

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kawasan Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi) merupakan pusat pertumbuhan ekonomi terbesar di Indonesia, menyumbang lebih dari 20% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional (Bappeda DKI Jakarta, 2025). Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) DKI Jakarta telah berkontribusi terhadap PDB nasional 17%, sementara kawasan penyangga seperti Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi turut menyumbang proporsi yang signifikan. Secara keseluruhan, Jabodetabek telah menjadi mesin utama perekonomian di Indonesia. Hal tersebut menjadi daya tarik bagi para tenaga kerja atau karyawan dari berbagai daerah di Indonesia untuk bermigrasi ke wilayah Jabodetabek.

Pada kelompok yang berada di Provinsi Pulau Jawa, Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi dengan jumlah angkatan kerja tertinggi di Indonesia, yaitu sebanyak 24 juta pekerja (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2025). Provinsi Jawa Barat terdiri dari beberapa kota/kabupaten seperti Kota Depok, Kota Bogor, dan Kota Bekasi. Besarnya daya tarik ekonomi Jabodetabek mendorong terjadinya urbanisasi dan suburbanisasi yang massif, sehingga jutaan pekerja memilih bermukim di kota-kota penyangga, namun tetap bekerja di pusat kota Jakarta. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2024, terdapat 7,7% pekerja di Indonesia yang bekerja di kota/kabupaten di tempat yang berbeda dengan tempat tinggal mereka. Indonesia memiliki pekerja yang bermobilitas tertinggi di Provinsi DKI Jakarta, yaitu sebanyak 18,2%.

Sebagai pusat aglomerasi ekonomi terbesar di Indonesia, para pekerja di wilayah Jabodetabek dikenal dengan karakteristik lingkungan kerja seperti kompetitif, memiliki ritme kerja yang cepat, dan ketahanan tinggi (Aprillia dkk., 2025). Kondisi ini diperparah oleh berbagai tekanan dari luar lingkungan kerja, seperti kemacetan lalu lintas, kepadatan dalam transportasi umum (Nadia dkk., 2025), serta biaya hidup yang cukup tinggi. Sementara itu, dari sisi internal pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang baik, beban kerja berlebihan, kurangnya dukungan antarrekan kerja atau atasan, dan komunikasi yang membingungkan dapat menjadi penyebab peningkatan tingkat *turnover* (Windayanti, 2024). Hal tersebut selaras dengan temuan yang dilakukan oleh Alfajar dan Hidayati (2022) yang menunjukkan bahwa kelelahan mental berdampak pada menurunnya loyalitas dan produktivitas kerja, serta memunculkan rasa tidak nyaman yang berujung pada hilangnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Jika kondisi tersebut terus berulang setiap hari tanpa adanya penanganan, hal tersebut dapat berpotensi mengurangi sumber daya psikologis pekerja saat menghadapi tuntutan kerja. Stres memiliki dampak negatif seperti dapat mengganggu aktivitas individu dalam melakukan banyak hal dan menjadi sulit berkonsentrasi (Syarifah, Safitri & Rakimin, 2021). Berdasarkan Lazarus dan Folkman (1984), stres merupakan interaksi antara seseorang dan lingkungan yang dipersepsikan sebagai sesuatu yang bermakna secara personal serta sesuatu yang membebani dan melebihi sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasinya. Apabila kondisi tersebut terjadi dalam jangka waktu yang panjang, maka dapat berkontribusi terhadap munculnya kelelahan emosi yang merupakan dimensi utama dari *burnout*.

Burnout merupakan sindrom psikologis yang berkembang akibat paparan stres kerja kronis dalam jangka waktu lama, khususnya yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan dan hubungan interpersonal di tempat kerja (Maslach dkk., 2001). Terdapat 3 dimensi *burnout* menurut Maslach dkk. (2001), yaitu terdiri dari *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional), *Depersonalization/Cynicism* (Sikap Sinis), dan *Reduced Personal Accomplishment/Professional Efficacy*

(Penurunan Pencapaian Diri). Beberapa faktor yang dikaitkan dengan *burnout* mengenai konteks organisasi menyoroti faktor-faktor internal seperti beban kerja, konflik peran, dukungan organisasi, serta kepemimpinan. Menurut Aprilia dkk. (2025), *burnout* berdampak pada aspek fisiologis seperti gangguan tidur, penurunan energi, dan kelelahan fisik berkepanjangan, serta memengaruhi produktivitas, kualitas pelayanan, dan *turnover* karyawan. Selain itu, kondisi psikologis pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman di lingkungan kerja, tetapi juga oleh pengalaman di luar lingkungan kerja. Temuan tersebut juga sejalan dengan temuan menurut Lopez dkk. (2008), *burnout* bukan hanya dari faktor lingkungan kerja, tetapi juga perlu diperhatikan faktor luar lingkungan kerja seperti jam kerja mingguan, ketahanan psikologis dan faktor *daily hassles* atau kehidupan sehari-hari.

