

The Implementation Of Gen-Z Employee Welfare Policy In Overcoming Burnout At The Grocery Wholesale Store

Penerapan Kebijakan Kesejahteraan Karyawan Gen-Z Dalam Menanggulangi Burnout Di Toko Grosir Sembako

Zahra Aji Muqodimatul Janah¹, Enjang Suherman², Laras Ratu Khalida³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

EnjangSuherman@ubpkarawang.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to explore the implementation of Gen-Z employee welfare policies in dealing with burnout problems in grocery stores. Amidst the rapid development of the world of trade, especially with the emergence of e-commerce platforms. Ferda grocery store operating in Karawang Regency, faces this challenge with employees who are mostly from generation Z (Gen-Z), who are prone to stress and burnout due to long working hours and increasing workloads. This study uses a qualitative method with a triangulation approach, which includes semi-structured interviews, direct observation, and documentation to obtain valid and comprehensive data. The results of the study show that although stores implement welfare policies such as flexible working hours and health benefits, their implementation often does not match employee expectations, which causes them to continue to feel stressed. Gen-Z employees want more support in terms of work-life balance. The policies that have the most influence in reducing stress and burnout are adequate rest time and flexibility in work schedules. Therefore, this study recommends the implementation of policies that are more focused on social support, stress management, and improving employee physical and mental well-being to reduce the impact of burnout and increase job satisfaction and productivity.

Keywords: Employee Wellness Policies, Gen-Z, Burnout.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan kebijakan kesejahteraan karyawan Gen-Z dalam menangani masalah *burnout* di toko grosir sembako. Di tengah perkembangan pesat dunia perdagangan, khususnya dengan munculnya platform e-commerce. Toko grosir Ferda yang beroperasi di Kabupaten Karawang, menghadapi tantangan ini dengan karyawan yang mayoritas berasal dari generasi Z (Gen-Z), yang rentan mengalami stres dan *burnout* akibat jam kerja yang panjang dan beban kerja yang meningkat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan triangulasi, yang mencakup wawancara semi-terstruktur, observasi langsung, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang valid dan komprehensif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun toko menerapkan kebijakan kesejahteraan seperti fleksibilitas jam kerja dan tunjangan kesehatan, penerapannya sering kali tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan, yang menyebabkan mereka tetap merasa tertekan. Karyawan Gen-Z menginginkan lebih banyak dukungan dalam hal keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebijakan yang paling berpengaruh dalam mengurangi stres dan *burnout* adalah waktu istirahat yang cukup dan fleksibilitas dalam jadwal kerja. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan penerapan kebijakan yang lebih terfokus pada dukungan sosial, pengelolaan stres, dan peningkatan kesejahteraan fisik dan mental karyawan untuk mengurangi dampak *burnout* serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja.

Kata Kunci : Kebijakan Kesejahteraan Karyawan, Gen-Z, *Burnout*.

1. Pendahuluan

Fenomena perkembangan pesat dalam dunia perdagangan, terutama dengan munculnya platform e-commerce, telah mengubah cara masyarakat berbelanja. Saat ini, belanja online menjadi pilihan utama karena kemudahan dan kenyamanan yang ditawarkan. Namun, hal ini membawa dampak signifikan bagi toko-toko grosir, terutama yang sebelumnya hanya

melayani pelanggan secara langsung, seperti toko grosir sembako. Dengan hadirnya transaksi melalui platform online, volume pesanan meningkat pesat, yang pada gilirannya meningkatkan beban kerja yang harus ditanggung oleh para karyawan. (Alamin et al., 2023) Beban kerja yang meningkat, baik dari pesanan langsung maupun online, memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Hal ini menjadi perhatian besar, terutama dalam kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur hak-hak dasar pekerja, termasuk hak atas jam kerja yang wajar, upah yang layak, serta perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Dalam konteks toko grosir yang berhadapan dengan lonjakan transaksi, karyawan harus menjalani jam kerja yang lebih panjang atau lebih intens, yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental.

Terkait dengan itu, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3 memberikan panduan lebih lanjut mengenai penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Salah satu aspek yang harus diperhatikan adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan mental karyawan, seperti stres kerja atau *burnout*. Di toko grosir, dengan peningkatan volume kerja yang signifikan, para karyawan berisiko mengalami stres akibat beban kerja yang tinggi, tekanan untuk memenuhi target penjualan, serta risiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi karena tingkat aktivitas yang meningkat. Oleh karena itu, untuk melindungi kesehatan fisik dan mental para karyawan, toko grosir perlu menyesuaikan kebijakan dan prosedur kerja mereka dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan K3. Misalnya, toko grosir dapat menerapkan sistem kerja yang fleksibel. Penerapan standar K3 yang ketat, termasuk menyediakan waktu istirahat yang cukup dan memastikan lingkungan kerja yang aman, dapat membantu mencegah terjadinya kelelahan atau *burnout*.

Toko Grosir Ferda berdiri sejak tahun 2016, merupakan salah satu Toko Grosir yang ada di Kabupaten Karawang, tepatnya di Kecamatan Purwasari. Mengingat letaknya yang berada di pusat keramaian dan praktis dijangkau dengan menggunakan kendaraan umum, keberadaan Toko Grosir Ferda sudah sangat dikenal oleh masyarakat luas, khususnya di daerah Purwasari Kabupaten Karawang. Dimana Toko Grosir Ferda menjual berbagai macam kebutuhan sehari-hari ataupun kebutuhan tempat tinggal yang dibutuhkan oleh warga. Hal ini memungkinkan usaha yang keras untuk mempertahankan eksistensinya dari banyaknya usaha Grosir, khususnya di Kecamatan Purwasari.

Salah satu toko grosir sembako dengan jam operasional yang panjang, yaitu dari pukul 06.00 pagi hingga 18.00 sore, dihadapkan pada tantangan untuk memenuhi permintaan pelanggan yang semakin meningkat. Hal ini memerlukan kerja keras dan dedikasi dari setiap karyawan, terutama karena jumlah karyawan yang terbatas, yaitu hanya 10 orang, dengan rentang usia yang relatif muda, yaitu antara 20 hingga 25 tahun. Karyawan dengan usia tersebut, yang dikenal sebagai generasi Z (Gen-Z), cenderung menghadapi tekanan besar dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan ekspektasi hidup pribadi dan profesional mereka. Hal ini menyebabkan peningkatan *burnout* di kalangan karyawan. Mereka tidak memiliki waktu cukup untuk bersantai atau melakukan kegiatan pribadi setelah bekerja sepanjang hari, sehingga stres dan kelelahan mental pun semakin meningkat.

Waktu yang diperlukan untuk menyiapkan pesanan seringkali membutuhkan waktu 1 hingga 2 jam per pesanan, terutama untuk pesanan besar atau barang yang perlu dipersiapkan dengan hati-hati. Proses ini tidak hanya menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pesanan, tetapi juga mempengaruhi kelancaran operasional toko secara keseluruhan. Keterlambatan ini bisa berakibat pada ketidakpuasan pelanggan, yang mungkin merasa kecewa jika pesanan mereka tidak sampai tepat waktu. Karyawan yang terus-menerus bekerja dalam waktu yang lama tanpa cukup tidur atau waktu untuk bersantai cenderung merasa kelelahan kronis, yang menjadi salah satu ciri utama dari *burnout*.

