



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10160-10168

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran Motivasi dan Keterikatan Kerja Dalam Menghadapi *Burnout* Pada Penjual Nasi Kuning Di Jayapura

Lisa Gresti Sella Damanik¹, Palti Maretto Caesar Manalu²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih^{1,2}

lisa.damanik@feb.uncen.ac.id¹ palti.manalu@feb.uncen.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja dan keterikatan kerja dalam membantu penjual nasi kuning menghadapi burnout akibat tuntutan kerja harian pada sektor informal di Kota Jayapura. Pekerjaan pada sektor ini ditandai oleh beban kerja fisik dan emosional yang tinggi, jam kerja panjang, serta keterbatasan sumber daya, sehingga berpotensi memengaruhi kondisi psikologis pelaku usaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk menggali pengalaman subjektif para penjual nasi kuning dalam memaknai pekerjaan, motivasi, tekanan kerja, serta keterikatan terhadap usaha yang dijalankan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap enam informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, serta didukung oleh observasi langsung di lokasi usaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang bersifat intrinsik, seperti rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap usaha, dan hubungan sosial dengan pelanggan, menjadi sumber kekuatan utama dalam mempertahankan keberlangsungan usaha. Selain itu, keterikatan kerja berperan sebagai faktor protektif yang mendorong energi, dedikasi, dan konsistensi dalam memberikan pelayanan. Namun demikian, beban kerja yang tinggi dan berlangsung secara terus-menerus tetap memicu munculnya burnout yang ditandai dengan kelelahan emosional dan penurunan energi kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara faktor risiko (beban kerja dan burnout) dan faktor protektif (motivasi dan keterikatan kerja) menjadi kunci dalam menjaga ketahanan psikologis dan keberlanjutan usaha mikro.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Keterikatan Kerja, Burnout, Usaha Mikro, Pekerja Informal

1. Latar Belakang

Makna pekerjaan bagi pekerja sektor informal merupakan isu penting yang terus mendapatkan perhatian dalam kajian psikologi kerja dan perilaku organisasi. Pekerjaan tidak hanya dipahami sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai sarana untuk mengekspresikan nilai hidup, membangun identitas sosial, serta memenuhi kebutuhan akan makna dan kontribusi (Rosso et al., 2010). Dalam usaha mikro berbasis kuliner tradisional, seperti penjual nasi kuning di Kota Jayapura, pekerjaan seringkali memiliki dimensi sosial-budaya yang kuat karena berkaitan dengan warisan kuliner lokal dan interaksi langsung dengan masyarakat. Namun, karakter pekerjaan yang penuh tuntutan fisik dan waktu sering memunculkan tekanan berkelanjutan yang memengaruhi pengalaman psikologis para pekerja.

Dalam kajian psikologi kerja, motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal yang memengaruhi bagaimana individu memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerjanya. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan faktor ekonomi, tetapi juga mencakup aspek intrinsik seperti makna pekerjaan, kepuasan pribadi, serta nilai sosial yang melekat pada aktivitas kerja (Allan et al., 2020). Hal ini diperkuat oleh penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dalam konteks kerja dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial, yang berperan penting dalam menjaga keberlanjutan perilaku kerja individu (Slemp et al., 2021). Pada pekerja sektor informal, motivasi kerja sering kali terbentuk dari kombinasi antara kebutuhan ekonomi dan tanggung jawab sosial terhadap keluarga maupun pelanggan, sehingga menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan usaha.

Di sisi lain, tuntutan pekerjaan dalam sektor informal seringkali memunculkan beban kerja yang tinggi, baik secara fisik maupun psikologis. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan volume pekerjaan, tetapi juga intensitas aktivitas, tekanan waktu, serta tuntutan interaksi dengan pelanggan yang beragam (Šimundić & Ružić, 2022). Kondisi beban kerja yang tinggi dan berlangsung secara terus-menerus berpotensi menimbulkan kelelahan kerja atau burnout, yang ditandai dengan menurunnya energi, keterlibatan, serta efektivitas individu dalam menjalankan pekerjaannya (Schaufeli, 2021). Burnout menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi pekerja sektor

informal karena keterbatasan sumber daya dan minimnya dukungan kerja yang memadai. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa burnout memiliki keterkaitan erat dengan kondisi psikologis lain seperti stres dan kelelahan emosional yang berkepanjangan, yang dapat menurunkan kesejahteraan individu serta kualitas kinerja dalam jangka panjang (Koutsimani et al., 2019).

Namun demikian, tidak semua individu merespons tekanan kerja dengan cara yang sama. Keterikatan kerja (*work engagement*) dapat berperan sebagai faktor protektif dalam menghadapi tekanan kerja, karena individu yang memiliki tingkat keterikatan tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, mempertahankan energi positif, serta tetap produktif dalam kondisi kerja yang menuntut (Bakker & Albrecht, 2018; Saks, 2019; Wulandari & Prabowo, 2020).

Tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus berpotensi menimbulkan burnout, yaitu kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang ditandai dengan menurunnya energi, keterlibatan, serta efektivitas kerja (Schaufeli, 2021; WHO, 2021). Pada pekerja sektor informal, burnout sering muncul akibat jam kerja yang panjang, tuntutan pelayanan yang konsisten, serta keterbatasan sumber daya dalam menjalankan usaha secara mandiri.

Namun demikian, tidak semua pekerja merespons tekanan kerja dengan cara yang sama. Keterikatan kerja (*work engagement*) menjadi salah satu faktor penting yang dapat membantu individu tetap terlibat secara positif dalam pekerjaannya. Keterikatan kerja ditandai oleh adanya energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja, yang berperan sebagai sumber daya psikologis dalam menghadapi tekanan (Bakker & Albrecht, 2018). Dalam konteks ini, keterikatan kerja dapat berfungsi sebagai faktor protektif yang membantu pekerja mempertahankan kualitas kerja serta mengurangi dampak negatif dari burnout.

Peran keterikatan kerja dalam konteks ini tidak hanya sebatas pada peningkatan kinerja, tetapi juga sebagai mekanisme adaptif yang membantu individu menghadapi tekanan kerja yang berkelanjutan. Individu dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki resiliensi yang lebih baik, mampu menjaga stabilitas emosi, serta tetap menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya meskipun berada dalam kondisi yang menuntut (Saks, 2019; Schaufeli, 2021). Dalam konteks pekerja sektor informal seperti penjual nasi kuning, keterikatan kerja menjadi faktor penting yang tidak hanya menjaga kualitas pelayanan, tetapi juga membantu mereka bertahan dalam tekanan kerja harian yang bersifat rutin dan intens.

Selain itu, makna pekerjaan juga memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman kerja individu. Pekerjaan yang dipandang bermakna dapat meningkatkan motivasi intrinsik, memperkuat keterikatan kerja, serta membantu individu bertahan dalam kondisi kerja yang menuntut (Rosso et al., 2010). Pada pekerja sektor informal, makna pekerjaan seringkali terbentuk dari pengalaman sehari-hari, hubungan sosial dengan pelanggan, serta nilai-nilai budaya yang melekat pada aktivitas kerja.

Dalam konteks yang lebih spesifik, pada sektor informal, beban kerja yang tinggi menjadi faktor risiko yang menonjol. (Silva-Peñaherrera et al., 2022) menjelaskan bahwa pekerja informal lebih rentan menghadapi tekanan fisik dan mental akibat jam kerja yang panjang, pendapatan yang tidak stabil, serta tuntutan pelanggan yang terus-menerus. Kondisi ini terlihat pada penjual nasi kuning di Jayapura yang harus memulai aktivitas sejak dini hari untuk menyiapkan bahan, memasak dalam jumlah besar, dan melayani pelanggan hingga siang hari. Beban kerja yang berlangsung setiap hari ini dapat menurunkan kualitas kesehatan, meningkatkan kelelahan emosional, dan mengurangi kemampuan pekerja dalam mempertahankan performa.

Sejalan dengan konsep sebelumnya, dalam situasi kerja seperti itu, makna kerja berperan penting sebagai penopang ketahanan psikologis. (Allan et al., 2020) menegaskan bahwa makna kerja mampu menjaga motivasi intrinsik pekerja meskipun kondisi pekerjaan terasa berat. Pekerjaan yang bermakna juga terbukti meningkatkan kesejahteraan emosional dan kepuasan kerja, serta menumbuhkan rasa berharga dalam menjalani rutinitas (Martela et al., 2021). Pada penjual nasi kuning, makna tersebut bisa muncul dari kebanggaan menjaga kuliner lokal, hubungan dekat dengan pelanggan, atau rasa tanggung jawab terhadap keluarga. Namun demikian, makna positif ini dapat memudar ketika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas pekerja.

Lebih lanjut, keterikatan kerja (*work engagement*) juga menjadi faktor penting dalam keberlangsungan usaha kecil. (Bakker & Albrecht, 2018) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki energi, dedikasi, dan antusiasme cenderung lebih kreatif, produktif, dan konsisten dalam bekerja. Pada usaha mikro, keterikatan kerja memiliki hubungan erat dengan kualitas pelayanan, kemampuan mengatasi tantangan operasional, dan keberlanjutan usaha. Akan tetapi, rendahnya keterikatan kerja dapat muncul ketika pekerja mengalami burnout. Menurut Schaufeli (2021), *burnout* dapat menurunkan motivasi, melemahkan keterlibatan, dan memengaruhi hubungan dengan pelanggan.