Hal ini juga didukung oleh data empiris berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan 5 karyawan di wilayah Jabodetabek yang telah bekerja selama lebih dari 6 bulan di bidang yang berbeda seperti F&B, *government*, *administration*, *data analysis*, dan *education*. Ditemukan bahwa para pekerja mengalami banyak tekanan dari lingkungan kerja seperti pekerjaan yang menumpuk yang diberikan dan harus diselesaikan dalam satu waktu, hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang kurang baik, diberikan pekerjaan saat bukan jam kerja atau hari kerja, tidak mendapatkan arahan dengan baik dari atasan, dan miskomunikasi. Selain tekanan dari lingkungan kerja, para pekerja juga mendapatkan gangguan dari luar lingkungan kerja seperti konflik dengan keluarga, kemacetan, kepadatan dalam transportasi umum, kondisi cuaca yang tidak menentu, dan kenaikan harga transportasi online yang tidak stabil. Kondisi tersebut bagi karyawan di Jabodetabek dialami hampir setiap hari dan terus-menerus (*daily hassles*).

Menurut Udayar dkk. (2021), *daily hassles* merupakan gangguan sehari-hari yang mengganggu individu. Terdapat 5 aspek *daily hassles*, yaitu keuangan, fisik, relasional, lingkungan, dan profesional. Hal ini mengindikasikan bahwa paparan *daily hassles* yang berlangsung secara terus-menerus berpotensi menguras energi emosional dan sumber daya psikologis individu. Apabila individu memasuki

lingkungan kerja dalam kondisi sumber daya yang telah menurun, maka akan memicu terjadinya *burnout*.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan di wilayah Jabodetabek, selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lopez dkk. (2008) yang mempelajari *burnout* menunjukkan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja seperti dukungan sosial baik dari keluarga maupun teman atau rekan kerja, dan *burnout* bisa terjadi juga karena faktor luar lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh Shankland dkk. (2018), yang menguji tentang *burnout* dengan *daily hassles* yang dimediasi oleh peran *sense of coherence* yang dialami oleh mahasiswa. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif *daily hassles* terhadap akademik *burnout* yang dimediasi oleh *sense of coherence* yang dimiliki oleh setiap mahasiswa.

Meskipun konsep *daily hassles* telah banyak diteliti dalam konteks kesejahteraan psikologis secara umum, penelitian yang secara spesifik menguji peran *daily hassles* sebagai prediktor *burnout* dalam konteks pekerja di wilayah Jabodetabek masih terbatas. Penelitian tentang *burnout* yang difokuskan pada profesi seperti guru, karyawan layanan dan tenaga kesehatan dengan penekanan pada lingkungan kerja telah banyak diteliti di Indonesia. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji mengenai *daily hassles* yang bersumber pada karyawan di Jabodetabek. Padahal, gangguan harian yang dialami oleh para karyawan seperti kepadatan, tekanan di tempat kerja, masalah keuangan seperti upah yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja, keterlambatan akibat kemacetan, dan pola mobilitas yang dialami oleh pekerja di Jabodetabek berpotensi menjadi stressor kronis. Maka dari itu, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh *daily hassles* terhadap *burnout* pada karyawan di Jabodetabek.

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Karyawan di wilayah Jabodetabek menghadapi berbagai *daily hassles* dilihat dari tuntutan yang dialami individu, seperti kemacetan, kepadatan dalam transportasi umum dan tekanan yang dialami di tempat kerja.
2. *Daily hassles* yang dialami secara berulang berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan emosional pada karyawan.

1.3. Batasan masalah

Pada penelitian ini agar lebih terarah dan terfokus, maka batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan di Jabodetabek.
2. Fokus penelitian hanya pada variabel *burnout* dan *daily hassles*.

1.4. Rumusan masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu, Apakah terdapat pengaruh *daily hassles* terhadap *burnout* pada karyawan di Jabodetabek?

1.5. Tujuan

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *daily hassles* terhadap *burnout* pada karyawan di Jabodetabek.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu, khususnya terkait gangguan/stressor harian (*daily hassles*) dan kelelahan kerja (*burnout*) pada karyawan di Jabodetabek.

1.6.2. Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi, dan karyawan di wilayah Jabodetabek sebagai berikut:

1. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merancang kebijakan kerja yang lebih memperhatikan risiko *burnout* pada karyawan, misalnya melalui pengelolaan beban kerja atau penyediaan waktu kerja yang lebih fleksibel.

2. Bagi karyawan di Jabodetabek

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana gangguan-gangguan harian (*daily hassles*) dapat berkontribusi terhadap munculnya kelelahan kerja (*burnout*), sehingga karyawan dapat lebih peka terhadap kondisi psikologis dirinya sendiri.