Karyawan Gen-Z yang bekerja di Toko Grosir Ferda memiliki tanggung jawab pekerjaan (jobdesk) yang cukup beragam dan menuntut secara fisik maupun mental. Beberapa tugas utama mereka meliputi melayani pelanggan yang datang langsung ke toko, menyiapkan dan memproses pesanan yang masuk melalui aplikasi WhatsApp, menyusun dan mengatur stok barang di gudang, serta melakukan pencatatan transaksi penjualan. Dalam satu hari, mereka dapat menangani sekitar 30 pesanan online dan melayani 50 hingga 80 pelanggan secara langsung, yang menyebabkan tingkat kesibukan tinggi dan tekanan waktu dalam bekerja. Selain itu, proses menyiapkan barang yang dipesan sering kali membutuhkan waktu cukup lama, terutama untuk pesanan dalam jumlah besar atau jenis produk tertentu yang harus dicari dari gudang. Kombinasi dari tanggung jawab tersebut, ditambah dengan keterbatasan jumlah karyawan, membuat beban kerja semakin meningkat dan berdampak langsung pada kesejahteraan serta kondisi psikologis para karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi bagaimana beban jobdesk ini berkaitan dengan gejala burnout yang mereka alami, serta sejauh mana kebijakan kesejahteraan yang diterapkan dapat membantu mengurangnya.

Menurut Bapak Suwaji Pemilik Toko, Di Toko Grosir Ferda pesanan yang masuk melalui WhatsApp mencapai rata-rata 30 pesanan per hari. Hal ini menambah beban kerja karyawan, yang harus menanggapi setiap pesan dan memastikan pesanan diproses dengan cepat. Akibatnya, banyak karyawan merasa kewalahan karena harus mengatur antara pesanan online dan pelayanan langsung di toko. Selain itu, pelayanan langsung di toko yang mencakup 50 hingga 80 pelanggan setiap hari juga memberikan dampak signifikan terhadap karyawan. Karyawan yang melayani pelanggan secara langsung sering kali mengalami kelelahan fisik. Mereka harus terus berdiri dan bergerak untuk membantu pelanggan, yang menambah beban fisik mereka. Kelelahan ini semakin terasa saat volume pelanggan terus meningkat, sehingga sulit bagi karyawan untuk mendapatkan waktu istirahat yang cukup.

(Chandra, 2024) menyatakan *burnout* sebagai suatu kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional di tempat kerja. Burnout jika terus dibiarkan dapat menyebabkan kerusakan pada tingkat kognitif, emosional, sikap, dan perubahan perilaku secara negatif terhadap pekerjaan, teman sebaya, diri sendiri, dan peran profesional itu sendiri.

Leiter & Maslach dalam Alam (2022) mengemukakan bahwa *burnout* dapat berdampak pada hilangnya energi, hilangnya antusiasme dan hilangnya kepercayaan diri seseorang. Di toko sembako, karyawan sering kali harus menangani banyak pesanan sekaligus, baik itu pesanan yang datang melalui telepon, WhatsApp, atau pelanggan yang datang langsung ke toko. Mereka dituntut untuk memastikan semua pesanan siap tepat waktu, melayani pelanggan dengan cepat, dan memelihara ketersediaan stok barang. Kondisi ini menyebabkan mereka merasa tertekan dan kewalahan karena tugas yang terus-menerus datang tanpa henti, sehingga menambah stres yang mereka alami.

Pemilik toko sembako memiliki peran penting dalam menanggapi masalah ini dengan cara yang konstruktif. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan memberikan jadwal kerja yang lebih fleksibel. Pemilik toko harus mempertimbangkan untuk memberikan waktu istirahat yang cukup. Mengatur waktu kerja dengan lebih manusiawi tidak hanya akan membantu karyawan untuk pulih secara fisik dan mental, tetapi juga meningkatkan semangat dan produktivitas mereka dalam bekerja. Selain itu, pemilik toko perlu memastikan bahwa beban kerja dibagi secara adil di antara karyawan, menghindari penugasan berlebihan pada satu individu yang dapat menyebabkan stres.

Penelitian yang menunjukkan bahwa 32% pekerja toko grosir mengalami kelelahan parah dengan tingkat kelelahan dan sinisme yang tinggi (Valtorta et al., 2022) menggambarkan betapa besar dampak stres kerja dan *burnout* pada karyawan sektor ritel. Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya dukungan, dan budaya tempat kerja yang tidak mendukung menjadi penyebab utama tingginya tingkat kelelahan di

kalangan pekerja (Rubio-Valdehita et al., 2024). Pekerja toko grosir, terutama yang berusia Gen Z, mengalami tantangan khusus terkait stres yang lebih kompleks. Pekerja Gen Z ini sering menghadapi tekanan tambahan berupa beban kerja yang lebih besar dan budaya kerja yang menuntut, yang memperburuk kondisi psikologis mereka dan berisiko menyebabkan *burnout*.

Penelitian yang relevan dengan hal ini mencakup penelitian oleh (Valtorta et al., 2022) yang mengungkapkan bagaimana pekerja toko grosir menghadapi kelelahan parah dan sinisme akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang. Penelitian ini menunjukkan perlunya intervensi berupa kebijakan kesejahteraan yang mengurangi tekanan tersebut. (Rubio-Valdehita et al., 2024) juga mengidentifikasi bahwa faktor budaya tempat kerja dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja menjadi kontributor signifikan terhadap kelelahan yang dialami oleh pekerja. Dalam hal ini, kebijakan kesejahteraan yang memprioritaskan dukungan sosial dan menciptakan budaya kerja yang sehat sangat diperlukan. (D et al., 2023).

A study found that burnout rates among retail workers were alarmingly high, with personal burnout at 53.5% and work-related burnout at 66.5% . (Kalinienė et al., 2021) sFactors such as job demands and managerial support were identified as critical in influencing burnout levels (Kalinienė et al., 2021).

Gen-Z employees are characterized by their technological dependence and desire for autonomy, which necessitates unique management approaches. (Rampen et al., 2023) Understanding their expectations and experiences is crucial for enhancing job satisfaction and organizational commitment (Rampen et al., 2023).

Fenomena ini menyoroti pentingnya penerapan kebijakan kesejahteraan karyawan yang lebih terfokus, khususnya untuk generasi muda seperti Gen Z, yang sering bekerja di toko grosir dan menghadapi lingkungan kerja yang penuh tekanan. Teori kebijakan kesejahteraan karyawan berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental pekerja, dengan tujuan mengurangi risiko stres dan *burnout*. Dalam konteks toko grosir, kebijakan kesejahteraan yang efektif harus mencakup pendekatan yang mengurangi tuntutan pekerjaan yang berlebihan, meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja, serta memperbaiki budaya kerja yang ada.

Penerapan kebijakan kesejahteraan yang tepat untuk pekerja Gen Z di toko grosir bisa mencakup berbagai strategi. Salah satunya adalah memastikan adanya dukungan yang cukup dari manajer dan rekan kerja, yang dapat membantu mengurangi perasaan terisolasi dan meningkatkan rasa aman emosional pekerja. Selain itu, budaya tempat kerja harus dirancang untuk lebih inklusif, mengurangi tekanan yang ada, dan memungkinkan fleksibilitas dalam jam kerja untuk memberi pekerja kesempatan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang lebih sehat. Kebijakan kesejahteraan mental juga harus mencakup program pelatihan untuk mengelola stres dan *burnout*, yang akan sangat bermanfaat bagi pekerja Gen Z yang lebih rentan terhadap tekanan psikologis.