Fenomena ini sangat relevan bagi penjual nasi kuning di Jayapura yang bekerja dalam konteks sosial dan ekonomi yang unik. Sebagai bagian dari identitas kuliner Papua, penjual nasi kuning memiliki peran sosial dalam menjaga keberlanjutan budaya kuliner tradisional. Namun, mereka juga menghadapi tantangan seperti meningkatnya persaingan dengan usaha kuliner modern, naiknya harga bahan baku, dan perubahan pola konsumsi masyarakat. Kondisi ini menjadikan pemahaman mengenai motivasi kerja, beban kerja, burnout, dan keterikatan kerja semakin penting untuk menilai ketahanan usaha mereka.

Walaupun topik motivasi kerja, *burnout*, dan keterikatan kerja telah banyak diteliti pada sektor formal, penelitian mengenai pengalaman subjektif pekerja informal terutama penjual kuliner tradisional di Papua masih sangat terbatas. Sebagian besar studi di Indonesia berfokus pada aspek ekonomi UMKM, sementara aspek psikologis pekerja mikro belum banyak dikaji. Kesenjangan penelitian tersebut menunjukkan perlunya pendekatan kualitatif yang menggali makna mendalam dalam pengalaman kerja sehari-hari penjual nasi kuning. Pemahaman seperti ini penting karena pengalaman subjektif sering menjadi dasar bagi terbentuknya resiliensi, strategi adaptasi, dan ketahanan usaha.

Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat tuntutan kerja yang tinggi tanpa dukungan memadai dapat menyebabkan kelelahan emosional, penurunan produktivitas, bahkan hilangnya makna kerja. Jika kondisi ini tidak dipahami secara komprehensif, maka risiko penurunan kualitas pelayanan hingga berhentinya usaha dapat meningkat. Sebaliknya, pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis pekerja dapat membantu merumuskan strategi pendampingan dan pembinaan usaha kecil yang lebih humanis dan berkelanjutan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berfokus pada bagaimana penjual nasi kuning memahami pengalaman psikologis mereka dalam menjalankan usaha khususnya di Jayapura dan sejauh mana hal tersebut memengaruhi ketahanan usaha mereka. Dengan menggunakan pendekatan fenomenologi, penelitian ini berupaya menggali pengalaman subjektif, nilai yang diyakini, serta strategi personal yang digunakan oleh para penjual dalam menghadapi tekanan kerja sehari-hari.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk memahami pengalaman subjektif dan makna kerja penjual nasi kuning di Kota Jayapura. Pendekatan fenomenologi dipilih karena mampu menggali secara mendalam persepsi, pengalaman, dan interpretasi individu terhadap realitas kerja yang mereka hadapi sehari-hari. Penelitian dilakukan di wilayah Kota Jayapura. Informan dalam penelitian ini adalah penjual nasi kuning yang telah menjalankan usaha minimal satu tahun. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan kriteria relevansi pengalaman, keterlibatan langsung dalam aktivitas usaha, serta kesiapan untuk berpartisipasi. Jumlah informan sebanyak 6 orang ditentukan berdasarkan prinsip data saturation, yaitu ketika data yang diperoleh telah menunjukkan pola yang berulang dan tidak ditemukan informasi baru yang signifikan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan pedoman semi-terstruktur. Setiap wawancara berlangsung selama 30–60 menit dan dilakukan secara langsung di lokasi usaha. Wawancara direkam dengan persetujuan informan dan dilengkapi dengan catatan lapangan. Selain itu, observasi langsung dilakukan untuk memahami aktivitas kerja dan interaksi dengan pelanggan, serta studi dokumentasi digunakan sebagai data pendukung. Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik melalui beberapa tahapan, yaitu transkripsi data, proses open coding untuk mengidentifikasi unit makna, pengelompokan kode ke dalam kategori, penyusunan tema utama, serta interpretasi makna berdasarkan pengalaman informan. Proses analisis dilakukan secara iteratif untuk memastikan konsistensi dan kedalaman interpretasi.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi metode (wawancara, observasi, dan dokumentasi) serta member checking dengan mengonfirmasi hasil temuan kepada informan. Selain itu, peneliti juga menjaga etika penelitian dengan memastikan kerahasiaan identitas informan serta memperoleh persetujuan sebelum proses pengumpulan data dilakukan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai penjual nasi kuning di Jayapura memiliki makna yang jauh lebih dalam daripada sekadar aktivitas ekonomi. Banyak informan menggambarkan bahwa usaha nasi kuning yang mereka jalankan merupakan identitas, kebiasaan hidup, dan bentuk tanggung jawab sosial terhadap pelanggan. Pekerjaan ini bukan hanya soal memasak dan menjual, tetapi berkaitan dengan hubungan emosional yang sudah terbangun bertahun-tahun antara penjual dan masyarakat sekitar. Informan **P1** menjelaskan bahwa ia merasa “tidak enak hati” jika terlambat membuka warung, karena pelanggan sudah terbiasa datang di jam tertentu. Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja mereka tidak hanya bersumber dari kebutuhan ekonomi, tetapi juga dari rasa memiliki dan kedekatan terhadap komunitas pelanggan.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada penjual nasi kuning bersifat intrinsik dan relasional, yaitu terbentuk dari nilai personal dan hubungan sosial yang terbangun dalam aktivitas kerja sehari-hari. Motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong perilaku kerja, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis yang menjaga konsistensi dan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang. Motivasi yang muncul dari nilai personal dan hubungan sosial seperti ini sejalan dengan pandangan (Novitasari et al., 2021) yang menyebut bahwa pekerja sektor informal banyak digerakkan oleh motivasi intrinsik berupa rasa bangga, komitmen sosial, serta kebutuhan menjaga hubungan baik dengan pelanggan. Pada kasus penjual nasi kuning, motivasi ini bahkan menjadi pegangan ketika kondisi fisik tidak mendukung. Informan **P2**, misalnya, tetap berjualan meskipun sedang kurang sehat karena merasa warungnya akan dicari pelanggan. Sikap tersebut menunjukkan bagaimana ikatan moral terhadap pelanggan dapat menjadi sumber energi tambahan bagi pekerja informal.

