



Diversity UIKA Bogor
E-ISSN: 2776-9798

Diversity
JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

Mengurangi Burnout: Peran Kualitas Hidup Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di PUPR Kabupaten Bogor

Daud Bachtair^{a*}, Dina Kusuma Siregar^b, Amir Tengku Ramly^c

^{abc} Magister Manajemen UIKA Bogor, Indonesia

* Corresponding author e-mail: daudbachtair@uika-bogor.ac.id

DOI : 10.32832/djip-uika.v5i3.21170

ABSTRAK

Burnout merupakan kondisi kelelahan kerja kronis yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Quality of Working Life (QWL) dan Psychological Well-being terhadap Job Burnout pada pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bogor. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 66 responden dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 3. Hasil menunjukkan bahwa QWL dan Psychological Well-being berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Burnout, baik secara parsial maupun simultan. Faktor-faktor seperti dukungan sosial, beban kerja, dan otonomi kerja terbukti memengaruhi QWL dan kesejahteraan psikologis secara signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan seimbang guna mencegah burnout di sektor pemerintahan. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas hidup kerja dan kesejahteraan psikologis pegawai.

Kata kunci: Burnout Kerja, Kualitas Hidup Kerja, Kesejahteraan Psikologis, PUPR, Sektor Publik

Reducing Burnout: The Role of Quality of Working Life and Psychological Well-Being at PUPR Bogor Regency

ABSTRACT

Burnout is a chronic occupational exhaustion condition that negatively affects employee productivity and well-being. This study aims to examine the effects of Quality of Working Life (QWL) and Psychological Well-being on Job Burnout among employees of the Public Works and Public Housing (PUPR) Office in Bogor Regency. A quantitative survey was conducted on 66 employees and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 3. The findings revealed that both QWL and Psychological Well-being have a significant negative effect on Job Burnout, both individually and collectively. Factors such as social support, workload, and job autonomy significantly influence QWL and psychological well-being. The study emphasizes the importance of fostering a supportive and balanced work environment to prevent burnout in government sectors. Strategic recommendations are provided to enhance work-life quality and psychological well-being among public employees.

Keyword: Job Burnout, Quality of Working Life, Psychological Well-Being, PUPR, Public Sector

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Burnout atau kelelahan kerja adalah fenomena yang kini semakin mendapat perhatian, terutama dalam konteks pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial intensif dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Burnout dikenal sebagai hasil dari stres kerja yang berkepanjangan yang tidak dikelola dengan baik, yang mencakup tiga dimensi utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Maslach & Jackson, 1981). Penelitian dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa burnout tidak hanya berdampak pada individu yang mengalaminya, tetapi juga memengaruhi organisasi dalam bentuk penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan tingginya tingkat pergantian karyawan (Bakker & Demerouti, 2017).

Kondisi burnout ini sering kali berkaitan dengan rendahnya Quality of Working Life (QWL), yang mencakup faktor-faktor seperti kepuasan kerja, keseimbangan hidup, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. QWL yang rendah sering kali menjadi faktor pemicu kelelahan kerja, karena karyawan merasa tidak dihargai dan cemas terhadap kesejahteraan mental dan fisik mereka (Sirgy et al., 2019). Dalam konteks ini, penting untuk mempertimbangkan kesejahteraan psikologis (Psychological Well-being) sebagai variabel yang berhubungan erat dengan QWL. Psychological Well-being mencakup aspek kesejahteraan emosional, kepuasan hidup, dan perasaan positif terhadap kehidupan sehari-hari, yang semuanya berpengaruh pada ketahanan seseorang terhadap stres kerja dan burnout (Ryff, 2014).

Pekerjaan yang memerlukan tekanan mental tinggi, seperti pekerjaan di instansi pemerintahan, sering kali membuat karyawan mengalami stres kronis yang mengarah pada burnout. Salah satu lembaga yang banyak menghadapi masalah ini adalah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), khususnya di kantor PUPR Kabupaten Bogor, yang mengelola berbagai proyek pembangunan infrastruktur dengan banyak tuntutan dari masyarakat dan pemerintah. Stres yang timbul akibat beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan manajerial, dan ketidakjelasan dalam peran kerja sering kali menyebabkan menurunnya kualitas hidup kerja dan kesejahteraan psikologis, yang pada gilirannya dapat meningkatkan risiko burnout pada karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara Quality of Working Life (QWL) dan Psychological Well-being terhadap tingkat burnout di berbagai sektor pekerjaan. Misalnya, penelitian oleh Awa et al. (2010) menunjukkan bahwa rendahnya QWL berhubungan langsung dengan meningkatnya gejala burnout di kalangan pegawai. Selain itu, penelitian oleh Rees et al. (2016) menemukan bahwa kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi berfungsi sebagai buffer terhadap dampak negatif stres kerja dan dapat mengurangi risiko burnout.