Kebutuhan akan pengembangan karier dan keamanan finansial sangat penting bagi demografi ini, yang memengaruhi kepuasan dan retensi pekerjaan mereka (Syahputra & Hendarman, 2024). Kebijakan Kesejahteraan yang Potensial Menerapkan tunjangan karyawan yang komprehensif, mendorong keseimbangan kehidupan kerja, dan menumbuhkan budaya tempat kerja yang mendukung dapat mengurangi kelelahan (Syahputra & Hendarman, 2024)

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan kebijakan kesejahteraan karyawan Gen-Z dalam menangani masalah *burnout* di toko grosir sembako. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.(Aisy et al., 2023)

Kajian Teori Kebijakan

Kebijakan karyawan untuk generasi Z (Gen Z) yang diterapkan oleh perusahaan telah menjadi topik yang semakin relevan dalam beberapa tahun terakhir, terutama dengan semakin banyaknya Gen Z yang memasuki dunia kerja. Gen Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, memiliki pandangan dan kebutuhan yang berbeda dari generasi sebelumnya, seperti milenial atau generasi X. Dalam menghadapi perkembangan ini, banyak penulis dan ahli manajemen telah mengemukakan pandangan mereka mengenai bagaimana kebijakan tempat kerja harus diubah untuk menarik dan mempertahankan karyawan dari generasi ini. Jason Dorsey dalam bukunya *Zconomy: How Gen Z Will Change the Future of Business and What to Do About It* (2020). Dorsey mencatat bahwa Gen Z sangat mengutamakan teknologi dalam kehidupan sehari-hari mereka, dan mereka mengharapkan teknologi yang mumpuni di tempat kerja. Menurut Dorsey, perusahaan yang mampu menyediakan alat dan sistem teknologi yang mendukung kolaborasi dan efisiensi akan lebih mudah menarik perhatian Gen Z. Gen Z lebih nyaman bekerja dengan alat digital dan platform kolaboratif yang memungkinkan mereka bekerja secara remote atau fleksibel. Oleh karena itu, kebijakan yang mendukung penggunaan teknologi canggih dan fleksibilitas waktu dan tempat kerja sangat penting untuk menjawab harapan Gen Z. Selain itu, David Stillman dalam buku *Gen Z @ Work* (2020) menyoroti bahwa fleksibilitas adalah salah satu kebijakan yang paling dihargai oleh Gen Z. Mereka menginginkan kebebasan dalam mengatur waktu kerja mereka, termasuk kemungkinan bekerja dari rumah. Gen Z lebih memilih pekerjaan yang menawarkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Mereka cenderung tidak tertarik pada pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk bekerja di kantor sepanjang hari atau dengan jadwal yang ketat. Dalam hal ini, kebijakan perusahaan yang mendukung fleksibilitas ini akan membuat Gen Z merasa lebih dihargai dan lebih produktif. Stillman juga menjelaskan bahwa Gen Z cenderung lebih mengutamakan kesejahteraan mental dan fisik mereka, yang menjadikan kebijakan fleksibel dan berbasis hasil sangat menarik bagi mereka. Tidak hanya fleksibilitas, Gen Z juga sangat memperhatikan aspek keberagaman dan inklusivitas di tempat kerja. Corey Seemiller dan Meghan Grace dalam buku *Generation Z: The Superhero Generation* (2022) menekankan bahwa Gen Z tumbuh di dunia yang lebih terhubung dan lebih inklusif, di mana isu-isu seperti keberagaman ras, gender, dan orientasi seksual menjadi sangat penting. Mereka mengharapkan perusahaan untuk menunjukkan komitmen yang nyata terhadap keberagaman dan inklusivitas dalam kebijakan mereka. Menurut Seemiller dan Grace, kebijakan keberagaman yang diterapkan oleh perusahaan harus lebih dari sekadar deklarasi; itu harus tercermin dalam tindakan nyata yang menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi semua individu tanpa memandang latar belakang mereka.

Tom Koulopoulos dan Keldsen dalam buku *The Gen Z Effect* (2021) juga mengungkapkan bahwa Gen Z cenderung memiliki rasa tanggung jawab sosial yang lebih besar. Mereka sangat peduli dengan dampak sosial dan lingkungan dari tindakan perusahaan. Gen Z lebih memilih untuk bekerja di tempat yang memiliki misi sosial yang jelas dan yang berusaha untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menunjukkan bahwa mereka berkomitmen pada keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, dengan kebijakan yang memprioritaskan pengurangan dampak lingkungan, kesejahteraan karyawan, dan kontribusi positif terhadap komunitas. Koulopoulos dan Keldsen mengungkapkan bahwa "Generasi Z mencari perusahaan yang tidak hanya berfokus pada keuntungan, tetapi juga pada bagaimana mereka memberi dampak positif bagi dunia" (Koulopoulos & Keldsen, 2014).

Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk imbalan selain gaji atau upah yang diserahkan untuk karyawan dalam bentuk pemberian yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja, hal ini diberikan agar bisa mendorong dan bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar peraturan pemerintah (Purba, 2019). Salah satu faktor penting di dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja karyawan yaitu dengan adanya program

kesejahteraan, maka dari itu kepuasan dan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan dapat terjaga dengan baik. Menurut Am et al., (2021) menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan pemberian penghasilan dalam bentuk materi tidak berwujud atau berwujud yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, adapun kesejahteraan yang diberikan bertujuan untuk memelihara karyawan dari segi jasmani ataupun rohani sehingga dapat mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik saat bekerja. (et al., 2019) menjelaskan bahwa kesejahteraan ditempat kerja dapat didefinisikan sebagai *“an affective sense of well-being resulting from the satisfaction of intrinsic and/ or extrinsic work values”* ini berarti bahwa kesejahteraan yang berada di tempat kerja adalah bentuk rasa sejahtera yang muncul dari kepuasan terhadap nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik suatu pekerjaan.

Kebijakan Kesejahteraan

(Wardani et al., 2024) menyatakan jika kesejahteraan karyawan diartikan sebagai balas jasa pelengkap baik secara material atau nonmaterial yang ditujukan menurut kebijaksanaan. Kesejahteraan juga diartikan sebagai imbalan tak langsung yang diberi untuk karyawan maupun kelompoknya atas partisipasinya sebagai anggota organisasi. Hal ini berarti kesejahteraan karyawan tidak berupa gaji ataupun upah melainkan menjadi kebijakan yang bertujuan mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan ketenangan karyawan dalam bekerja, menurunkan absensi dan turnover karyawan, menjaga kebutuhan karyawan, dan menciptakan lingkungan maupun suasana kerja yang baik juga nyaman sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berlangsung lancar (Wardani et al., 2024).

Jason Dorsey dalam bukunya *Zconomy: How Gen Z Will Change the Future of Business and What to Do About It* (2020). Dorsey mengungkapkan bahwa Gen Z menganggap kesejahteraan mental dan emosional sebagai prioritas utama dalam pekerjaan mereka. Mereka tumbuh di dunia yang penuh tekanan sosial dan informasi yang cepat berubah, sehingga mereka memiliki kecenderungan untuk lebih menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dorsey mencatat bahwa “Gen Z sangat fokus pada menjaga kesehatan mental mereka, dan mereka menginginkan tempat kerja yang memberi mereka ruang untuk mencapai keseimbangan tersebut” (Dorsey, 2020). Dalam hal ini, kebijakan yang memungkinkan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan atau kemampuan untuk bekerja dari rumah, sangat penting untuk mendukung kesejahteraan Gen Z. Mereka ingin dapat mengatur waktu mereka sendiri dan merasa tidak terjebak dalam rutinitas kerja yang ketat.