Namun demikian, motivasi yang kuat tersebut berjalan berdampingan dengan beban kerja yang cukup berat. Hampir seluruh informan menggambarkan aktivitas kerja mereka sebagai pekerjaan yang menuntut tenaga besar dan waktu panjang. Mereka harus bangun sebelum subuh untuk menyiapkan bahan, memasak dalam jumlah besar, menjaga kualitas makanan, serta melayani pelanggan yang sering datang bersamaan pada jam-jam tertentu. Informan **P3** mengakui bahwa rasa lelah sering muncul, tetapi ia merasa puas ketika dagangan habis, karena itu menandakan upayanya terbayar. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja pada pekerja sektor informal memiliki karakteristik ambivalen, yaitu dapat dipersepsikan sebagai sumber tekanan sekaligus sumber kepuasan. Persepsi ini sangat dipengaruhi oleh makna kerja yang dimiliki individu. Ketika pekerjaan dimaknai secara positif, beban kerja cenderung diterima sebagai tantangan yang memberikan nilai dan kebanggaan.

Fenomena ini sejalan dengan (Supriyanto & Maulida, 2020) yang menekankan bahwa persepsi pekerja terhadap tekanan kerja sangat menentukan respons psikologis dan emosional mereka. Walaupun demikian, tidak semua informan memaknai beban kerja dengan cara yang sama. Informan **P4** menjelaskan bahwa bekerja sendirian membuatnya sering kewalahan, terutama saat pelanggan membludak. Tekanan fisik dan mental yang terus-menerus dialami tanpa adanya bantuan atau jeda istirahat menimbulkan gejala burnout. Beberapa informan menggambarkan burnout dalam bentuk rasa jenuh, kehilangan semangat, dan kelelahan yang tidak hilang meskipun sudah beristirahat. Informan **P5** bahkan mengatakan pernah berpikir untuk menutup warung karena merasa sangat lelah, tetapi ia terus bertahan karena teringat pelanggan yang selalu menanyakan masakannya setiap pagi.

Temuan ini menegaskan bahwa burnout pada pekerja informal tidak hanya dipicu oleh beban kerja, tetapi juga oleh keterbatasan sumber daya dan dukungan sosial. Kondisi ini memperlihatkan bahwa struktur kerja yang bersifat individual dalam usaha mikro meningkatkan kerentanan terhadap kelelahan psikologis. Temuan ini didukung oleh (Putri & Lestari, 2023) yang menjelaskan bahwa tingkat burnout pada pekerja mikro biasanya meningkat ketika mereka harus menjalankan seluruh proses kerja secara mandiri tanpa dukungan sosial maupun operasional.

Jika dianalisis lebih mendalam, burnout yang dialami oleh para penjual nasi kuning dapat dipahami melalui beberapa dimensi utama. Pertama, kelelahan emosional (emotional exhaustion) terlihat dari munculnya rasa jenuh, kelelahan berkepanjangan, serta berkurangnya semangat kerja akibat tuntutan aktivitas yang terus-menerus. Kondisi ini tampak pada informan yang mengeluhkan kelelahan meskipun telah beristirahat, yang menunjukkan adanya akumulasi tekanan kerja yang tidak sepenuhnya pulih dalam waktu singkat.

Kedua, dimensi depersonalisasi mulai terlihat dalam bentuk perubahan kualitas interaksi dengan pelanggan. Meskipun tidak muncul secara ekstrem, beberapa indikasi seperti berkurangnya kesabaran atau meningkatnya perasaan kewalahan menunjukkan adanya jarak emosional yang mulai terbentuk sebagai respons terhadap tekanan

kerja yang tinggi. Hal ini menjadi penting karena dalam konteks usaha mikro, interaksi dengan pelanggan merupakan bagian utama dari aktivitas kerja sehari-hari.

