



Dukungan Sosial dan *Burnout* Terhadap *Employee Well-Being*

Clara Miftakhul Janah^{1*}, Dita Nur Azizah², Ummul Farida³, Nisrina Hanun Iftadi⁴

^{1, 2, 3, 4}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

*Alamat korespondensi: claramifta7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara dukungan sosial dan burnout terhadap kesejahteraan pegawai. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya kesejahteraan pegawai dalam mendukung kinerja dan kesuksesan jangka panjang organisasi. Tujuan penelitian ini merupakan mengidentifikasi pengaruh dukungan sosial dan *burnout* terhadap kesejahteraan pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei yang melibatkan 33 responden pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD). Teknik sampling yang digunakan adalah convenience sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mencakup variabel dukungan sosial, *burnout*, dan kesejahteraan pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian memperlihatkan tentang dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai ditunjukkan dengan $p < 0.001$, sedangkan *burnout* mendapatkan hasil $p = 0.276$ yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan ($p > 0.05$). Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pentingnya memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Kata kunci: Dukungan sosial, *burnout*, *employee well-being*, RSJD.

RIWAYAT ARTIKEL

Dikirim: 20 11 2024

Diterima: 05 12 2024

Diterbitkan: 01 03 2025

ABSTRACT

This research aims to examine the relationship between social support and burnout on employee welfare. The background to this research is the importance of employee welfare in supporting the organization's long-term performance and success. This research aims to identify the influence of social support and burnout on employee well-being. The method used in this research was a survey involving 33 respondents, Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD). The sampling technique used is convenience sampling. Data was collected using a questionnaire that included social support, burnout, and employee welfare variables. Data analysis was carried out using multiple linear regression. The research results show that social support has a significant influence on employee welfare, indicated by $p < 0.001$. In contrast, burnout results are $p = 0.276$, which means it does not have a significant influence ($p > 0.05$). The implication of the results of this research is the importance of strengthening social support in the work environment to improve employee welfare.

Keywords: Social support, burnout, employee well-being, RSJD.

PENDAHULUAN

Kesejahteraan pegawai menjadi salah satu perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD). Pekerja rumah sakit jiwa berisiko mengalami kelelahan karena beban kerja yang berat, paparan pasien dengan kondisi mental yang sulit, dan tuntutan emosional yang tinggi. Salah satu tantangan yang sering muncul adalah bagaimana suatu organisasi dapat menjaga kesejahteraan di tengah tekanan yang terus meningkat.

Kesejahteraan pegawai di lingkungan rumah sakit adalah hal yang sangat penting karena melibatkan tuntutan kerja yang tinggi, baik secara fisik maupun emosional. RSJD yang merupakan salah satu fasilitas kesehatan dengan rujukan tidak lepas dari berbagai tantangan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pegawainya. Hal ini karena tugas yang dilakukan dengan beban kerja yang berpotensi mengakibatkan kelelahan di kalangan pegawai. Kondisi ini dapat mempengaruhi performa individu serta kualitas kesehatan yang diberikan kepada pasien. Manajemen rumah sakit harus memperhatikan kesejahteraan pegawai karena dapat membantu mereka mengatasi stres, meningkatkan resiliensi, dan mempertahankan kesehatan. Pegawai yang memiliki tingkat kesehatan yang baik cenderung lebih produktif, lebih bahagia dengan pekerjaan mereka, dan dapat memberikan perawatan pasien yang lebih baik. Fenomena ini muncul seiring dengan peningkatan kesadaran terhadap dampak kesehatan mental dan fisik terhadap kinerja karyawan, serta pengakuan bahwa kesejahteraan karyawan secara langsung berhubungan dengan keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi (Rahama & Izzati, 2021).