David Stillman dan Jonah Stillman, dalam buku *Gen Z @ Work* (2020), juga membahas pentingnya kesejahteraan bagi Gen Z. Menurut mereka, generasi ini sangat menghargai tempat kerja yang memberi perhatian lebih pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan mereka. Mereka lebih memilih perusahaan yang menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai, seperti asuransi kesehatan yang baik, akses ke layanan konseling mental, atau program kesehatan fisik yang dapat diakses di tempat kerja. Stillman dan Stillman menambahkan bahwa “Gen Z tidak hanya mencari pekerjaan yang menawarkan gaji yang kompetitif, tetapi mereka juga menginginkan dukungan untuk kesejahteraan mereka secara menyeluruh, baik itu fisik, emosional, atau mental (“Kesejahteraan Mental Di Tempat Kerja”n.d). (Juwita Pratiwi Lukman, 2024) Kebijakan kesejahteraan yang menyeluruh ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang dapat mendukung produktivitas dan keseimbangan hidup bagi Gen Z. Corey Seemiller dan Meghan Grace, dalam buku *Generation Z: The Superhero Generation* (2022), menjelaskan bahwa bagi Gen Z, kesejahteraan tidak hanya terbatas pada aspek kesehatan fisik dan mental, tetapi juga mencakup aspek sosial dan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Mereka menginginkan kebijakan yang menciptakan tempat kerja yang aman, adil, dan mendukung keberagaman. Seemiller dan Grace menyoroti bahwa “Gen Z ingin merasa dihargai dan diterima di tempat kerja mereka, yang akan mendukung kesejahteraan sosial mereka. Mereka lebih memilih lingkungan yang menghargai perbedaan dan mempromosikan

inklusivitas"(Seemiller & Grace, 2017). Dalam hal ini, kebijakan kesejahteraan juga mencakup menciptakan budaya yang mendukung keberagaman dan kesejahteraan sosial, di mana setiap individu merasa dihargai dan diberi kesempatan yang sama. Ada beberapa dimensi kesejahteraan yang perlu dipertimbangkan dalam penerapan kebijakan kesejahteraan karyawan:

- A. Kesejahteraan Fisik: Ini mencakup aspek kesehatan tubuh seperti penyediaan fasilitas olahraga, pemeriksaan kesehatan berkala, serta lingkungan kerja yang ergonomis. Kesejahteraan fisik sangat penting untuk mencegah kelelahan fisik yang bisa berujung pada *burnout*.
- B. Kesejahteraan Mental: Kesejahteraan mental mencakup pengelolaan stres, penyediaan dukungan psikologis, dan kebijakan yang mendorong pengurangan tekanan kerja. Menurut Maslach & Leiter dalam bukunya "Burnout: A Portrait of a Longitudinal Study", *burnout* sering dipicu oleh stres yang berlebihan di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan mekanisme dukungan mental bagi karyawan untuk mengurangi risiko ini.
- C. Kesejahteraan Sosial: Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung hubungan sosial yang sehat antara karyawan. Menurut Jex dan Britt dalam buku mereka "*Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*", hubungan sosial yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres yang dapat menyebabkan *burnout*.

Generasi Z

Generasi Z merupakan generasi yang lahir dan tumbuh di era teknologi informasi dan digitalisasi namun lebih maju dalam menguasai teknologi, berpikiran terbuka, dan tidak memperdulikan norma. Noordiono berpendapat bahwa generasi Z merupakan generasi yang sejak dini sudah mengenal teknologi dan internet serta selalu haus akan perkembangan teknologi. Mereka beranggapan bahwa teknologi baru dapat dimanfaatkan untuk memudahkan hidup mereka. Generasi ini merupakan generasi digital yang tumbuh dan berkembang dengan mengandalkan teknologi sehingga karakteristiknya dalam bekerja diketahui sangat menginginkan cara bekerja yang mudah dan cepat. Generasi Z harus terhubung dengan internet di mana pun dan kapan pun. Karakteristik Gen Z dalam bekerja juga diketahui mudah kewalahan dan rentan stres akibat kondisi finansial dan perasaan rendah diri terhadap prestasi teman, serta daya tahan yang lebih rendah dalam menanggung beban pekerjaan yang lebih rendah. Sebagai generasi yang mengandalkan teknologi digital secara terus-menerus, generasi ini berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental karena banyak waktunya dihabiskan untuk mengakses gadget. (Asiva Noor Rachmayani, 2015).

Burnout

Menurut (Mutiara et al., 2024) *Burnout* merupakan kondisi jenuh dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan kelelahan fisik, emosional, dan mental. Hal ini disebabkan karena terlibat dalam pekerjaan dalam waktu yang lama, terutama pada situasi yang memiliki beban emosional yang tinggi. Dampaknya dapat menyebabkan individu menarik diri dari lingkungan kerja dan mengalami penurunan pencapaian kinerja. Sedangkan menurut (Yosanti & Kasmita, 2020) *Burnout* merupakan kondisi stres psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi kerja yang rendah. *Burnout* dapat terjadi akibat stres kerja yang kronis.

Menurut (Khalida, L., 2023) *Burnout* dapat di pahami sebagai sindrom psikologis yang di alami seseorang disebabkan oleh kondisi stress kronis, lelah secara fisik, mental dan emosional akibat adanya tekanan kerja dan pekerjaan yang berat sehingga membuat penderita merasa letih, lelah secara terus menerus dan perasaan tidak berdaya.

Stres Kerja Merupakan Kondisi Yang Mempengaruhi Emosi, Proses Berpikir Dan Kondisi Seseorang, Stres Yang Terlalu Besar Dapat Mengancam Kemampuan Seseorang Untuk Menghadapi Lingkungan. (Amanda et al., 2022)

Menurut (Juhnisa & Fitria, 2020) *burnout* mempunyai empat indikator yaitu: (1) Kelelahan Fisik (*physical exhaustion*), (2) Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*), (3) Kelelahan Mental (*Depersonalization*), dan (4) Rendahnya Penghargaan Diri.

1. Kelelahan Fisik (*Physical Exhaustion*).

Kelelahan fisik merujuk pada rasa lelah yang intens dan berkelanjutan yang disebabkan oleh tuntutan fisik dalam pekerjaan. Hal ini terjadi ketika tubuh merasa tidak mampu lagi untuk menjalankan tugas-tugas yang biasa dilakukan karena kelelahan yang ekstrem, dan terkadang bisa disertai dengan gejala fisik lainnya seperti gangguan tidur, sakit kepala, atau ketegangan otot.

2. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*).

Kelelahan emosional terjadi ketika individu merasa kosong, tertekan, atau kewalahan secara emosional oleh tuntutan pekerjaan yang terus-menerus. Ini bisa menyebabkan perasaan tidak berdaya dan tidak mampu mengelola emosi dengan baik. Dalam konteks *burnout*, karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki energi emosional yang cukup untuk memberikan perhatian atau empati kepada rekan kerja atau klien, dan bisa merasa sangat stres atau cemas.

3. Kelelahan Mental (*Depersonalization*).

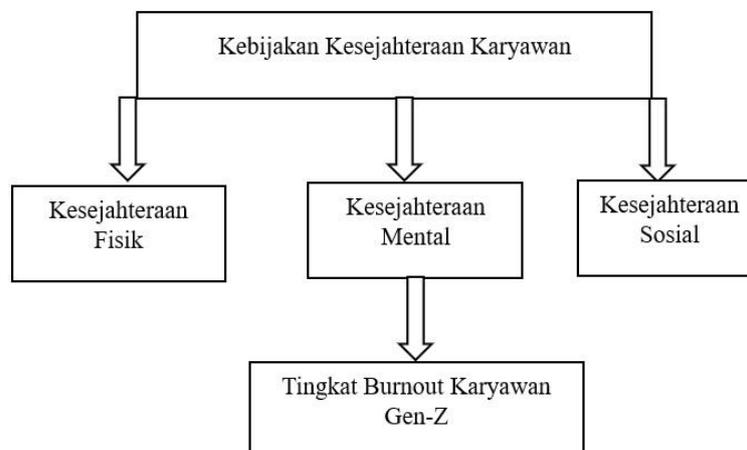
Kelelahan mental, atau depersonalisasi, terjadi ketika individu mulai mengembangkan perasaan tidak peduli atau bahkan apatis terhadap pekerjaan dan orang-orang di sekitar mereka. Mereka mungkin mulai merasa terasing dari pekerjaan mereka, menganggap pekerjaan mereka tidak berarti, atau bahkan merasa sinis terhadap rekan kerja dan pelanggan. Depersonalisasi ini mengarah pada pengurangan motivasi dan semangat kerja, serta membuat individu merasa terputus dari tujuan mereka.