Ketiga, penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*) tercermin dari munculnya keraguan terhadap kemampuan diri dan keinginan untuk menghentikan usaha, sebagaimana diungkapkan oleh salah satu informan. Perasaan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berkepanjangan tidak hanya berdampak pada kondisi fisik dan emosional, tetapi juga pada evaluasi individu terhadap keberhasilan dirinya dalam bekerja.

Meskipun demikian, ketiga dimensi burnout tersebut tidak berkembang secara ekstrem karena adanya faktor protektif berupa motivasi intrinsik dan hubungan sosial dengan pelanggan. Faktor-faktor ini berperan dalam menahan dampak negatif burnout sehingga individu tetap mampu menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, burnout pada penjual nasi kuning tidak bersifat absolut, melainkan berada dalam kondisi dinamis yang dipengaruhi oleh keseimbangan antara tekanan kerja dan sumber daya yang dimiliki.

Selain itu, jika ditinjau dari perspektif keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*), kondisi yang dialami oleh penjual nasi kuning menunjukkan adanya ketidakseimbangan yang cukup signifikan. Tuntutan kerja yang tinggi, seperti durasi kerja yang panjang, aktivitas fisik yang intens, serta tekanan pelayanan pelanggan yang berlangsung secara simultan, tidak sepenuhnya diimbangi dengan ketersediaan sumber daya yang memadai, baik dalam bentuk tenaga bantuan, waktu istirahat, maupun dukungan sosial yang terstruktur. Ketidakseimbangan ini berpotensi mempercepat munculnya kelelahan kerja, terutama ketika berlangsung dalam jangka waktu panjang tanpa adanya mekanisme pemulihan yang efektif.

Namun demikian, dalam konteks penelitian ini ditemukan bahwa keberadaan sumber daya psikologis, seperti motivasi intrinsik dan keterikatan kerja, mampu berperan sebagai kompensasi atas keterbatasan sumber daya struktural. Para informan menunjukkan bahwa meskipun mereka menghadapi keterbatasan secara fisik dan operasional, mereka tetap memiliki dorongan internal yang kuat untuk mempertahankan usahanya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya psikologis dapat berfungsi sebagai faktor penyeimbang yang membantu individu dalam mengelola tekanan kerja yang tinggi.

Lebih lanjut, interaksi antara tuntutan kerja dan sumber daya psikologis ini menunjukkan bahwa ketahanan kerja pada sektor informal tidak hanya bergantung pada kondisi objektif pekerjaan, tetapi juga pada bagaimana individu memaknai dan merespons kondisi tersebut. Dalam hal ini, makna kerja menjadi elemen kunci yang memediasi hubungan antara tekanan kerja dan kesejahteraan psikologis. Ketika pekerjaan dimaknai sebagai bagian dari identitas dan kontribusi sosial, maka individu cenderung memiliki toleransi yang lebih tinggi terhadap tekanan kerja.

Di sisi lain, kondisi ini juga mengindikasikan adanya potensi risiko jangka panjang yang perlu diperhatikan. Ketergantungan yang tinggi pada motivasi intrinsik tanpa diimbangi dengan perbaikan kondisi kerja dapat menyebabkan kelelahan yang bersifat laten. Dalam jangka pendek, motivasi dan keterikatan kerja memang mampu menjaga keberlangsungan usaha, namun dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi menurunkan kesehatan fisik dan mental pekerja jika tidak disertai dengan strategi pengelolaan kerja yang lebih seimbang.

Di balik tekanan tersebut, para penjual nasi kuning tetap menunjukkan keterikatan kerja yang kuat. Keterikatan ini terlihat dari keseriusan mereka menjaga kualitas rasa, kebersihan warung, serta keramahan pelayanan. Informan **P6** mengatakan bahwa ia merasa sangat bangga ketika pelanggan mengapresiasi masakannya, dan hal itu membuatnya semakin semangat membuka warung meskipun kondisi fisik kadang tidak mendukung. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja berfungsi sebagai faktor protektif yang membantu pekerja tetap terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan meskipun menghadapi tekanan. Keterikatan kerja tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan, tetapi juga memperkuat ketahanan psikologis pekerja.

Keterikatan kerja seperti ini diperkuat oleh temuan (Zulkarnaen et al., 2021) yang menyebutkan bahwa pekerja informal sering menunjukkan loyalitas tinggi terhadap pekerjaan mereka karena adanya rasa kepemilikan dan kebanggaan terhadap usaha yang dibangun sendiri. Dinamika motivasi, beban kerja, burnout, dan keterikatan kerja pada penjual nasi kuning ini memperlihatkan bahwa pengalaman kerja mereka sangat kompleks. Pada satu sisi, mereka menerima banyak tekanan fisik dan emosional dari tingginya beban kerja. Namun di sisi lain, mereka tetap bertahan karena motivasi dan keterikatan kerja yang kuat.