Keberhasilan serta kesuksesan perusahaan tergantung bagaimana cara mengelola sumber daya manusia yang dimiliki karenanya karyawan merupakan aset penting dalam perusahaan (Sutriana & Syamantha, 2024). Menurut Rondonuwu dkk. (2021) pentingnya peran karyawan untuk kebutuhan mengelola dan memotivasi karyawan agar tetap produktif dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan bertujuan menciptakan karyawan yang setia, berdedikasi, dan memiliki kompetensi serta pencapaian di bidangnya. Menurut Zheng dkk. (2015) mengungkapkan bahwa *employee well-being* melibatkan persepsi dan perasaan karyawan tentang kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan kehidupan serta pengalaman psikologis mereka yang ditunjukkan dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka. *Employee well-being* terdiri dari 3 aspek, yaitu *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Aspek *life-well-being* terdiri dari perawatan pribadi dan keluarga yang mencerminkan emosi pribadi dan karyawan. Aspek *workplace well-being* mencakup pekerjaan seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, layanan logistik, gaya manajemen, dan pengaturan kerja. Aspek *psychological well-being* dengan fokus utama pada pembelajaran, pertumbuhan, prestasi kerja, dan aktualisasi diri.

Kesejahteraan karyawan adalah kondisi di mana individu merasa senang dan puas bekerja dalam sebuah organisasi Mangundjaya (2017). Kesejahteraan karyawan adalah aspek krusial bagi kelanjutan dan pertumbuhan sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan organisasi dengan karyawan yang sehat secara mental dan memiliki kesejahteraan yang baik cenderung menghasilkan performa yang lebih unggul (Tu dkk., 2017). Menurut pengertian dari Rizky & Sadida (2019) *employee wellbeing* adalah bagian kesejahteraan yang diperoleh individu dari tempat kerjanya dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan atau *employee wellbeing* merujuk pada kebahagiaan individu dalam suatu organisasi yang dimana apabila memiliki karyawan dengan kesejahteraan mental yang baik maka karyawan cenderung memiliki performa yang lebih baik sehingga sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi.

Dalam penelitian *Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS)* yang dilakukan oleh Rahmi dkk., (2021) mendapatkan hasil bahwa individu dengan tingkat kesejahteraan pegawai yang tinggi cenderung mengalami tingkat stres yang rendah. Hal ini juga sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Rempowatu dkk (2024) yaitu kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Bolaang Mongondow. Artinya semakin baik perasaan sejahtera maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Pada hasil penelitian Rosanti (2023) menunjukkan

bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BNI Kota Padang. Kesejahteraan yang diberikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

Employee well-being berpengaruh negatif dengan *job insecurity*, yakni semakin tinggi karyawan merasa *job insecurity*, maka wellbeing karyawan akan semakin rendah Rizky & Sadida, (2019). Hal ini juga selaras dengan penelitian Rahmadhanty & Wibowo (2022) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif *job insecurity* terhadap *employee wellbeing*. Artinya semakin tinggi *job insecurity* maka *employee wellbeing* akan semakin rendah. Hasil penelitian Septiana (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *employee wellbeing*, *workplace wellbeing*, dan *psychological wellbeing* dengan intensi *turnover*. Semakin rendah *employee wellbeing* karyawan, maka semakin tinggi intensi *turnover* karyawan.

Untuk mencapai kesejahteraan pegawai tentu terdapat faktor yang mempengaruhinya. Menurut Wardani (2021) faktor yang mempengaruhi *employee wellbeing* yaitu faktor fisik, sosial, dan tempat kerja. Faktor fisik yang dimaksud adalah kesehatan individu. Kesehatan fisik memberikan manfaat bagi individu yang dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka panjang, dan kesehatan fisik penting di ciptakan di lingkungan kerja untuk mencapai *employee wellbeing* (Wahdiniawati dkk., 2024). Perusahaan atau tempat kerja perlu memiliki fasilitas kesehatan di tempat kerja, hal ini dapat membantu karyawan dalam mengatasi masalah kesehatan di tempat kerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (Kandarani, 2020). Selanjutnya faktor sosial yaitu seperti hubungan atasan dan bawahan, hubungan antara sesama karyawan, budaya organisasi, dan dukungan sosial. Hubungan atasan dan bawahan seperti memberikan dukungan, *feedback*, dan tugas yang jelas.