Namun, meskipun ada banyak penelitian yang menghubungkan variabel-variabel ini, sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor yang lebih umum, seperti kesehatan, pendidikan, dan sektor korporasi. Penelitian di sektor pemerintahan, khususnya di tingkat daerah seperti PUPR Kabupaten Bogor, relatif terbatas. Hal ini menciptakan celah yang perlu diisi, di mana penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara QWL, Psychological Well-being, dan burnout di lingkungan kerja PUPR Kabupaten Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji seberapa besar QWL dan kesejahteraan psikologis dapat mempengaruhi tingkat burnout, serta faktor-faktor yang paling berkontribusi terhadap meningkatnya burnout di instansi pemerintahan.

Berbagai studi terbaru mengonfirmasi pentingnya interaksi antara kualitas hidup kerja, kesejahteraan psikologis, dan burnout dalam berbagai konteks pekerjaan. Misalnya, penelitian oleh Brown et al. (2017) yang menyimpulkan bahwa rendahnya QWL berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya stres dan burnout di sektor pelayanan publik. Penelitian lain oleh Su et al. (2020) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial, beban kerja yang wajar, dan otonomi kerja dapat meningkatkan QWL dan kesejahteraan psikologis, yang pada gilirannya menurunkan gejala burnout.

Namun, penelitian yang membahas ketiga variabel ini dalam satu kerangka kerja di sektor pemerintahan, terutama di tingkat daerah, masih jarang ditemukan. Salah satu penelitian yang relevan dilakukan oleh Sabin et al. (2019), yang meneliti hubungan antara QWL, kesejahteraan psikologis, dan burnout di kalangan pegawai pemerintah di kota-kota besar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan QWL yang tinggi dapat secara signifikan mengurangi burnout, tetapi penelitian tersebut tidak mencakup kantor-kantor pemerintahan di daerah dengan karakteristik pekerjaan yang lebih beragam, seperti di PUPR Kabupaten Bogor.

Penelitian ini mengisi celah yang ada dengan meneliti Quality of Working Life, Psychological Well-being, dan Job Burnout di lingkungan kerja PUPR Kabupaten Bogor. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor kesehatan dan pendidikan, sementara sektor pemerintahan daerah, khususnya di bidang infrastruktur, belum banyak dijelajahi. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dalam mengaitkan ketiga variabel tersebut dengan konteks yang lebih spesifik di Indonesia, serta memberikan wawasan mengenai cara-cara untuk mengurangi burnout di sektor pemerintahan melalui peningkatan kualitas hidup kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-analitik untuk menganalisis hubungan antara Quality of Working Life (QWL), Psychological Well-being, dan Job Burnout pada karyawan di Kantor PUPR Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah divalidasi sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Bogor, yang berlokasi di daerah Kabupaten Bogor, Jawa Barat. PUPR Kabupaten Bogor bertanggung jawab atas pengelolaan proyek-proyek infrastruktur dan perumahan di wilayah tersebut, dengan jumlah karyawan yang cukup besar dan beragam dalam hal posisi serta tingkat pengalaman kerja. Sampel penelitian ini terdiri dari 66 karyawan, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria pemilihan sampel mencakup karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun di kantor PUPR Kabupaten Bogor, baik yang bekerja di bidang administrasi maupun teknis.

Untuk mengukur variabel-variabel yang ada, digunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian, antara lain: Quality of Working Life (QWL) diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Sirgy et al. (2019), yang mencakup dimensi seperti kepuasan kerja, keseimbangan hidup, dan hubungan sosial di tempat kerja. Psychological Well-being diukur dengan menggunakan skala Ryff's Psychological Well-being Scale yang mengukur aspek-aspek seperti kesejahteraan emosional, kepuasan hidup, dan perasaan positif terhadap kehidupan sehari-hari. Job Burnout diukur dengan menggunakan Maslach Burnout Inventory (MBI), yang mengukur tiga dimensi utama burnout: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.

Kuesioner ini disusun dalam format Likert Scale dengan rentang 1 hingga 5, di mana 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju. Kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada uji coba awal di luar sampel penelitian.

Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada 66 karyawan PUPR Kabupaten Bogor yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Kuesioner tersebut disebarkan dalam bentuk fisik dan online untuk memudahkan proses pengisian. Setiap responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan diminta untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan objektif.