4. Rendahnya Penghargaan Diri (*Reduced Personal Accomplishment*).

Indikator terakhir ini merujuk pada penurunan rasa pencapaian pribadi atau kepuasan diri dalam pekerjaan. Individu yang mengalami *burnout* mungkin merasa bahwa upaya mereka tidak dihargai atau tidak memberikan hasil yang memuaskan, yang kemudian menyebabkan perasaan kurang berharga atau tidak kompeten dalam pekerjaan mereka.

Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian 1.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Toko Grosir Ferda, beberapa kebijakan kesejahteraan karyawan yang telah diterapkan meliputi: (1) pemberian waktu istirahat yang cukup, (2) fleksibilitas dalam penjadwalan kerja, serta (3) dukungan emosional melalui komunikasi terbuka antara karyawan dan pemilik toko. Karyawan juga diberikan keleluasaan dalam mengelola waktu kerja agar tetap dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun belum terstruktur secara formal seperti dalam perusahaan besar, kebijakan-kebijakan ini menjadi upaya nyata untuk meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan. Paradigma berikut menjelaskan hubungan antara kebijakan tersebut dengan tingkat burnout yang dialami oleh karyawan Gen-Z.

Proposisi

Proposisi 1: Kebijakan kesejahteraan yang baik mengurangi tingkat *burnout*.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan yang digunakan data pada penelitian adalah teknik triangulasi. Sugiyono dalam Metode Penelitian Kualitatif (2017:125) berpendapat bahwa teknik triangulasi dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti dapat menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi secara serempak. Pada penelitian ini peneliti melakukan studi dokumentasi, melakukan observasi partisipatif, dan melakukan wawancara semi terstruktur. Uji keabsahan data yang diperoleh dari proses penelitian dilakukan dengan teknik triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini dilakukan dengan melakukan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan dengan berbagai waktu. Triangulasi teknik pengumpulan data merupakan teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda (Sugiyono, 2017).

Analisis data pada penelitian ini menggunakan model Analisis tematik dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema yang muncul dari data wawancara, seperti "kebutuhan fleksibilitas waktu", "tuntutan beban kerja tinggi", dan "minimnya interaksi sosial", yang kemudian dianalisis kaitannya dengan tingkat burnout. dalam Metode Penelitian Kualitatif (2017:133), yaitu dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan/verifikasi. Data yang telah dikumpulkan diidentifikasi kesamaannya dan dikelompokkan untuk mempermudah membuat prioritas atau ranking pada tahap selanjutnya. Data yang telah diprioritaskan kemudian ditarik konklusi untuk disajikan. Hasil dari penyajian data kemudian ditarik kesimpulan berupa profil konsumen yang didasarkan pada kebijakan kesejahteraan, generasi karyawan (Gen-Z), dan fenomena *burnout* yang terjadi di tempat kerja (toko grosir sembako). yang telah melalui proses pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa metode, antara lain:

1. Wawancara Mendalam:

Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan 10 karyawan Gen-Z yang bekerja di toko grosir sembako. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pengalaman mereka terkait kebijakan kesejahteraan yang diterapkan perusahaan serta dampaknya terhadap *burnout*.

Informan 1: Seorang karyawan berusia 21 tahun, bekerja sebagai kasir selama 2 tahun. Fokus wawancara adalah mengenai pengalamannya terhadap kebijakan fleksibilitas jam kerja dan apakah itu berpengaruh pada kesejahteraan mentalnya.

Informan 2: Karyawan berusia 21 tahun, bekerja di bagian stok barang selama 2 tahun. Wawancara bertujuan untuk mengetahui pandangannya mengenai tunjangan kesehatan dan bagaimana kebijakan tersebut memengaruhi perasaan *burnout*.

Informan 3: Seorang karyawan berusia 23 tahun, bekerja di bagian pelayanan pelanggan dengan pengalaman kerja 3 tahun. Wawancara ini menggali mengenai penerapan cuti dan bagaimana karyawan tersebut mengelola waktu untuk mencegah *burnout*.

2. Observasi:

Observasi langsung dilakukan di toko grosir sembako untuk menilai bagaimana kebijakan kesejahteraan diterapkan di lingkungan kerja. Pengamatan ini mencakup aspek-aspek seperti interaksi antara karyawan dan atasan serta perilaku karyawan yang mungkin menunjukkan tanda-tanda *burnout* (seperti kelelahan, stres, atau kurangnya motivasi).

Observasi 1: Pengamatan di area kasir pada jam sibuk untuk melihat bagaimana tekanan kerja dan fleksibilitas jam kerja diimplementasikan serta dampaknya terhadap perilaku karyawan.

Observasi 2: Pengamatan di area stok barang dan gudang, untuk menilai apakah kebijakan kesehatan dan keselamatan diterapkan secara tepat, serta apakah ada tanda-tanda *burnout* di kalangan karyawan.

Observasi 3: Pengamatan terhadap interaksi antara atasan dan karyawan di ruang istirahat untuk menilai seberapa besar perhatian yang diberikan terhadap kesejahteraan mental karyawan serta apakah kebijakan kesejahteraan fisik dan mental diterapkan dengan baik.

3. Dokumentasi:

Pengumpulan data sekunder melalui dokumen terkait kebijakan kesejahteraan toko sembako.

Dokumen 1: Buku pedoman karyawan yang mencakup informasi terkait tunjangan kesehatan, cuti, fleksibilitas kerja.

Dokumen 2: Laporan Toko mengenai penerapan kebijakan kesejahteraan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dokumen 3: Hasil karyawan mengenai tingkat kepuasan mereka terhadap kebijakan kesejahteraan dan tingkat *burnout* yang mereka alami.

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis tematik untuk mengidentifikasi tema utama dari wawancara dengan karyawan dan manajemen toko grosir sembako. Proses dimulai dengan transkripsi wawancara yang dilakukan secara verbatim untuk memastikan tidak ada informasi yang hilang. Setelah itu, tahap pengkodean dilakukan untuk mengelompokkan informasi terkait kebijakan kesejahteraan dan *burnout*. Kode-kode ini membantu peneliti mengidentifikasi tema yang muncul, seperti kebijakan kesejahteraan yang diterapkan, dampaknya terhadap karyawan, dan pengalaman *burnout*.

Penerapan kebijakan kesejahteraan di toko grosir sembako cukup beragam, mencakup tunjangan kesehatan, cuti, fleksibilitas kerja, dan program kesejahteraan fisik serta mental. Kebijakan ini umumnya diterima baik oleh karyawan Gen-Z, terutama dalam hal fleksibilitas jam kerja dan tunjangan kesehatan. Namun, terdapat kekhawatiran bahwa implementasi kebijakan seringkali tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan, yang berdampak pada kepuasan mereka.