Hubungan antara sesama karyawan yaitu seperti menciptakan suasana kerja yang nyaman, damai, dan bersemangat. Selain itu budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan di tempat kerja. Menurut Zimet dkk. (1988), dukungan sosial berasal dari tiga sumber utama: keluarga, teman, dan orang penting lainnya. Dukungan sosial yang dimaksud adalah kehadiran orang lain yang dapat membantu individu merasa nyaman, dihargai, diperhatikan, dan membantu ketika diperlukan. Dukungan sosial ini dapat berasal dari keluarga, teman dan masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee wellbeing* yaitu dukungan sosial karena hal ini dianggap sangat penting untuk individu yang bekerja. Ada beberapa bentuk dukungan sosial antara lain yaitu keluarga, teman, pasangan, dan lingkungan (Novaritpraja, 2020). Menurut Putri (2021) dukungan sosial dari keluarga mempengaruhi *employee wellbeing* terhadap individu yang bekerja. Dalam dunia pekerjaan, dukungan sosial dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena apabila individu memiliki dukungan sosial yang rendah maka kemampuan kerja dan performanya akan menurun atau kurang baik (Peters dkk, 2018).

Faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah faktor fisik. Kesehatan fisik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dalam jangka panjang. Kesehatan fisik salah satunya dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja atau stress kerja yang dimaksud adalah salah satu faktor dari *burnout*, karena *burnout* pada dasarnya merupakan kondisi stres berat yang melanda seseorang karena suatu pekerjaan. Menurut Kabdiyono dkk (2024) manajemen beban kerja menjadi penting untuk mencapai kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi. *Burnout* merupakan respon berkepanjangan individu terhadap stressor dari emosional maupun interpersonal yang dialami individu yang sedang bekerja (Maslach, 1988). Menurut Maslach (1988) *burnout* memiliki tiga aspek yaitu emotional exhaustion (kelelahan emosional), depersonalization, dan reduced personal

accomplishment (penurunan pencapaian pribadi). *Burnout* berdampak negatif pada well-being, fisik dan mental, karena pada dasarnya *burnout* bukanlah gejala stress kerja melainkan suatu masalah serius akibat stress kerja yang tidak dikelola dengan baik (Indra & Rialmi, 2022). Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor dukungan sosial dan *burnout* dapat mempengaruhi *employee well-being*.

Penelitian ini dilakukan dengan menjadikan karyawan di RSJD sebagai subjek untuk mengetahui kesejahteraan karyawannya dimana hal ini belum pernah diteliti oleh pihak manapun. Penelitian ini berfokus pada hubungan dukungan sosial dan *burnout* di konteks spesifik yang masih jarang ditemukan sehingga diharapkan memberikan kontribusi baru dalam memahami dinamika psikososial kesehatan mental di lingkungan rumah sakit.

Berdasarkan beberapa hal yang telah dipaparkan diatas, maka pada penelitian ini peneliti bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* terhadap *employee well-being* karyawan RSJD. Dalam penelitian ini ditetapkan tiga hipotesis yaitu : (1) Terdapat hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* terhadap *employee well-being* karyawan RSJD; (2) Terdapat hubungan positif antara dukungan sosial terhadap *employee well-being* karyawan RSJD; (3) Terdapat hubungan negatif *burnout* terhadap *employee well-being* karyawan RSJD.

Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini adalah menambah literatur terkait hubungan antara dukungan sosial dan *burnout*. Penelitian ini juga dapat menambah referensi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan dapat menjadi dasar untuk peneliti selanjutnya yang mendalami variabel lain yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat digunakan oleh manajemen rumah sakit untuk menjadi dasar dalam merancang program yang mendukung peningkatan dukungan sosial.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan seluruh informasi data penelitian ditampilkan dengan data numerik yang diperiksa secara statistik dengan hasil yang dijelaskan (Hikmah & Saputra, 2023). Sedangkan penelitian yang menitikberatkan keterikatan dua variabel atau lebih merupakan pengertian dari penelitian korelasional (Ilmiyah, 2015). Adapun alasan mengapa penelitian ini menggunakan korelasional adalah peneliti yang mencari hubungan antara 2 variabel independen yakni dukungan sosial dan *burnout* serta 1 variabel bebas yaitu *employee well-being*.