Jika ditelaah lebih dalam, setiap informan menunjukkan karakteristik motivasi yang unik. Informan **P1** memperlihatkan motivasi berbasis tanggung jawab sosial, di mana keterlambatan membuka warung dipersepsikan sebagai bentuk ketidaknyamanan moral terhadap pelanggan. Sementara itu, Informan **P2** menunjukkan bentuk motivasi yang lebih bersifat komitmen emosional, yang tetap mendorongnya bekerja meskipun kondisi fisik tidak optimal. Berbeda dengan kedua informan tersebut, Informan **P3** lebih memaknai pekerjaannya melalui hasil yang dicapai, yaitu kepuasan ketika dagangan habis terjual. Hal ini menunjukkan adanya orientasi hasil yang menjadi sumber kepuasan intrinsik. Di sisi lain, Informan **P4** dan **P5** memperlihatkan sisi kerentanan dalam pekerjaan, terutama ketika tuntutan kerja tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai. Informan **P6**, sebaliknya, menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan rasa bangga terhadap hasil kerja dan apresiasi pelanggan. Variasi pengalaman ini menunjukkan bahwa meskipun berada dalam konteks pekerjaan yang sama, setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam memaknai dan merespons pekerjaannya.

Temuan ini menunjukkan adanya interaksi dinamis antara faktor risiko (beban kerja dan burnout) dan faktor protektif (motivasi kerja dan keterikatan kerja) dalam membentuk ketahanan usaha. Keseimbangan antara kedua faktor ini menjadi kunci dalam menjaga keberlangsungan usaha mikro. Selain itu, hubungan dengan pelanggan juga memainkan peran penting dalam menjaga keseimbangan psikologis penjual. Mereka merasa dihargai ketika pelanggan loyal, datang kembali, atau memberikan pujian atas kualitas makanan. Hal ini menjadi sumber energi yang membantu mereka mengatasi tekanan dan mengurangi gejala burnout yang mungkin muncul.

Lebih lanjut, temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai pendorong perilaku, tetapi juga sebagai mekanisme adaptif dalam menghadapi tekanan kerja. Motivasi intrinsik yang berasal dari nilai personal, makna kerja, dan hubungan sosial terbukti mampu memperkuat daya tahan individu dalam menghadapi kondisi kerja yang tidak ideal. Hal ini sejalan dengan teori *self-determination* yang menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial dapat meningkatkan kualitas motivasi dan kesejahteraan individu (Slemp et al., 2021).

Selain itu, keterikatan kerja yang ditunjukkan oleh para informan memperlihatkan bahwa pekerja informal tetap mampu membangun hubungan emosional yang kuat dengan pekerjaannya. Keterikatan ini menjadi sumber energi positif yang memungkinkan individu tetap produktif meskipun menghadapi tekanan tinggi. Dengan kata lain, keterikatan kerja berfungsi sebagai “penyangga psikologis” yang mengurangi dampak negatif dari beban kerja. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa work engagement memiliki hubungan negatif dengan burnout dan berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja serta kesejahteraan kerja (Bakker & Albrecht, 2018).

Namun demikian, penelitian ini juga menunjukkan bahwa keberadaan motivasi dan keterikatan kerja tidak sepenuhnya mampu menghilangkan risiko burnout. Ketika tuntutan kerja melebihi kapasitas individu dan berlangsung dalam jangka waktu panjang, maka kelelahan tetap akan muncul. Hal ini menunjukkan bahwa faktor struktural seperti sistem kerja, pembagian tugas, serta dukungan sosial juga memiliki peran penting dalam mengurangi tekanan kerja. Dengan demikian, pendekatan yang hanya berfokus pada faktor individu tidak cukup untuk mengatasi burnout pada pekerja sektor informal.

Burnout yang dialami oleh penjual nasi kuning dalam penelitian ini menunjukkan pola yang berkembang secara bertahap dan akumulatif. Pada tahap awal, kelelahan lebih banyak dirasakan dalam bentuk fisik akibat aktivitas kerja yang padat sejak dini hari hingga siang hari. Aktivitas seperti menyiapkan bahan, memasak dalam jumlah besar, serta melayani pelanggan secara simultan menjadi sumber utama kelelahan fisik. Namun, seiring berjalannya waktu, kelelahan tersebut berkembang menjadi kelelahan emosional yang ditandai dengan munculnya kejenuhan, berkurangnya semangat kerja, serta menurunnya kualitas interaksi dengan pelanggan. Perkembangan ini menunjukkan bahwa burnout tidak terjadi secara instan, melainkan merupakan hasil dari akumulasi tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus tanpa diimbangi dengan pemulihan yang memadai. Kondisi ini sejalan dengan konsep burnout yang menekankan adanya proses deplesi energi secara bertahap akibat ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu dalam mengelola tekanan tersebut.