Karyawan Gen-Z juga melaporkan mengalami tekanan untuk selalu tampil produktif dan memenuhi ekspektasi tinggi di tempat kerja, yang berujung pada *burnout*. Meskipun ada kebijakan kesejahteraan, mereka merasa kesulitan memanfaatkannya karena beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan. Karyawan Gen-Z menunjukkan keinginan untuk mendapatkan perhatian lebih dalam hal keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik toko, kasir, dan staf gudang, terlihat bahwa kebijakan kesejahteraan karyawan yang diterapkan di toko grosir sembako cukup berperan dalam mengurangi stres dan *burnout*. Pemilik toko menjelaskan bahwa sejak toko didirikan delapan tahun yang lalu, tujuan utama mereka adalah menyediakan kebutuhan pokok bagi masyarakat sekaligus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Pemilik toko menyatakan bahwa ia sangat peduli terhadap kesejahteraan karyawan, terutama karena ia percaya bahwa karyawan yang sehat dan bahagia akan lebih produktif dalam bekerja. Oleh karena itu, kebijakan yang diterapkan di toko berfokus pada pemberian waktu istirahat yang cukup serta memberikan fleksibilitas dalam jam kerja. Pemilik toko juga menjelaskan bahwa mereka selalu terbuka untuk mendengarkan masukan dari karyawan guna menyesuaikan kebijakan sesuai dengan kebutuhan mereka. Sebagian besar karyawan mengakui bahwa mereka pernah merasa stres atau kelelahan (*burnout*) akibat pekerjaan, terutama saat beban kerja meningkat atau ada banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Karyawan di posisi kasir dan staf gudang, misalnya, menyebutkan bahwa meskipun pekerjaan mereka cukup berat, mereka merasa lebih baik dengan adanya waktu istirahat yang cukup dan kebijakan fleksibilitas kerja yang diberlakukan oleh toko.

1. Karyawan Staf Gudang (N1) mengungkapkan bahwa meskipun terkadang merasa lelah, terutama saat ada banyak barang yang harus diproses, kebijakan waktu istirahat yang cukup serta dukungan dari kebijakan kesejahteraan membuatnya merasa lebih baik dan mengurangi stres.
2. Kasir (N1) dan Pemilik Toko (Bapak Suwaji) juga mengonfirmasi bahwa meskipun *burnout* bisa terjadi, dengan perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental serta waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat mengurangi perasaan stres tersebut.

Menurut Karyawan yang di wawancarai baik yang bekerja sebagai kasir maupun staf gudang, mengungkapkan bahwa mereka merasa kebijakan kesejahteraan ini cukup membantu mereka dalam mengatasi stres dan *burnout* yang kadang muncul akibat pekerjaan. Mereka mengapresiasi adanya waktu istirahat yang cukup, yang menurut mereka penting untuk menjaga kesehatan mental dan fisik. Selain itu, fleksibilitas dalam jadwal kerja juga dirasakan memberikan keuntungan bagi mereka, terutama dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan juga mengungkapkan bahwa mereka merasa diperhatikan dengan adanya dukungan untuk berbicara tentang masalah yang mereka hadapi di tempat kerja, yang membantu mereka merasa lebih nyaman dan dihargai.

1. Kesejahteraan Fisik: Karyawan merasa kebijakan kesejahteraan, seperti waktu istirahat yang cukup, memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan fisik mereka. Karyawan merasa diberi kesempatan untuk beristirahat secara memadai, meskipun ada pekerjaan fisik yang cukup berat seperti di bagian gudang. Namun, belum ada kebijakan yang secara spesifik menangani kesehatan fisik, seperti program Kesehatan.
2. Kesejahteraan Mental: Pemilik toko sangat memperhatikan kesejahteraan mental karyawan, dengan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan upaya untuk menjaga komunikasi terbuka dengan karyawan. Karyawan merasa bahwa kebijakan ini cukup efektif dalam menjaga kesehatan mental mereka, karena mereka merasa didukung secara emosional oleh Toko. Walaupun demikian, beberapa karyawan menginginkan adanya lebih banyak program relaksasi, seperti sesi berbagi atau konseling kelompok untuk menangani stres secara lebih mendalam.
3. Kesejahteraan Sosial: Karyawan mengungkapkan pentingnya kegiatan sosial atau hiburan yang dapat membantu mereka untuk lebih rileks dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kasir dan staf gudang menyarankan agar toko mengadakan

lebih banyak kegiatan sosial di luar jam kerja. Dengan adanya interaksi sosial yang lebih banyak, mereka merasa bisa menambah rasa kebersamaan dan dukungan antar sesama karyawan.

Dampak kebijakan kesejahteraan yang diterapkan di toko kelontong berdampak positif pada penanggulangan kejenuhan. Karyawan merasa lebih dihargai dan didukung, terutama dengan waktu istirahat yang cukup dan fleksibilitas dalam jadwal kerja. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, beberapa kekurangan tetap ada, seperti kurangnya kegiatan sosial atau hiburan yang dapat membantu mereka lebih rileks setelah bekerja. Selain itu, meskipun waktu istirahat yang cukup, beban kerja tetap menjadi faktor utama yang menyebabkan stres, yang menunjukkan bahwa mungkin ada kebutuhan untuk menambahkan program yang lebih berfokus pada pengurangan beban kerja atau peningkatan manajemen stres di tempat kerja.

Kebijakan yang diterapkan di toko grosir sembako memang memiliki potensi untuk menanggulangi *burnout*, terutama dengan adanya waktu istirahat yang cukup dan fleksibilitas dalam jadwal kerja. Namun, kebijakan tersebut belum sepenuhnya efektif dalam mencegah *burnout* jika beban kerja terlalu tinggi dan jika tidak ada kegiatan atau program tambahan yang bisa membantu karyawan melepaskan stres atau menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Untuk meningkatkan efektivitas kebijakan kesejahteraan dalam menanggulangi *burnout*, toko perlu mempertimbangkan beberapa hal, seperti mengurangi beban kerja di waktu-waktu tertentu, memperkenalkan lebih banyak kegiatan sosial atau relaksasi, dan menyediakan program-program kesehatan mental dan fisik yang lebih terstruktur. Dengan perbaikan-perbaikan tersebut, kebijakan kesejahteraan yang diterapkan akan lebih mampu menanggulangi *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Pembahasan

Kebijakan ini sudah cukup memberikan dampak positif, beberapa karyawan merasa bahwa kebijakan tersebut masih perlu penyempurnaan agar lebih efektif dalam mengatasi *burnout*. Sebagai contoh, beberapa karyawan menginginkan adanya lebih banyak kegiatan sosial atau hiburan yang bisa membantu mereka lebih rileks setelah bekerja. Kegiatan sosial ini, menurut mereka, penting untuk menciptakan ikatan antar rekan kerja dan mengurangi rasa terisolasi yang sering kali dirasakan dalam pekerjaan yang cenderung monoton dan berfokus pada tugas fisik. Karyawan juga mengungkapkan bahwa dengan lebih banyak interaksi sosial, mereka dapat saling mendukung dan merasa lebih dihargai, yang pada gilirannya membantu mengurangi perasaan stres dan *burnout*.

Kebijakan waktu istirahat yang cukup sangat membantu dalam menjaga keseimbangan fisik, kebijakan ini belum sepenuhnya mencakup aspek kesehatan fisik secara menyeluruh. Misalnya, tidak ada program khusus yang dirancang untuk menjaga kebugaran tubuh karyawan atau untuk memantau kesehatan fisik mereka secara rutin. Sebuah kebijakan yang lebih terfokus pada program kesehatan fisik, seperti kegiatan olahraga atau pemeriksaan kesehatan secara berkala, bisa sangat bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan fisik karyawan dan mengurangi risiko cedera yang bisa memperburuk *burnout*. Menurut Teori (Kamila & Dainy, 2023) menyatakan bahwa istirahat yang cukup memungkinkan individu untuk mengembalikan energi fisik dan mental yang terkuras akibat pekerjaan. Waktu istirahat yang cukup memungkinkan karyawan untuk pulih dan mencegah kelelahan, yang dapat memperbaiki kinerja dan mengurangi stres.

