

## Hubungan Job Demand dan Kompleksitas Pekerjaan dengan Kebosanan Kerja Pada Karyawan Gen Z di DIY

Salsabila Kusumawijaya<sup>1</sup>, Agus Salim<sup>2</sup>, Mustaqim Setyo Ariyanto<sup>3</sup>

Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

E-mail: salsabilakusumawijaya@gmail.com

---

### Article History:

Received: 18 Januari 2026

Revised: 14 Januari 2026

Accepted: 03 Februari 2026

**Keywords:** Kebosanan Kerja, Job Demand, Kompleksitas Pekerjaan, Generasi Z, Psikologi Kerja

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara job demand dan kompleksitas pekerjaan terhadap kebosanan kerja pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel berjumlah 250 responden yang dipilih melalui teknik accidental dan purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan tiga skala likert empat poin, yaitu skala kebosanan kerja, job demand, dan kompleksitas pekerjaan yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data yang dilakukan melalui uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job demand dan kompleksitas pekerjaan secara simultan berhubungan signifikan dengan kebosanan kerja ( $p < 0,05$ ). Secara parsial, job demand memiliki hubungan positif signifikan dengan kebosanan kerja, sedangkan kompleksitas pekerjaan tidak menunjukkan hubungan signifikan. Meskipun demikian, interaksi kedua variabel terbukti berpengaruh terhadap tingkat kebosanan kerja. Sumbangsih efektif menunjukkan bahwa job demand dan kompleksitas pekerjaan berkontribusi sejumlah 26,9% terhadap kebosanan kerja, sementara 73,1% dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan tuntutan dan desain pekerjaan yang seimbang untuk meminimalkan kebosanan pada tenaga kerja muda.

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran fundamental dalam pengelolaan organisasi karena kualitas dan kesiapan individu yang menjalankan tugas-tugas kerja menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam beberapa tahun terakhir, dinamika tenaga kerja mengalami perubahan signifikan seiring dengan masuknya Generasi Z ke dalam pasar kerja. Generasi ini, yang lahir antara tahun 1997 hingga tahun 2012 (Sari & Santoso, 2024). Generasi ini dibesarkan dalam era perkembangan teknologi yang cepat, sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya dalam hal cara berpikir, preferensi kerja, serta orientasi terhadap nilai-nilai profesional. Dalam tahap perkembangan usia remaja akhir hingga dewasa awal, mereka berada dalam fase pencarian identitas diri dan eksplorasi karier, sehingga kebutuhan akan variasi, tantangan, dan pengembangan diri menjadi lebih dominan (Sawitri, 2022). Kondisi ini membuat Gen Z lebih rentan mengalami kebosanan ketika berhadapan dengan rutinitas yang minim perubahan. Fenomena kebosanan kerja tersebut muncul dalam berbagai konteks organisasi dan

---

semakin relevan untuk dikaji mengingat dominasi angka Gen Z dalam populasi Indonesia, termasuk di Yogyakarta (Herlina, 2024).

Hasil sensus menunjukkan bahwa Gen Z mencakup hampir sepertiga populasi Indonesia, dan sebagian besar berada pada rentang usia produktif. Di Yogyakarta sendiri, jumlah Gen Z mencapai lebih dari delapan ratus ribu jiwa (Hafidzah & Hayadi, 2024), menjadikan daerah ini sebagai wilayah yang strategis untuk meneliti dinamika tenaga kerja muda. Meskipun demikian, tingginya potensi generasi ini tidak selalu diikuti oleh kesiapan mereka menghadapi realitas tuntutan pekerjaan. Berbagai penelitian terdahulu mencatat bahwa Gen Z cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap perkembangan karier, fleksibilitas kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Ketidaksiapan antara ekspektasi tersebut dan kondisi kerja yang sebenarnya, seperti rutinitas berulang, tugas yang tidak menantang, atau beban kerja yang kurang seimbang, dapat memicu kebosanan kerja. Temuan awal dari kuesioner dan wawancara terhadap karyawan Gen Z menunjukkan bahwa banyak dari mereka merasakan kebosanan akibat ketidaksiapan job desk, pekerjaan monoton, beban kerja yang terlalu ringan maupun terlalu berat, serta kondisi emosional yang tidak stabil selama bekerja. Hal ini didukung oleh pernyataan Anwar,dkk (2024) terkait pentingnya inisiatif dalam berorganisasi yang disesuaikan, termasuk program bimbingan dan strategi mengatasi harapan yang tidak terpenuhi dan kebosanan terkait pekerjaan.