Partisipan Penelitian

Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu convenience sampling. Convenience sampling atau insidental adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan yang sesuai dengan kriteria peneliti (Sugiyono, 2013). Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini adalah pegawai RSJD, berstatus sebagai karyawan, minimal bekerja 6 bulan, minimal berusia 18 tahun, pendidikan terakhir minimal SMA/SMK sederajat, serta bersedia secara sukarela untuk mengisi kuesioner yang dibuktikan dengan pengisian informed consent sebelum melanjutkan mengisi kuesioner.

Prosedur Penelitian

Kuesioner penelitian didistribusikan secara online dengan menggunakan google form melalui perantara bagian SDM dari RSJD. Pengisian kuesioner membutuhkan waktu sekitar 10 sampai 15

menit. Jumlah karyawan yang mengisi kuesioner adalah 38 pegawai. Pemilihan subjek berdasarkan teknik non-probability sampling dengan metode convenience sampling.

Tabel 1
Demografi Subjek

Demografi	Jumlah	Presentase
<i>Jenis Kelamin</i>		
Pria	10	30%
Wanita	23	70%
<i>Status Pernikahan</i>		
Menikah	20	61%
Belum Menikah	13	39%
<i>Usia</i>		
20 – 30 Tahun	15	46%
31 – 40 Tahun	14	42%
41 – 50 Tahun	2	6%
51 – 60 Tahun	2	6%
<i>Tingkat Pendidikan</i>		
SMA/SMK	7	21%
D3	1	3%
S1/D4	22	67%
S2	2	6%
S3	1	3%
<i>Divisi</i>		
Bagian Perencanaan dan Pengembangan	9	27%
Bagian Keuangan	1	3%
Bagian Umum	16	49%
<i>Kesehatan dan Pelayanan</i>	7	21%
Status Pegawai		
Karyawan Tetap	24	73%
Karyawan Kontrak	9	27%
<i>Masa Kerja</i>		
< 6 bulan	2	6%
6 bulan – 1 tahun	7	21%
> 1 Tahun	4	12%
> 2 Tahun	7	21%
> 3 Tahun	4	12%
> 4 tahun	9	27%

Pengukuran

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *employee well-being* adalah EWBS yang telah dibuat oleh Zheng et al kemudian dikembangkan Rahmi dkk (2021). Memiliki 18 item dengan rentang skor bergerak dari 1-7 dengan pilihan jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skala ini mengukur dimensi life well-being, workplace well-being, dan psychological well-being. Hasil uji

reliabilitas skala adalah 0.942 sehingga dapat diartikan bahwa alat ukur ini dapat digunakan untuk mengukur *employee well-being* dalam sebuah penelitian. Instrumen untuk mengukur variabel burn-out adalah skala MBI (*Maslach Burnout Inventory*) dengan adaptasi yang dilakukan oleh Beaton (2001) diuji cobakan oleh (Widhianingtanti & van Luijelaar, 2022). Memiliki 22 item dengan rentang skor yang bergerak dari 1-7 dengan pilihan jawaban dimulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skala ini mewakili dari struktur tiga faktor yaitu mengukur kelelahan secara emosional, sinisme serta pencapaian pribadi. Skala ini memiliki reliabilitas α adalah 0.916 yang bergerak sehingga dapat digunakan untuk mengukur *burnout* dalam penelitian. Menurut Vinahapsari (2019) untuk menentukan reliabel atau tidaknya suatu pertanyaan, dilihat dari Cronbach's Alpha. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial adalah skala multidimensi dukungan sosial yang dirasakan (MPSS) dikembangkan oleh Zimet dkk (1988) dan kemudian diadaptasi oleh (Sulistiani dkk., 2022). Alat ukur ini terdiri dari 12 item dengan tiga sub skala yaitu dukungan dari keluarga, teman, dan signifikan. Setiap item dinilai dengan menggunakan skala likert rentang skor bergerak dari 1-7 dimulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Analisis Data

Data yang sudah dikumpulkan kemudian diolah menggunakan bantuan *software* Jamovi 2.4.14 lalu dilakukan uji hipotesis. Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi.