Selain itu, burnout pada pekerja sektor informal juga memiliki karakteristik yang khas, yaitu tidak adanya batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu istirahat. Para penjual nasi kuning dalam penelitian ini cenderung tidak memiliki jadwal kerja yang terstruktur, sehingga waktu istirahat seringkali terabaikan. Bahkan, beberapa informan tetap memikirkan aktivitas usaha di luar jam operasional, seperti persiapan bahan atau kekhawatiran terhadap penjualan keesokan hari. Hal ini memperkuat temuan bahwa burnout pada sektor informal lebih rentan terjadi

karena minimnya regulasi kerja dan kurangnya sistem pendukung yang dapat membantu pekerja mengelola keseimbangan antara kerja dan istirahat.

Lebih lanjut, kondisi ini menunjukkan bahwa ketahanan psikologis pekerja informal tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan keterikatan kerja, tetapi juga sangat bergantung pada faktor eksternal yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan sistem usaha. Ketika faktor eksternal tersebut tidak mendukung, maka risiko burnout akan tetap tinggi meskipun individu memiliki motivasi yang kuat. Oleh karena itu, penting untuk melihat burnout dalam konteks yang lebih luas, yaitu sebagai hasil interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dinamis.

Temuan penelitian ini menunjukkan kesesuaian sekaligus perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa pekerja sektor informal cenderung memiliki tingkat burnout yang tinggi akibat keterbatasan sumber daya dan beban kerja yang tidak terstruktur. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa meskipun tekanan kerja cukup tinggi, para penjual nasi kuning tetap mampu mempertahankan keberlangsungan usaha mereka melalui motivasi intrinsik dan keterikatan kerja yang kuat.

Perbedaan ini menunjukkan bahwa konteks sosial dan makna kerja memiliki peran penting dalam memoderasi dampak negatif dari beban kerja. Pada penelitian sebelumnya, burnout lebih banyak dikaitkan dengan faktor kelelahan fisik dan kurangnya dukungan organisasi. Sementara itu, dalam konteks usaha mikro seperti penjual nasi kuning, hubungan sosial dengan pelanggan justru menjadi sumber energi yang memperkuat ketahanan psikologis pekerja.

Dalam konteks lokal di Jayapura, usaha nasi kuning tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi semata, tetapi juga sebagai bagian dari budaya keseharian masyarakat. Nasi kuning merupakan salah satu makanan yang umum dikonsumsi pada pagi hari, sehingga keberadaan penjual nasi kuning memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan rutin masyarakat. Kondisi ini menciptakan hubungan yang lebih dekat antara penjual dan pelanggan, yang tidak hanya bersifat transaksional tetapi juga sosial dan emosional.

Kedekatan tersebut membuat interaksi kerja menjadi lebih personal dibandingkan dengan sektor formal. Penjual tidak hanya berperan sebagai penyedia makanan, tetapi juga sebagai bagian dari kehidupan sosial pelanggan. Hal ini menjadi salah satu faktor yang memperkuat motivasi kerja dan keterikatan kerja, karena pekerjaan yang dilakukan memiliki makna sosial yang tinggi.

Selain itu, keterbatasan akses terhadap pekerjaan formal di beberapa wilayah juga mendorong masyarakat untuk bertahan dalam sektor informal. Dalam kondisi seperti ini, usaha nasi kuning tidak hanya menjadi pilihan ekonomi, tetapi juga strategi bertahan hidup. Oleh karena itu, meskipun beban kerja tinggi, para penjual tetap menjalankan usahanya karena adanya keterbatasan alternatif pekerjaan lain.

Selain itu, dukungan sosial dari lingkungan sekitar, termasuk keluarga dan pelanggan, juga terbukti memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas emosi pekerja. Hubungan yang positif dengan pelanggan tidak hanya berdampak pada loyalitas konsumen, tetapi juga menjadi sumber energi emosional bagi penjual. Oleh karena itu, interaksi sosial dalam usaha mikro dapat dipandang sebagai aset psikologis yang berkontribusi terhadap keberlanjutan usaha.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian psikologi kerja dengan menunjukkan bahwa dinamika antara motivasi kerja, beban kerja, burnout, dan keterikatan kerja pada sektor informal memiliki karakteristik yang berbeda dengan sektor formal. Pada sektor informal, batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih kabur, sehingga tekanan kerja lebih mudah terakumulasi. Namun di sisi lain, kedekatan sosial dan makna kerja yang tinggi menjadi faktor unik yang dapat meningkatkan resiliensi pekerja. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa ketahanan usaha mikro tidak hanya ditentukan oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh faktor psikologis yang kompleks. Interaksi antara makna kerja, motivasi, keterikatan, dan tekanan kerja membentuk pengalaman kerja yang dinamis dan berpengaruh langsung terhadap keberlanjutan usaha.

Dari perspektif praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan kebijakan terkait usaha mikro. Selama ini, program pemberdayaan usaha mikro cenderung lebih berfokus pada aspek ekonomi seperti bantuan modal dan pelatihan kewirausahaan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek psikologis juga memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan usaha.