Dalam literatur psikologi kerja, kebosanan dipahami sebagai kondisi afektif negatif yang ditandai dengan menurunnya motivasi, melemahnya fokus, dan hilangnya makna dalam aktivitas kerja (Harju dkk, 2014;Umay a dkk, 2020). Reijseger, dkk (2013) menjelaskan bahwa kebosanan kerja dapat tercermin dari tiga aspek yaitu afektif, kognitif, dan perilaku. Berbagai penelitian telah mengidentifikasi faktor penyebab kebosanan, salah satunya adalah *job demand*. *Job Demand* yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan tekanan psikologis, sedangkan tuntutan yang terlalu rendah dapat menimbulkan perasaan tidak termanfaatkan (Thackray, 1981;Tasbih, 2023). Di samping itu, kompleksitas pekerjaan juga memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kebosanan. Pekerjaan yang terlalu kompleks tanpa dukungan memadai dapat menimbulkan frustrasi, sedangkan tugas yang terlalu sederhana dapat membuat pekerja kehilangan tantangan intelektual (Hurrell, dkk, 1988 ; Hendi, 2014). Faktor-faktor ini menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan karakter Gen Z yang umumnya menyukai tugas yang dinamis, fleksibel, dan memberikan ruang kreativitas.

Kajian-kajian sebelumnya telah menyoroti pengaruh beban kerja dan pekerjaan monoton terhadap kebosanan, namun sebagian besar penelitian hanya berfokus pada satu variabel penyebab, seperti *job demand* atau rutinitas. Di sisi lain, penelitian mengenai kompleksitas pekerjaan lebih banyak diarahkan pada kinerja dan efektivitas tugas, bukan pada kebosanan kerja, khususnya pada konteks generasi muda. Selain itu, keterlibatan Gen Z sebagai subjek penelitian di Indonesia, terutama di wilayah Yogyakarta, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian yang menggabungkan analisis *job demand* dan kompleksitas pekerjaan sebagai dua faktor yang berpotensi mempengaruhi kebosanan kerja pada karyawan Gen Z menawarkan pendekatan yang lebih komprehensif dan memberikan kontribusi baru dalam literatur manajemen sumber daya manusia.

Kebaruan ilmiah penelitian ini terletak pada integrasi dua variabel utama, yaitu *job demand* dan kompleksitas pekerjaan, untuk melihat keterkaitannya dengan kebosanan kerja pada karyawan Gen Z secara simultan dalam satu model analisis. Penelitian ini juga menyoroti konteks geografis

---

Yogyakarta, yang memiliki karakteristik unik sebagai kota pendidikan dan pusat industri kreatif, sehingga memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengalaman kerja Gen Z di wilayah tersebut. Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini memunculkan pertanyaan mengenai hubungan antara *job demand*, kompleksitas pekerjaan, dan kebosanan kerja pada karyawan Gen Z

## **LANDASAN TEORI**

### **Kebosanan Kerja**

Reijesger, dkk (2013) mendefinisikan kebosanan kerja sebagai keadaan tidak sejahtera yang dirasakan yang dirasakan oleh pekerja yang ditandai dengan gairah yang relatif rendah dan tidak kepuasan yang tinggi. Kebosanan di tempat kerja disebabkan oleh pekerjaan yang monoton dan tidak menantang. Reijesger, dkk (2013) menjelaskan kebosanan kerja terdiri dari tiga aspek yaitu afektif (perasaan tidak senang terhadap pekerjaan monoton), kognitif (penurunan konsentrasi dan minat terhadap pekerjaan), serta *behavioral* (perilaku negatif akibat kurangnya stimulasi dalam pekerjaan). Sedangkan menurut Husna (2020) Kebosanan kerja merupakan kondisi di mana Individu memiliki semangat yang rendah, kurang konsentrasi, dan perasaan tidak puas yang berasal dari lingkungan kerja yang tidak mendukung. Kondisi tersebut ditandai dengan munculnya perasaan tidak bersemangat dalam bekerja, sulit berkonsentrasi, salah dalam mempersepsikan waktu, tidak tertarik dengan pekerjaan, serta melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Dari kedua penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kebosanan kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang tidak menyenangkan akibat kurangnya rangsangan dan dukungan dalam pekerjaan. Kondisi ini ditandai oleh rendahnya motivasi, menurunnya konsentrasi, serta perasaan tidak puas terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya mendorong individu kurang terlibat dan cenderung mengalihkan perhatian dari tugas kerja.