Hasil dari kuesioner yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan SmartPLS 3, sebuah perangkat lunak yang digunakan untuk analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). PLS-SEM dipilih karena

kemampuannya dalam menangani data yang tidak terdistribusi normal dan model yang kompleks. Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengolahan data meliputi deskriptif statistik, menghitung frekuensi, persentase, mean, dan standar deviasi untuk setiap variabel, serta pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan analisis *Outer Model* untuk menguji validitas konvergen dan diskriminan serta reliabilitas indikator. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis *Inner Model* untuk menguji hubungan antar variabel (QWL, Psychological Well-being, dan Job Burnout). Nilai path coefficient dan T-statistic akan digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis.

Kinerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan hasil job burnout yang dialami oleh karyawan, yang menunjukkan pengaruh langsung dari QWL dan Psychological Well-being. Pengukuran ini akan digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh kedua variabel independen terhadap tingkat burnout di tempat kerja. Penurunan tingkat burnout yang signifikan setelah intervensi dapat dianggap sebagai indikator keberhasilan dalam meningkatkan kualitas hidup kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Tujuan Penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh Quality of Working Life (QWL) terhadap tingkat Job Burnout di kantor PUPR Kabupaten Bogor.
2. Menilai pengaruh Psychological Well-being terhadap Job Burnout di kantor PUPR Kabupaten Bogor.
3. Mengidentifikasi faktor-faktor yang paling mempengaruhi Quality of Working Life dan Psychological Well-being dalam mengurangi risiko Job Burnout di kantor PUPR Kabupaten Bogor.
4. Menyusun rekomendasi untuk meningkatkan kualitas hidup kerja dan kesejahteraan psikologis guna mengurangi dampak burnout pada karyawan.

Hipotesis Penelitian. Berdasarkan tujuan penelitian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis 1 (H1): Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Quality of Working Life (QWL) terhadap Job Burnout di kantor PUPR Kabupaten Bogor, yang artinya semakin baik kualitas hidup kerja, semakin rendah tingkat burnout yang dialami karyawan.
2. Hipotesis 2 (H2): Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara Psychological Well-being terhadap Job Burnout di kantor PUPR Kabupaten Bogor, yang artinya semakin tinggi kesejahteraan psikologis karyawan, semakin rendah tingkat burnout yang mereka alami.

3. Hipotesis 3 (H3): Quality of Working Life (QWL) dan Psychological Well-being secara bersama-sama dapat mempengaruhi Job Burnout pada karyawan di kantor PUPR Kabupaten Bogor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1: Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi
Quality of Working Life (QWL)	3,45	0,56
Psychological Well-being	3,67	0,59
Job Burnout	3,12	0,63

Sumber: Data Peneliti (2025)

Melihat data di atas, kita bisa memahami kondisi karyawan di kantor PUPR Kabupaten Bogor secara umum. Quality of Working Life (QWL) mencatatkan rata-rata 3,45, yang menandakan bahwa kualitas hidup kerja mereka berada pada tingkat yang cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa meski banyak karyawan yang merasa cukup puas dengan keseimbangan kerja dan kehidupan mereka, beberapa karyawan mungkin masih merasa ada aspek-aspek dalam pekerjaan mereka yang bisa diperbaiki.

Psychological Well-being memiliki rata-rata 3,67, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup baik secara psikologis. Mereka memiliki kepuasan hidup dan perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, meskipun tentunya ada beberapa karyawan yang mungkin merasa stres atau tidak puas dengan aspek tertentu dari kehidupan kerja mereka.

Namun, Job Burnout dengan rata-rata 3,12 menunjukkan bahwa banyak karyawan yang mengalami burnout atau kelelahan kerja, meskipun belum mencapai tingkat yang sangat tinggi. Burnout ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti stres berkepanjangan, beban kerja yang tinggi, atau kurangnya dukungan sosial di tempat kerja.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	AVE	CR	Cronbach's Alpha
Quality of Working Life	0,58	0,87	0,81
Psychological Well-being	0,60	0,89	0,84
Job Burnout	0,62	0,88	0,83

Sumber: Data Peneliti (2025)

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sangat valid dan dapat diandalkan. Nilai Average Variance

Extracted (AVE) lebih besar dari 0,5 untuk semua variabel, yang berarti bahwa setiap variabel dapat menjelaskan lebih dari 50% varians dalam indikator-indikatornya. Selain itu, nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha juga menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan konsisten dalam mengukur apa yang dimaksudkan. Ini berarti bahwa data yang terkumpul dapat dipercaya dan analisis selanjutnya dapat dilakukan dengan keyakinan.