Burnout yang dialami oleh pelaku usaha mikro dapat berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam program pendampingan usaha, yang tidak hanya mencakup aspek manajerial tetapi juga kesejahteraan mental. Program seperti pelatihan manajemen waktu, pengelolaan stres, serta penguatan motivasi intrinsik dapat menjadi alternatif intervensi yang relevan. Selain itu, pembentukan komunitas atau kelompok usaha juga dapat menjadi sarana untuk meningkatkan dukungan sosial antar pelaku usaha, sehingga mereka tidak merasa bekerja secara individual.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperlihatkan bahwa pekerjaan penjual nasi kuning di Jayapura membentuk sistem makna yang kompleks yang melibatkan aspek fisik, emosional, sosial, dan psikologis. Temuan ini memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian psikologi kerja pada sektor informal, khususnya dalam memahami bagaimana pekerja mikro membangun ketahanan melalui makna kerja, motivasi, dan keterikatan kerja.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa makna motivasi kerja dan keterikatan kerja pada penjual warung nasi kuning di Jayapura terbentuk melalui pengalaman mereka dalam menghadapi beban kerja dan potensi burnout yang muncul dari tuntutan pekerjaan sehari-hari. Para penjual tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai aktivitas yang meneguhkan perasaan berdaya, memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga, serta memberikan ruang untuk membangun hubungan sosial dengan pelanggan. Dalam proses ini, motivasi internal seperti rasa bangga, kepuasan dari pelayanan, dan keyakinan bahwa usaha mereka bermanfaat dan berperan besar dalam menjaga ketahanan psikologis ketika menghadapi tekanan operasional, jam kerja panjang, dan dinamika usaha harian. Temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa keterikatan kerja muncul melalui kedekatan emosional dengan usaha yang dijalankan, konsistensi dalam rutinitas kerja, serta makna sosial yang mereka rasakan dari interaksi dengan pelanggan. Aktivitas berjualan dipahami bukan semata-mata sebagai rutinitas ekonomi, tetapi juga sebagai wadah bagi para penjual untuk mengekspresikan komitmen, membangun hubungan yang hangat dengan pelanggan, serta menjaga nilai-nilai yang mereka anggap penting dalam menjalani pekerjaan sehari-hari. Makna ini memberikan kekuatan bagi mereka untuk tetap bertahan, bahkan ketika menghadapi beban kerja yang berat atau kondisi fisik dan emosional yang rentan terhadap kelelahan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan keterikatan kerja memiliki peran penting dalam membantu penjual warung nasi kuning menghadapi tekanan dan risiko burnout. Pemaknaan positif terhadap pekerjaan menjadi sumber ketahanan psikologis yang mendorong keberlanjutan usaha dan semangat kerja sehari-hari. Hasil ini memberikan gambaran bahwa aspek psikologis, nilai personal, dan relasi sosial layak menjadi perhatian dalam memahami ketahanan pelaku usaha mikro, khususnya dalam konteks kerja yang menuntut dan dinamis seperti usaha kuliner harian di Jayapura.

Referensi

1. Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2020). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 162–170. <https://doi.org/10.1037/cou0000401>
2. Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
3. Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 284. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
4. Martela, F., Ryan, R. M., & Steger, M. F. (2021). Meaningfulness as satisfaction of autonomy, competence, relatedness, and beneficence. *Journal of Happiness Studies*, 22, 263–282. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00280-x>
5. Novitasari, Y., Santoso, D., & Rahayu, M. (2021). Motivasi kerja pada pekerja sektor informal: Peran nilai sosial dan hubungan pelanggan. *Jurnal Psikologi Sosial*, 19(2), 145–158.
6. Putri, A. M., & Lestari, N. P. (2023). Burnout pada pelaku usaha mikro sektor kuliner: Faktor penyebab dan strategi mengatasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 25(1), 33–45. <https://doi.org/10.9744/jmk.25.1.33-45>
7. Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
8. Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
9. Schaufeli, W. B. (2021). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091243>
10. Silva-Peñaherrera, M., Vinueza-Cabezas, A., Hinojosa, M., & Rodríguez, A. (2022). Informal work and occupational risks: Physical and psychosocial demands in Latin American informal workers. *Safety Science*, 148, 105657. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105657>
11. Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2021). Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and Emotion*, 45, 706–724. <https://doi.org/10.1007/s11031-021-09887-y>
12. Supriyanto, A., & Maulida, H. (2020). Persepsi beban kerja dan pengaruhnya terhadap stres kerja pada pekerja UMKM. *Jurnal Manajemen Usaha Mikro*, 5(2), 55–66.
13. Wulandari, S., & Prabowo, T. A. (2020). Work engagement pada pekerja mikro: Peran dukungan sosial dan tekanan kerja. *Jurnal*

- Psikologi Terapan*, 8(2), 134–146.
14. World Health Organization. (2021). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5659327>
 15. Zulkarnaen, F., Hamid, S., & Rahmawati, A. (2021). Loyalitas kerja pada pelaku usaha kecil: Analisis work engagement dan nilai personal. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 17(1), 76–90.