HASIL

Data Demografi Subjek Penelitian

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil penelitian menunjukkan bahwa responden mayoritas berjenis kelamin wanita sejumlah 23 responden (69,7%) dengan sebagian besar berusia 20-30 tahun sejumlah 15 responden (45,5%), sebagian besar status perkawinan menikah dengan responden 20 (60,6%), sebagian besar memiliki Tingkat Pendidikan S1/D4 sejumlah 22 responden (66,7%), mayoritas responden dari Divisi Bagian Umum sebanyak 16 responden (48,5%), kemudian sebagian besar status pegawai yaitu karyawan tetap dengan responden 24 (72,7%), dan mayoritas Masa Kerja responden yaitu >4 tahun sebanyak 9 responden (27,3%).

Uji Asumsi

Uji asumsi antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Uji normalitas memastikan bahwa data mengikuti distribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas memeriksa adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Selain itu, uji autokorelasi memastikan tidak adanya korelasi antar residu (selisih antara nilai yang diamati dan nilai yang diprediksi oleh model).

Tabel 2

Uji Normalitas

	Statistics	Nilai-p	Keterangan
Shapiro-Wilk	0,938	0,060	Normal

Tabel 3

Uji Multikolinearitas

Model	VIF	Tolerance
Dukungan Sosial	1.24	0.807

Burnout

1.24

0.807

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diperoleh data Uji Multikolinearitas: Untuk memeriksa apakah ada hubungan linear yang tinggi antara variabel bebas. *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 atau Tolerance < 0.1 menunjukkan adanya masalah multikolinearitas. Pada tabel di atas VIF untuk Dukungan Sosial dan *Burnout* adalah 1.24 dengan *Tolerance* 0.807, menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas.

Tabel 4.*Uji Autokorelasi*

Autocorrelation	Durbin-Watson Statistic	Nilai-p
-0,0630	2,05	0,818

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diperoleh data Uji Autokorelasi (Durbin-Watson Test): Untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara residual. Durbin-Watson (DW) Statistic sekitar 2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Pada tabel di atas, DW Statistic = 2,05 dan $p = 0,818$, menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear. Secara simultan, hasil F-Test menunjukkan nilai F sebesar 24.1 dengan $p < 0.001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial dan *Burnout* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Secara parsial, hasil menunjukkan bahwa variabel Dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai t sebesar 5,67 dan $p < 0,001$, sehingga hipotesis alternatif diterima untuk variabel ini. Sebaliknya, variabel *burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dengan nilai t sebesar 1,11 dan $p = 0,276$, sehingga hipotesis nol diterima untuk variabel ini. Model ini memiliki nilai R^2 sebesar 0,616, yang berarti 61,6% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Dengan demikian, analisis regresi menunjukkan bahwa hanya variabel Dukungan sosial yang memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat, sementara kedua variabel bebas memiliki pengaruh signifikan secara simultan. Dari ini kita dapat menyimpulkan bahwa variabel Dukungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung karena nilai $p < 0.05$, sedangkan variabel *burnout* tidak signifikan ($p > 0.05$).

DISKUSI

Penelitian ini secara khusus dilakukan di RSJD, sebuah rumah sakit jiwa yang melibatkan karyawan dalam kondisi kerja dengan tekanan emosional dan psikologis tinggi. Sebagai institusi kesehatan mental, tuntutan kerja yang dihadapi karyawan RSJD meliputi interaksi dengan pasien yang memiliki gangguan psikologis berat, yang sering kali meningkatkan beban emosional. Dalam penelitian ini, ditemukan hasil bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Galih Tiarany & Mustofa (2022) menunjukkan terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan *employee well-being*. Dapat dijelaskan bahwa karyawan memiliki persepsi positif terhadap perlakuan yang mereka terima dari organisasi dan atasannya, maka menimbulkan perasaan lebih memuaskan. Sehingga memunculkan perilaku timbal balik karyawan terhadap organisasi ke arah yang lebih baik. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahama & Izzati (2021) mendapatkan hasil semakin tinggi dukungan sosial karyawan, maka semakin tinggi pula *employee well-being* pada karyawan. Pengaruh positif dari dukungan sosial terhadap kesejahteraan karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa proses, ketika karyawan merasa mendapat dukungan dari organisasi dan atasan, mereka cenderung mengembangkan persepsi positif terhadap lingkungan kerja mereka. Ini dapat meningkatkan