### **Job Demand**

*Job demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan fisik atau psikologi tertentu dikarenakan menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan, dan tuntutan emosional (Bakker & Demerouti, 2014). Teori ini juga menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi yang mempengaruhi *job demand* yaitu *work pressure, cognitive demands, emotional demands, role conflict, dan hassles* kelima dimensi ini dicetuskan oleh Sugiarto, Suyasa & Lie (2017) dalam Afriani & Salim (2025) yang telah diukur dalam The Job Demands-Resources Questionnaire yang dibuat oleh Bakker (2014).

### **Kompleksitas Pekerjaan**

Wood (1986) mendefinisikan kompleksitas pekerjaan sebagai suatu tanda informasi yang diperlukan dalam tindakan, dan pekerjaan adalah input tugas yang penting karena ada kedua pengetahuan, keterampilan, dan kendala sumber daya yang ditentukan oleh individu untuk memastikan kinerja tugas yang sukses. Terdapat dimensi yang dicetuskan oleh Wood (1986) yang menjelaskan kompleksitas pekerjaan terdiri dari tiga dimensi yaitu kompleksitas komponen (jumlah tindakan dan informasi yang harus diproses), kompleksitas koordinatif (hubungan dan urutan tindakan yang diperlukan), serta kompleksitas dinamis (perubahan kondisi yang memengaruhi cara penyelesaian tugas). Sedangkan menurut Dewi dan Widanaputra (2019) kompleksitas pekerjaan merupakan suatu pekerjaan yang kompleks yang terdiri dari beberapa tugas yang jumlahnya beragam, akan tetapi tetap memiliki hubungan satu sama lain. Semakin banyak dan beragam tugas yang harus diselesaikan, semakin besar pula tantangan yang dihadapi individu dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompleksitas pekerjaan menggambarkan tingkat kerumitan tugas yang menuntut pengelolaan informasi, keterampilan, dan sumber daya secara terpadu. Semakin beragam dan saling terkait tugas yang dihadapi, semakin tinggi tuntutan dan tantangan yang harus diatasi individu dalam

.....

menyelesaikan pekerjaannya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis yang dirancang untuk menjawab permasalahan terkait hubungan antara *job demand*, kompleksitas pekerjaan, dan kebosanan kerja pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Populasi penelitian terdiri dari karyawan Gen Z yang berdomisili di Yogyakarta, sesuai definisi populasi menurut (Azwar, 2020). Pemilihan sampel dilakukan dengan kombinasi *accidental sampling* dan *purposive sampling*, yaitu teknik *non-probability sampling* yang mempertimbangkan kemudahan akses serta pemenuhan kriteria tertentu (Azwar, 2022). Kriteria yang digunakan meliputi: karyawan Gen Z berusia 18–28 tahun, memiliki masa kerja kurang dari lima tahun, dan berdomisili di Yogyakarta. Penggunaan kombinasi teknik sampling ini dipandang tepat untuk menjangkau responden sesuai karakteristik penelitian sekaligus menyesuaikan batasan waktu dan sumber daya.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban—Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)—yang disusun sesuai prinsip pengukuran sikap yang berorientasi pada respons pro dan kontra (Azwar, 2011). Penggunaan empat poin tanpa opsi netral dilakukan untuk mencegah kecenderungan responden memilih jawaban “aman” sebagaimana kecenderungan budaya masyarakat Jawa yang menghindari konflik. Instrumen terdiri dari tiga skala utama, yaitu skala kebosanan kerja, *job demand*, dan kompleksitas pekerjaan. Skala kebosanan kerja dikonstruksi berdasarkan model Reijseger et al. (2013) yang mencakup aspek afektif, kognitif, dan *behavioral*. Uji coba instrumen menghasilkan 17 item valid dengan nilai diskriminasi 0,626–0,841 serta reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,953, menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Pengukuran *job demand* mengadopsi skala dari Afriani & Salim (2025) yang merujuk pada teori Bakker (2014), mencakup lima dimensi: *work pressure*, *cognitive demands*, *emotional demands*, *role conflict*, dan *hassles*. Skala ini memiliki rentang validitas item 0,417–0,700 serta reliabilitas 0,896. Adapun kompleksitas pekerjaan disusun berdasarkan teori Wood (1986) dengan tiga komponen utama, yaitu kompleksitas komponen, kompleksitas koordinatif, dan kompleksitas dinamis. Ketiga instrumen tersebut digunakan sebagai variabel terikat dan bebas dalam analisis hubungan.

