerja Pada Work Life Balance*. 8(2), 619–628.

Zulkarnain, A., Rizki, S. W., & Perdana, H. (2020). *Analisis regresi robust estimasi-mm dalam mengatasi pencilan pada regresi linear berganda*. 09(1), 123–128.