kepuasan kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dukungan yang diterima dapat mendorong karyawan untuk membalas dengan perilaku positif terhadap organisasi, seperti meningkatkan produktivitas atau loyalitas. Dukungan sosial dapat berfungsi sebagai penyangga terhadap stres kerja, membantu karyawan mengatasi tantangan dengan lebih efektif. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik.

Sebaliknya, *burnout*, meskipun diidentifikasi sebagai salah satu faktor risiko dalam lingkungan kerja bertekanan tinggi seperti RSJD, tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini. Hal ini dapat dijelaskan melalui mekanisme adaptasi yang mungkin telah dikembangkan oleh karyawan RSJD, misalnya pelatihan koping strategi, supervisi klinis, atau rotasi kerja untuk mengurangi eksposur terhadap situasi stres tinggi. Temuan dari studi yang telah dilaksanakan mengindikasikan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) tidak menunjukkan dampak yang berarti terhadap tingkat kesejahteraan para pekerja. Kesimpulan ini sejalan dengan hasil investigasi sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ratnasari & Prasetyo (2017) menunjukkan bahwa semakin positif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin rendah stres kerja yang dimiliki, sebaliknya semakin negatif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi stres. Sampel dalam penelitian ini mungkin mempengaruhi hubungan antara *burnout* dan kesejahteraan karyawan. Karyawan mungkin telah mengembangkan mekanisme koping yang efektif untuk mengatasi *burnout*, sehingga mengurangi dampaknya terhadap kesejahteraan mereka. Berdasarkan penelitian Darmawan (2015) *burnout* menjadi masalah sosial yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, mengancam semangat kerja dan kepercayaan diri karyawan yang dapat berujung pada buruknya kualitas kerja. Meskipun *burnout* tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan, ini tidak berarti bahwa *burnout* tidak relevan.

Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai berhubungan positif dengan dukungan sosial dan negatif dengan *burnout*. Rahmi dkk. (2021) menyatakan bahwa individu dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi cenderung mengalami tingkat stres yang rendah. Hal ini relevan dengan konteks RSJD, di mana pegawai yang merasa didukung oleh lingkungan kerja mereka dapat lebih baik dalam mengelola stres yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang berat.

Penelitian yang dilakukan oleh Indra & Rialmi (2022) menunjukkan bahwa *burnout* dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental pegawai. Meskipun dalam penelitian ini tidak ditemukan hubungan signifikan antara *burnout* dan kesejahteraan, penting untuk memperhatikan bahwa pegawai yang terus menerus mengalami *burnout* tanpa dukungan yang memadai dapat berisiko mengalami penurunan kesejahteraan di masa depan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mengembangkan strategi untuk mengurangi *burnout* melalui peningkatan dukungan sosial dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih positif.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen RSJD untuk memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja. Dengan menciptakan budaya kerja yang saling mendukung, pegawai dapat merasa lebih dihargai dan diperhatikan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan hubungan interpersonal dan komunikasi antar pegawai juga dapat menjadi langkah yang strategis. Selain itu, penting untuk melakukan pemantauan secara berkala terhadap tingkat *burnout* di antara pegawai.

Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menyebabkan *burnout*, manajemen dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencegah kondisi ini, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa dukungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan, sedangkan *burnout* tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Hasil ini meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan yang lebih baik. Disarankan agar manajemen lebih fokus pada peningkatan dukungan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerjanya. Temuan ini dapat diterapkan pada strategi manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi, termasuk rumah sakit, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan mengurangi risiko kelelahan karyawan. Pada penelitian kedepannya, responden dapat di tambahkan lebih banyak agar dapat melihat data dengan jangkauan lebih banyak. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun perusahaan.