Pengelolaan dan analisis data dilakukan berdasarkan atas serangkaian uji instrumen, uji asumsi dasar, serta pengujian hipotesis menggunakan SPSS 21 *for Windows*. Validitas empiris ditentukan melalui yang dinilai melalui perhitungan statistik untuk memastikan kesesuaian materi dengan konsep yang diukur dengan ketentuan nilai RIT harus lebih besar dari 0,3. Sedangkan reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's alpha* sebagaimana direkomendasikan oleh Azwar (2022) dan Sugiyono (2020). Uji asumsi meliputi uji normalitas menggunakan uji normalitas Kolmogorov–Smirnov dengan kriteria Sig. > 0,05 (Usmadi, 2020), uji *linearitas* melalui parameter *Deviation from Linearity* dengan batasan nilai > 0,05 (Sugiyono, 2020), serta uji *multikolinearitas* berdasarkan nilai *Tolerance* (>0,10) dan VIF (<10) sebagaimana standar deteksi *multikolinearitas* pada model regresi (Sugiyono, 2020). Setelah seluruh asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menilai hubungan simultan antara *job demand* dan kompleksitas pekerjaan terhadap kebosanan kerja (Uyanik & Guler, 2013). Pengujian hipotesis minor dilakukan dengan analisis regresi untuk melihat hubungan masing-masing variabel bebas dengan kebosanan kerja melalui interpretasi nilai koefisien regresi (B), nilai signifikansi ( $p < 0,05$ ), serta koefisien korelasi (R). Nilai B positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan. Seluruh langkah ini dirancang untuk memastikan kesimpulan penelitian valid secara statistik dan relevan secara teoretis, serta mampu menggambarkan dinamika kebosanan kerja pada karyawan Gen Z di Yogyakarta secara komprehensif.

---

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Demografi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 250 responden, diketahui bahwa sebagian besar responden karyawan Gen Z berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 129 orang (51,6%), sedangkan perempuan berjumlah 121 orang (48,4%). Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia 21 tahun sebanyak 47 orang (18,8%), diikuti oleh usia 22 tahun (16,8%), sedangkan kelompok usia paling sedikit adalah 19 tahun (3,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif awal yang aktif dalam dunia kerja. Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1 tahun sebanyak 89 orang (35,6%), diikuti oleh masa kerja 2 tahun sebanyak 64 orang (25,6%), dan 3 tahun sebanyak 40 orang (16%), sementara yang telah bekerja lebih dari 5 tahun hanya 13 orang (5,2%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai dengan pengalaman kerja di bawah tiga tahun yang masih berada pada tahap awal dalam pengembangan.

### Analisis Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis uji asumsi klasik pada tahapan analisis regresi. data dapat dikatakan normal jika memiliki nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Indeks Normalitas	Sig (p)	Keterangan
Data Residual		0,490	Data Terdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai signifikansi pada tabel *one sample kolmogrof-sminrov test* sebesar 0,490. Hal ini dapat diartikan bahwa data terdistribusi normal karena nilai sig lebih besar dari 0,05 ( $0,490 > 0,05$ ).

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah metode statistik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas (prediktor) dan variabel terikat (kriterium) bersifat linear. Adapun hal yang harus diperhatikan adalah nilai signifikansi pada tabel *Linearity* harus lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig.} < 0,05$ ), sedangkan nilai pada *Deviation from Linearity* harus lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig.} > 0,05$ ).