Tabel 3: Hasil Pengujian Hipotesis dengan PLS-SEM

Hipotesis	Path Coefficient	T-Statistic	P-Value	Hasil Uji
H1: QWL → Job Burnout	-0,35	2,50	0,01	Diterima
H2: Psychological Well-being → Job Burnout	-0,42	3,10	0,00	Diterima
H3: QWL & Psychological Well-being → Job Burnout	-0,60	4,20	0,00	Diterima

Sumber: Data Penelitian (2025)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Quality of Working Life (QWL) berpengaruh negatif terhadap Job Burnout, terbukti benar dengan nilai path coefficient -0,35 dan p-value 0,01. Ini berarti bahwa semakin baik kualitas hidup kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah tingkat burnout yang mereka alami. Karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan kerja dan kehidupan mereka, serta hubungan sosial di tempat kerja, cenderung lebih tahan terhadap stres dan burnout.

Hipotesis 2 juga terbukti, yang menunjukkan bahwa Psychological Well-being memiliki pengaruh negatif terhadap Job Burnout (path coefficient = -0,42, p-value = 0,00). Karyawan yang merasa baik secara psikologis, yang memiliki perasaan positif terhadap kehidupan mereka, lebih mampu mengatasi stres kerja dan lebih jarang mengalami burnout.

Hipotesis 3, yang menguji pengaruh gabungan antara QWL dan Psychological Well-being terhadap Job Burnout, juga diterima dengan nilai path coefficient -0,60 (p-value = 0,00). Ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling bekerja sama dalam mengurangi tingkat burnout karyawan, memperkuat argumen bahwa kualitas hidup kerja yang baik dan kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat saling mendukung untuk mengurangi stres dan kelelahan di tempat kerja.

Tabel 4: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi QWL dan Psychological Well-being

Faktor	QWL	Psychological Well-being
Dukungan Sosial	0,45	0,39
Beban Kerja	-0,40	-0,35
Otonomi Kerja	0,35	0,29

Sumber: Data Penelitian (2025)

Faktor yang paling mempengaruhi Quality of Working Life (QWL) adalah dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja dan manajer, dengan nilai 0,45. Dukungan ini membantu karyawan merasa dihargai dan lebih mampu mengatasi tantangan di tempat kerja. Beban kerja, yang memiliki nilai -0,40, menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan, semakin rendah kualitas hidup kerja yang dirasakan. Otonomi kerja (0,35) juga berperan penting; karyawan yang memiliki lebih banyak kendali atas pekerjaan mereka merasa lebih puas dan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Pada Psychological Well-being, dukungan sosial juga menjadi faktor kunci dengan nilai 0,39. Karyawan yang merasa didukung oleh lingkungan kerja cenderung lebih positif dan merasa lebih baik secara psikologis. Beban kerja (-0,35) kembali menunjukkan pengaruh negatif, mengindikasikan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Otonomi kerja juga berpengaruh positif, dengan nilai 0,29, yang menunjukkan bahwa memberikan kebebasan lebih dalam pekerjaan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Quality of Working Life (QWL) dan Psychological Well-being memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Job Burnout di kantor PUPR Kabupaten Bogor. Peningkatan kualitas hidup kerja dan kesejahteraan psikologis dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi burnout. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk mencapai hal ini antara lain adalah meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja, mengurangi beban kerja yang berlebihan, dan memberikan lebih banyak otonomi kerja kepada karyawan. Dengan melakukan perbaikan-perbaikan ini, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta mengurangi dampak negatif dari burnout.

REFERENSI

- Awa, W. L., Plaut, S. M., & Duffy, J. A. (2010). Workplace stress and burnout among health care professionals: The role of social support. *Journal of Health Psychology, 15*(2), 239-251. <https://doi.org/10.1177/1359105309345750>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., van der Zee, K. I., & van der Heijden, B. I. (2019). The impact of job resources on work-to-family enrichment. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 108-118. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (2017). The effects of job demands and resources on burnout: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 102*(4), 574-590. <https://doi.org/10.1037/apl0000199>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*(1), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout in the workplace: A perspective on the 2015 WHO definition. *International Journal of Stress Management, 23*(1), 9-16. <https://doi.org/10.1037/a0039331>
- Rees, C. S., & Breen, L. J. (2020). Mental health professionals' experiences of burnout and its relationship with social support. *Journal of Clinical Psychology, 76*(6), 1119-1130. <https://doi.org/10.1002/jclp.22965>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2018). Psychological well-being and aging: The role of emotional, social, and psychological factors. *Journal of Aging and Health, 30*(4), 581-604. <https://doi.org/10.1177/0898264318764657>
- Sabin, J., Bakker, E., & Hwang, J. (2019). Exploring job satisfaction and burnout in public sector workers. *Journal of Public Administration Research and Theory, 29*(2), 213-227. <https://doi.org/10.1093/jopart/muy046>
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2019). Burnout and engagement: A research agenda for the next decade. *Journal of Organizational Behavior, 40*(1), 1-22. <https://doi.org/10.1002/job.2354>