Pernyataan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada Pihak RSJD yang telah berkenan menerima kelompok kami untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. (2015). Pengaruh burnout dan fasilitas kerja terhadap turnover pekerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 8–14.
- Dewi, A. F. A. (2020). Pengaruh Social Support..., Annisa Farin Arwinda Dewi, Fakultas Psikologi UMP, 2021. *UMP*, 11–22.
- Galih Tiarany, A., & Mustofa, Z. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational Virtuousness Pada Kinerja Dimediasi oleh Employee Well-Being. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(7), 755–762. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i7.437>
- Hikmah, S. N., & Saputra, V. H. (2023). Korelasi Motivasi Belajar dan Pemahaman Matematis terhadap Hasil Belajar Matematika. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik (JI-M5)*, 3(1), 42–57.
- Ilmiyah, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PR. Trubus Alami Malang. *Skripsi Fakultas Ekonomi UIN Malang*, 3(1), 1–10. <http://etheses.uin-malang.ac.id/835/>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496–509.
- Kandarani, W. (2020). Kewajiban Perusahaan terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 8(2), 192–194. <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/1679>

- Mangundjaya, F. S. & W. L. H. (2017). BUNGA RAMPAI PSIKOLOGI DALAM MANAJEMEN SDM DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI. In SWASCITA.
- Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Peters, E., Spanier, K., Radoschewski, F. M., & Bethge, M. (2018). Influence of social support among employees on mental health and work ability—a prospective cohort study in 2013–15. *European Journal of Public Health*, 28(5), 819–823. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cky067>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106.
- Rahmadhanty, S., & Wibowo, D. H. (2022). Job Insecurity dan Employee Well-Being: Studi Korelasional pada Karyawan Kontrak di Masa Pandemi. *Desember*, 11(4), 542–550. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v11i4>
- Rahmi, T. R., Agustiani, H. A., Harding, D. H., & Fitriana, E. F. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 93. <https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13112>
- Ratnasari, A. A., & Prasetyo, A. R. (2017). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan stres kerja. *Jurnal EMPATI*, 6(2), 70–76. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/19732>
- Rempowatu, Syutrika. Ialoma, alden. mambo, R. (2024). PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 12 No(1), 32.
- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee well-being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 8(1), 329–335. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23651>
- Rondonuwu, B. I., Pangemanan, S. S., & Arie, F. V. (2021). the Effect of Leadership Style and Reward System on Employee Wellbeing At Pdam Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1316–1324.
- Rosanti, I. A. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>
- Septiana, N. D. (2018). *Hubungan employee well-being dengan intensi turnover pada karyawan bagian operator di cv. laksana karoseri*.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sulistiani, W., Fajrianthi, F., & Kristiana, I. F. (2022). Validation of the Indonesian Version of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS): A Rasch Model Approach. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89–103. <https://doi.org/10.14710/jp.21.1.89-103>
- Sutriana, A., & Syamantha, A. (2024). Hubungan Employee Well-being Dengan Intensi Turnover Karyawan Pt. Indo Cahaya Mas. *Psikologika*, 1(2), 1–12. <https://kti.potensi-utama.ac.id/index.php/PSIKOLOGIKA/article/view/1727%0Ahttps://kti.potensi-utama.ac.id/index.php/PSIKOLOGIKA/article/download/1727/767>
- Tu, Y., Lu, X., & Yu, Y. (2017). Supervisors' Ethical Leadership and Employee Job Satisfaction: A Social Cognitive Perspective. *Journal of Happiness Studies*, 18(1), 229–245. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9725-1>

- V.A., P. (2021). Pengaruh dukungan sosial suami terhadap employee well-being pada pekerja perempuan serta tinjauannya menurut islam. *Doctoral Dissertation, Universitas YARSI*, 7(3), 6.
- Vinahapsari, C. A. (2019). Perbandingan Tingkat Stress Kerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing Bank Bri Wilayah Yogyakarta. *TECHNOBIZ : International Journal of Business*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.33365/tb.v2i1.271>
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 728–738. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/24683>
- Widhianingtanti, L. T., & van Luijtelaar, G. (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–21. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2