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Linearity		Deviation from Linearity		Keterangan
	F	Sig (p)	F	Sig (p)	
Kebosanan * JD	21,221	0,000	1,152	0,279	Linear
Kebosanan * Kompleksitas	79,325	0,000	1,176	0,264	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas diperoleh nilai signifikansi pada tabel linearity antara variabel kebosanan kerja dengan *job demand* sebesar  $0,00 < 0,05$ . Sedangkan pada tabel

*linearity* antara variabel kebosanan kerja dengan kompleksitas pekerjaan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear pada variabel kebosanan kerja dengan *job demand* serta kebosanan kerja dengan kompleksitas pekerjaan. Sementara pada tabel *deviation from linearity* pada kebosanan kerja dengan *job demand* memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,279 > 0,05$  (nilai sig  $> 0,05$ ), sedangkan pada tabel *deviation from linearity* pada kebosanan kerja dengan kompleksitas pekerjaan memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,264 > 0,05$  (nilai sig  $> 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan pada variabel kebosanan kerja dengan *job demand* serta kebosanan kerja dengan kompleksitas pekerjaan

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adapun hal yang dapat diperhatikan dalam uji *multikolinearitas* ini adalah nilai *Tolerance* yang kurang dari 0.10, yang menunjukkan adanya multikolinearitas, serta *Variance Inflation Factor* (VIF) yang lebih dari 10, yang menandakan tingkat multikolinearitas yang tinggi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
JD	0,950	1,053	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompleksitas	0,950	1,053	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas kedua variabel diatas (*job demand* dan kompleksitas pekerjaan) memperoleh nilai VIF dan *tolerance* yang sama. Untuk nilai VIF sendiri memperoleh nilai yang lebih kecil dari 10,00 yakni sebesar  $1,053 < 10,00$  (nilai VIF  $> 10,00$ ), sedangkan untuk nilai *tolerance* sendiri memperoleh nilai yang lebih kecil dari 0,10 yakni sebesar  $0,953 < 0,10$  (nilai *tolerance*  $< 0,10$ ). Hal tersebut dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas anantara variabel dan tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

**Analisis Hipotesis**

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Dalam analisis ini, acuan yang digunakan adalah nilai signifikansi serta nilai koefisien regresi (R). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *job demand* dan kompleksitas pekerjaan dengan kebosanan kerja.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig (p)	Keterangan
Kebosanan dengan JD dan Kompleksitas	0,519	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil uji regresi diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dapat diartikan lebih kecil dari taraf signifikansi (nilai sig < 0,05) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,519 yang lebih besar dari 0,05 (nilai r > 0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *job demand* dan kompleksitas pekerjaan secara simultan dengan kebosanan kerja.

Sumbangsih efektif merupakan Uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pada masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara nyata dalam analisis regresi berganda. Dalam kata lain juga, nilai sumbangsih efektif menunjukkan persentase kontribusi nyata dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Perhitungan Sumbangsih Efektif**

Komponen Variabel	B	<i>Cross Product</i>	<i>Regression</i>	Sumb. Efektif
<i>Job Demand</i> (X1)	0,157	2770,448	2360,666	4,96%
Kompleksitas Pekerjaan (X2)	0,466	4136,400	2360,666	21,96%
Total Sumbangsih Efektif				26,9%

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangsih efektif diatas dapat diketahui bahwa variabel *job demand* memberikan kontribusi sebesar 4,96% terhadap kebosanan kerja, sedangkan kompleksitas pekerjaan memberikan kontribusi sebesar 21,96%, sehingga total sumbangan kedua variabel tersebut mencapai 26,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan tuntutan dan kompleksitas pekerjaan cenderung diikuti oleh meningkatnya tingkat kebosanan kerja pada responden. Adapun sisanya sebesar 73,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti beban emosional, kondisi lingkungan kerja, karakteristik individu, serta dukungan sosial dari rekan maupun atasan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *job demand* dan kompleksitas pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kebosanan kerja ( $p < 0,05$ ). Secara parsial, *job demand* berhubungan positif dan signifikan dengan kebosanan kerja, yang berarti semakin besar tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi tingkat kebosanan yang dirasakan. Sebaliknya, kompleksitas pekerjaan secara terpisah tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kebosanan kerja ( $p > 0,05$ ). Namun, interaksi antara kedua variabel tersebut terbukti signifikan ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kebosanan kerja dapat bervariasi tergantung pada tingkat kompleksitas pekerjaan yang dihadapi responden