Dalam hal kesejahteraan mental, toko sudah memberikan perhatian yang baik dengan menyediakan fleksibilitas kerja dan menjaga komunikasi terbuka antara karyawan dan manajemen. Karyawan merasa lebih didukung secara emosional, yang membantu mereka merasa dihargai dan lebih nyaman dalam menyampaikan masalah yang mereka hadapi. Namun, meskipun sudah ada kebijakan komunikasi terbuka, beberapa karyawan mengusulkan perlunya

program-program relaksasi atau konseling kelompok untuk lebih mendalami dan mengatasi stres secara kolektif. Sesi berbagi atau kegiatan pembelajaran kelompok dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk mengungkapkan masalah mereka secara terbuka, yang akan sangat membantu dalam menurunkan tingkat kecemasan dan stres. Menurut Teori (Ibda, 2023) menyatakan bahwa dukungan sosial yang diterima dari orang lain dapat mengurangi dampak stres dan kecemasan. Dalam konteks tempat kerja, komunikasi terbuka dan program konseling kelompok menyediakan saluran dukungan sosial yang penting bagi karyawan untuk berbagi masalah dan mengatasi stres secara kolektif. Sesi berbagi atau diskusi kelompok membantu menciptakan rasa keterhubungan yang dapat mengurangi perasaan terisolasi dan meningkatkan kesejahteraan mental.

Kesejahteraan sosial, penting untuk mencatat bahwa karyawan merasa adanya kekurangan dalam hal interaksi sosial di luar jam kerja. Mereka menyarankan agar toko menyediakan lebih banyak kegiatan sosial atau hiburan yang dapat mengurangi ketegangan dan membuat mereka merasa lebih terhubung dengan rekan kerja. Interaksi sosial yang lebih sering dan bermakna dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan menciptakan suasana kerja yang lebih suportif. Hal ini juga dapat berfungsi sebagai saluran bagi karyawan untuk saling mendukung dalam mengatasi masalah pekerjaan atau stres yang mereka hadapi. Menurut Teori (Ardiansyah, 2020) Menyatakan keterlibatan sosial mengemukakan bahwa karyawan yang terlibat dalam kegiatan sosial di tempat kerja cenderung memiliki hubungan yang lebih kuat dengan rekan-rekan mereka dan merasa lebih terhubung. Keterlibatan dalam kegiatan sosial dapat membantu mengurangi ketegangan dan stres, serta menciptakan suasana kerja yang lebih suportif. Karyawan yang memiliki hubungan sosial yang baik di tempat kerja lebih cenderung merasa dihargai, memiliki kesejahteraan yang lebih baik, dan lebih produktif.

Dampak kebijakan kesejahteraan yang diterapkan memang cukup positif dalam penanggulangan *burnout*. Kebijakan waktu istirahat yang cukup dan fleksibilitas dalam jadwal kerja memungkinkan karyawan untuk mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan merasa lebih dihargai dan didukung, yang meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Namun, meskipun kebijakan ini cukup baik, beberapa kekurangan tetap ada, seperti kurangnya kegiatan sosial atau hiburan yang dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk lebih rileks dan mengatasi stres. Selain itu, meskipun ada waktu istirahat yang cukup, beban kerja yang menumpuk tetap menjadi salah satu faktor utama penyebab stres, yang menunjukkan perlunya perbaikan dalam manajemen beban kerja di toko. Dengan demikian, meskipun kebijakan kesejahteraan yang diterapkan sudah efektif dalam mengurangi *burnout*, masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah pengelolaan beban kerja, terutama pada saat-saat tertentu ketika pekerjaan menumpuk. Mengurangi beban kerja pada waktu-waktu tertentu dan menambah kegiatan sosial atau relaksasi yang lebih terstruktur dapat lebih meningkatkan efektivitas kebijakan kesejahteraan. Program-program yang berfokus pada kesehatan fisik dan mental, seperti olahraga atau konseling, juga dapat menjadi tambahan yang sangat berguna dalam mendukung kesejahteraan karyawan.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik toko, kasir, dan staf gudang di toko grosir sembako, kebijakan kesejahteraan yang diterapkan di toko terbukti memberikan dampak positif dalam mengurangi stres dan *burnout* yang dialami karyawan. Pemilik toko telah menerapkan kebijakan waktu istirahat yang cukup serta fleksibilitas dalam jadwal kerja, yang memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini memberikan ruang bagi mereka untuk pulih secara fisik dan mental setelah menjalani tugas-tugas yang cukup melelahkan. Karyawan mengungkapkan bahwa kebijakan ini sangat membantu mereka dalam mengatasi stres, dan mereka merasa lebih dihargai serta didukung oleh toko.

Kebijakan kesejahteraan ini sudah cukup membantu dalam mengurangi *burnout*, masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk lebih meningkatkan efektivitasnya. Salah satu kekurangan yang ditemukan adalah kurangnya kegiatan sosial atau hiburan yang dapat membantu karyawan lebih rileks setelah jam kerja. Karyawan merasa bahwa interaksi sosial yang lebih sering akan memperkuat hubungan antar mereka, menciptakan rasa kebersamaan, dan mengurangi rasa terisolasi. Selain itu, meskipun waktu istirahat sudah cukup disediakan, beban kerja yang tinggi pada waktu-waktu tertentu masih menjadi salah satu penyebab utama stres dan *burnout*. Ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan istirahat sudah efektif dalam mendukung kesejahteraan karyawan, pengelolaan beban kerja yang lebih baik dan adanya program tambahan untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental akan lebih memperkuat kebijakan tersebut.

Kebijakan yang paling berpengaruh dalam mengurangi stres dan *burnout* adalah waktu istirahat yang cukup dan fleksibilitas dalam jadwal kerja (Kesejahteraan Fisik). Kebijakan ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memulihkan energi fisik dan mental mereka, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun kebijakan ini sudah efektif, masih diperlukan penambahan kegiatan sosial dan program kesehatan untuk meningkatkan kesejahteraan secara menyeluruh.

Implikasi

Implikasi Teoritis:

Kebijakan kesejahteraan karyawan yang diterapkan di toko grosir sembako ini menunjukkan relevansi dengan berbagai teori yang berkaitan dengan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial di tempat kerja. Menurut teori Kamila & Dainy (2023), istirahat yang cukup sangat berpengaruh dalam pemulihan energi fisik dan mental, yang memungkinkan karyawan untuk mengurangi kelelahan akibat pekerjaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kebijakan waktu istirahat yang cukup terbukti efektif dalam mengurangi stres dan *burnout*, sejalan dengan temuan tersebut. Fleksibilitas dalam jadwal kerja juga berperan penting dalam kesejahteraan mental, sebagaimana dijelaskan dalam teori Ibda (2023) yang menyatakan bahwa dukungan sosial di tempat kerja melalui komunikasi terbuka dapat membantu mengurangi dampak stres. Dengan kebijakan komunikasi terbuka dan dukungan emosional yang ada, karyawan merasa dihargai dan lebih nyaman dalam mengungkapkan masalah mereka, yang mendukung kesejahteraan mental mereka.

Teori keterlibatan sosial yang dijelaskan oleh Ardiansyah (2020) mengemukakan bahwa karyawan yang terlibat dalam kegiatan sosial di tempat kerja cenderung memiliki hubungan sosial yang lebih kuat dan merasa lebih terhubung. Meskipun kebijakan ini sudah cukup baik dalam menjaga kesejahteraan fisik dan mental, terdapat kebutuhan akan lebih banyak kegiatan sosial yang dapat meningkatkan keterlibatan sosial antar karyawan dan mengurangi perasaan terisolasi. Kebijakan ini dapat lebih diperkuat dengan menambahkan elemen-elemen yang mendukung kesejahteraan sosial karyawan, seperti kegiatan sosial di luar jam kerja. Secara keseluruhan, kebijakan kesejahteraan yang diterapkan di toko grosir sembako sejalan dengan berbagai teori yang menekankan pentingnya kesejahteraan fisik, mental, dan sosial dalam mengurangi *burnout* dan meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, keberhasilan kebijakan ini masih dapat lebih dimaksimalkan dengan memperkenalkan elemen tambahan yang lebih terstruktur, terutama dalam aspek kesehatan fisik, program relaksasi, dan kegiatan sosial di luar jam kerja.