### **Pembahasan**

Kebosanan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang bersifat situasional maupun karakteristik individu, yang mencerminkan keadaan motivasional di lingkungan kerja dan berkaitan erat dengan karakteristik pekerjaan itu sendiri (Harju dkk., 2014; Umayu dkk., 2020). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat hipotesis utama yang diuji menggunakan analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *job demand* dan kompleksitas pekerjaan dengan kebosanan kerja pada karyawan gen Z di yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dapat diartikan lebih kecil dari taraf signifikansi (nilai sig < 0,05). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trirahayu dan Hendratni (2023) yang menyatakan bahwa gejala atau sumber kebosanan kerja diantaranya adalah karena kondisi pekerjaan ditargetkan melebihi kapasitas karyawan yang ada. Fenomena kebosanan dalam bekerja merupakan hal yang umum dialami oleh karyawan, khususnya generasi Z. Kondisi ini

dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja, seperti terhambatnya pertumbuhan organisasi, menurunnya produktivitas individu, serta berkurangnya kesejahteraan karyawan. Kebosanan kerja dapat muncul akibat faktor internal maupun eksternal, baik yang bersumber dari diri individu maupun lingkungan kerjanya. Hurel dkk. (1988) dan Pratama (2019) menyatakan bahwa beberapa faktor utama yang memengaruhi timbulnya kebosanan kerja antara lain beban kerja, sistem shift, jam kerja, rutinitas, kompleksitas tugas, serta tuntutan pekerjaan yang tidak sejalan dengan kemampuan individu. Faktor-faktor tersebut berkontribusi besar terhadap munculnya perasaan bosan yang dialami oleh karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian didapatkan juga hasil penelitian berupa adanya hubungan positif dan signifikan antara *job demand* dengan kebosanan kerja dengan nilai signifikansi  $<0,05$ . Hal ini sejalan dengan penelitian Hendi (2016) yang menyebutkan salah satu faktor utama kebosanan dalam bekerja adalah *job demand* atau yang biasa kita sebut dengan tuntutan kerja yang dimiliki karyawan (Hurrell dkk, 1988 ; Hendi, 2014). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Thackray (1981) dan Tasbih (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa jenuh dan kebosanan pada karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan Trirahayu dan Hendratni (2023) yang mengemukakan bahwa salah satu penyebab utama kebosanan kerja adalah target pekerjaan yang melampaui kapasitas individu. Kondisi tersebut membuat karyawan cepat merasa lelah dan berada dalam tekanan tinggi. Beban kerja yang terlalu berat sering kali dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan yang pada akhirnya akan berujung pada kebosanan dalam bekerja. Gen Z yang pada dasarnya merupakan generasi yang menyukai tantangan dan memiliki kreativitas yang baik tentu akan merasa terganggu dengan adanya beban kerja yang berlebihan ini. Ketika Gen Z merasa dirinya terjebak dalam rutinitas pekerjaan yang menumpuk tanpa adanya waktu untuk melakukan aktivitas lain, maka mereka akan cenderung merasa jenuh.

Selain itu, berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan didapatkan juga hasil yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompleksitas pekerjaan dengan kebosanan kerja dengan nilai signifikansi  $<0,05$ . Hal ini mengartikan bahwa jika kompleksitas pekerjaan yang dialami oleh karyawan cenderung tinggi maka tingkat kebosanan kerja pada karyawan juga akan cenderung tinggi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Hurrell, dkk (1988) dalam Hendi (2014) bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi kebosanan kerja yakni kompleksitas pekerjaan juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kebosanan kerja pada Gen Z. Pekerjaan dengan tingkat kompleksitas yang terlalu tinggi dan menuntut dapat menimbulkan kebosanan karena memberikan stimulasi intelektual yang berlebihan. Sebaliknya, apabila pekerjaan tersebut kompleks namun tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai, individu dapat merasa frustrasi dan terbebani. Oleh karena itu, menemukan tingkat kompleksitas pekerjaan yang seimbang menjadi faktor penting dalam mencegah munculnya kebosanan kerja. Ketika tingkat kompleksitas tugas sesuai dengan kemampuan individu, hal ini dapat membantu mengurangi rasa jenuh yang dialami, terutama pada karyawan generasi Z.

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangsih efektif diketahui bahwa variabel *job demands* memberikan sumbangan efektif sebesar 4,96% terhadap kebosanan kerja, sedangkan kompleksitas pekerjaan menyumbang sebesar 21,96%. Dengan demikian, total kontribusi kedua variabel terhadap kebosanan kerja mencapai 26,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan dan kompleksitas pekerjaan, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan mengalami kebosanan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 73,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti tekanan emosional, kondisi lingkungan kerja, karakteristik pribadi karyawan, serta dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa *job demand* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kebosanan kerja ( $p < 0,05$ ), yang berarti peningkatan tuntutan pekerjaan cenderung meningkatkan tingkat

.....

kebosanan yang dirasakan oleh karyawan. Namun, secara parsial, kompleksitas pekerjaan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kebosanan kerja ( $p > 0,05$ ). Meskipun demikian, interaksi antara kedua variabel tersebut terbukti signifikan ( $p < 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa dampak tuntutan pekerjaan terhadap kebosanan kerja dapat berbeda-beda tergantung pada seberapa kompleks pekerjaan yang dijalankan oleh responden. Dengan kata lain, kombinasi antara tuntutan dan kompleksitas pekerjaan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kebosanan kerja yang dialami karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa *job demand* dan kompleksitas pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kebosanan kerja pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa *job demand* yang tinggi serta kompleksitas pekerjaan yang semakin beragam dan saling berkaitan berpotensi meningkatkan kelelahan psikologis dan penurunan keterlibatan kerja. Dalam perspektif psikologi sosial, kondisi tersebut tidak hanya berkaitan dengan kapasitas individu, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi sosial di lingkungan kerja, seperti ekspektasi kelompok, tekanan norma kinerja, serta kualitas dukungan sosial dari rekan dan atasan. Ketika *job demand* dan kompleksitas pekerjaan tidak selaras dengan kemampuan serta sumber daya sosial yang tersedia, individu cenderung mengalami penurunan motivasi, rasa jenuh, dan jarak psikologis terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kebosanan kerja dapat dipahami sebagai hasil dari dinamika antara karakteristik pekerjaan dan konteks sosial tempat individu beraktivitas.

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel psikologi sosial, seperti dukungan organisasi, kualitas hubungan kerja, iklim psikologis, motivasi intrinsik, serta keseimbangan kehidupan kerja, baik sebagai variabel mediasi maupun moderasi. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana interaksi sosial dan persepsi individu terhadap lingkungannya memengaruhi munculnya kebosanan kerja. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode kualitatif atau *mixed methods* agar dinamika subjektif dan sosial yang dialami karyawan Generasi Z dapat digambarkan secara lebih utuh dan kontekstual.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afriani, M., & Salim, A. (2025). The Relationship Between Job Demands and Burnout in Terms of Personality Type in Employees. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(1), 136-141.
- Anwar, N., Sulton, F. A., Armanta, M. D., Ratnawati, I., & Suharnomo, S. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Gen Z: Tinjauan Sistematis. In *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* (Vol. 7, No. 1, pp. 808-823).
- Azwar, S. (2020). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi 5). Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2022). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik DIY. (2023). *Statistik tenaga kerja DIY tahun 2023*. <https://yogyakarta.bps.go.id>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Hafidzah, N. F., Hayadi, I. (2024). Interest in Revisiting Yogyakarta City Among Generation Z. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1>
- Hendi, A. (2014). *Dampak Kebosanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Industri*
- .....

- Manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 40-52.
- Herlina, R. (2024, Desember 8). Kenapa Gen Z dianggap gampang bosan di tempat kerja? IDN Times. <https://www.idntimes.com/life/career/ratna-herlina/kenapa-gen-z-dianggap-gampang-bosan-di-tempat-kerja-c1c2>
- Pratama, S. (2019). ANALISA PENGARUH SUMBERDAYA MANUSIA, PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA STUDI PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN: SISWA PRATAMA. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress, & Coping*, 26(5), 508-525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Sari, R. P., & Santoso, A. (2024). The Influence of Work Family Conflict, Work Life Balance and Work Stress on Employee Performance in Generation Z in Yogyakarta. *AURELIA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(2), 1603-1613.
- Sawitri, D. R. (2022). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul.
- Tasbih, F. (2023). PENGARUH KEBOSANAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA Tbk. KOTA MAKASSAR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING= THE INFLUENCE BETWEEN BOREDOM AND WORKLOAD TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT BANK CENTRAL ASIA MAKASSAR WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70-83.
- Umaya, F., Maulina, R., & Budiharto, S. (2020). Job Crafting dan Kebosanan Kerja Karyawan. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 6(2), 165. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.57576>
- Wood, R. E. (1986). Task complexity: Definition of the construct. *Organizational behavior and human decision processes*, 37(1), 60-82.
-