Implikasi Praktis:

Kebijakan kesejahteraan yang diterapkan di toko grosir sembako memiliki dampak positif yang nyata dalam mengurangi *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Waktu istirahat yang cukup dan fleksibilitas dalam jadwal kerja terbukti membantu karyawan mengelola

stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, kebijakan semacam ini dapat menjadi acuan bagi toko lain, terutama di sektor yang memiliki pekerjaan fisik berat, untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan karyawan mereka. Meskipun kebijakan ini sudah memberikan manfaat, masih ada beberapa hal yang dapat diperbaiki untuk lebih meningkatkan efektivitas kebijakan kesejahteraan. Salah satu rekomendasi praktis adalah untuk memperkenalkan program kesehatan fisik, seperti kegiatan olahraga terjadwal atau pemeriksaan kesehatan rutin, untuk menjaga kebugaran karyawan, mengurangi risiko cedera, dan lebih mengurangi *burnout* yang mungkin disebabkan oleh pekerjaan fisik yang berat. Kebijakan ini juga dapat diperkuat dengan memperkenalkan program-program relaksasi atau konseling kelompok, yang akan membantu karyawan mengatasi stres secara lebih mendalam dan kolektif. Sesi berbagi atau diskusi kelompok juga dapat mempererat ikatan sosial antar karyawan, memberikan rasa keterhubungan yang lebih kuat, dan membantu mengurangi stres yang dihadapi secara individu.

Toko grosir sembako dapat meningkatkan kebijakan kesejahteraan sosial dengan mengadakan lebih banyak kegiatan sosial di luar jam kerja, seperti acara rekreasi atau pertemuan informal yang memungkinkan karyawan saling mengenal lebih baik. Ini dapat membantu memperkuat ikatan antar rekan kerja, mengurangi ketegangan, dan menciptakan suasana kerja yang lebih suportif dan produktif. Dengan langkah-langkah tersebut, kebijakan kesejahteraan akan lebih efektif dalam mencegah *burnout* dan mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Manajemen toko harus terus memantau dan mengevaluasi kebijakan kesejahteraan ini secara berkala untuk menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan yang terus berkembang. Sebagai contoh, saat beban kerja meningkat, pengurangan beban kerja sementara atau rotasi tugas dapat menjadi solusi praktis untuk mengurangi tekanan pada karyawan dan mencegah stres berlarut-larut. Implementasi kebijakan yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan beban kerja dapat lebih memastikan kesejahteraan karyawan di berbagai kondisi kerja.

Daftar Pustaka

- Aisy, R., Ghifary, M. T., & Laksmi R, D. (2023). Implementasi Kebijakan Kesejahteraan Karyawan Gen Z Dalam Menanggulangi Bornout Di Lingkungan Kerja. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 1(12), 1–14.
- Alamin, Z., Missouri, R., Sutriawan, S., Fathir, F., & Khairunnas, K. (2023). Perkembangan E-Commerce: Analisis Dominasi Shopee Sebagai Primadona Marketplace Di Indonesia. *J-Esa(Jurnalekonomisyariah)*, 6(2), 120–131. <https://doi.org/10.52266/jesa.v6i2.2484>
- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non Tpi Karawang. *Jurnalilmiahmandalaeducation*, 8(4), 2851–2858. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i4.3931>
- Ardiansyah, T. (2020). Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Sebuah Studiliteratur). *Sosioe-Kons*, 12(02), 156. <https://doi.org/10.30998/Sosioekons.V12i02.6444>
- Asiva Noor Rachmayani. (2015).
- Burnout, A., Dinas, P., Kearsipan, D., Karawang, K., Rosada, R., Khalida, L. R., Buana, U., & Karawang, P. (2023). Analysis Of Library And Archives Employee Burnout Analysis Of Karawang Regency. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4782–4792. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- D, C., J, B., Ym, C., D, E., R, G., Ma, H., Sm, R., Ac, T., & J, O.-K. (2023). Psychosocial Functioning In Transgender Youth After 2 Years Of Hormones. *Yearbook Of Paediatric Endocrinology*, 388(3), 240–250. <https://doi.org/10.1530/Ey.20.4.11>
- Felix Chandra. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*,

13(1), 137–145.

- Ibda, F. (2023). Dukungan Sosial: Sebagai Bantuan Menghadapi Stres Dalam Kalangan Remaja Yatim Di Panti Asuhan. *Intelektualita*, 12(2), 153–169. <https://doi.org/10.22373/ji.v12i2.21652>
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>
- Juwita Pratiwi Lukman. (2024). Pemberdayaan Perempuan Sebagai Poros Utama Pembangunan Berkelanjutan: Membangun Kesetaraan, Kesejahteraan, Dan Keseimbangan Lingkungan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(8), 88–97. <https://doi.org/10.62504/jimr822>
- Kalinienė, G., Lukšienė, D., Ustinavičienė, R., Škėmienė, L., & Januškevičius, V. (2021). The Burnout Syndrome Among Women Working In The Retail Network In Associations With Psychosocial Work Environment Factors. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115603>
- Kamila, F., & Dainy, N. C. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kualitas Tidur Mahasiswa Kedokteran Dan Kesehatan Umj. *Jurnal Ilmu Gizi Dan Dietetik*, 2(3), 168–174. <https://doi.org/10.25182/jigd.2023.2.3.168-174>
- Koulopoulos, T., & Keldsen, D. (2014). Praise For The Gen Z Eect And. *The Six Forces Shaping The Future Of Business*.
- Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Burnout (Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1125–1138.
- Rampen, D. C., Pangemanan, A. S., & Mandagi, D. W. (2023). The X-Factors Behind Gen Z Employee Performance: A Systematic Review. *Jurnal Mantik*, 7(2), 2685–4236. <https://doi.org/10.35335/mantik.v7i2.3919>
- Rubio-Valdehita, S., Díaz-Ramiro, E. M., Rodríguez-López, A. M., & Wang, W. (2024). Burnout Among Retail Workers In Spain: The Role Of Gender, Personality And Psychosocial Risk Factors. *Social Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/Socsci13050264>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2017). Generation Z: Educating And Engaging The Next Generation Of Students. *About Campus: Enriching The Student Learning Experience*, 22(3), 21–26. <https://doi.org/10.1002/abc.21293>
- Syahputra, M. J., & Hendarman, A. F. (2024). The Relationship Between Key Factors And Gen Z Employee Retention In Indonesian Fmcg Start-Ups. *International Journal Of Current Science Research And Review*, 07(07), 5600–5613. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v7-i7-85>
- Valtorta, R. R., Baldissarri, C., & Volpato, C. (2022). Burnout And Workplace Dehumanization At The Supermarket: A Field Study During The Covid-19 Outbreak In Italy. *Journal Of Community And Applied Social Psychology*, 32(4), 767–785. <https://doi.org/10.1002/casp.2588>
- Wardani, F. P., Silalahi, V. A. J. M., Simanjuntak, A. S., Redian, S. A., Suherman, T., Syahid, N. H., & Tangkudung, A. G. D. (2024). Evaluasi Efektivitas Program Kesejahteraan Karyawandalam Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 5882–5830.
- Yosanti, F., & Kasmita, K. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 64–67. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i2.7672>
- Sinica, A. P., Science, A. L., Stedmon, C. A., Markager, S., Bro, R., Fellman, J. Burnout., Petrone, K. C., G. *Estuarine, Coastal And Shelf Science*, 2020(1), 473–484.