

Pengaruh Burnout, Job Security, dan Digital Work Environment terhadap Psychological Well-Being Karyawan

Alfikri Areza^{1*}, Risna Kurniawati², Santia³, Ria Aulia⁴

^{1*234} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

Email: Arezza353@gmail.com, risnakurniawati22@gmail.com, tyasantia6@gmail.com,
radvlpin@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Burnout, Job Security, dan Digital Work Environment terhadap Psychological Well-Being karyawan Universitas Pamulang. Burnout yang meningkat pascapandemi, ketidakpastian keamanan kerja, serta tantangan lingkungan kerja digital menjadi isu krusial yang memengaruhi kesejahteraan psikologis tenaga kependidikan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan sampel 60 responden melalui rumus Slovin (taraf kesalahan 5%) dan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 5 poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil menunjukkan Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Psychological Well-Being ($t = -2,850$; sig. 0,006). Job Security berpengaruh positif dan signifikan ($t = 3,920$; sig. 0,000) sebagai faktor paling dominan. Digital Work Environment berpengaruh positif dan signifikan ($t = 2,450$; sig. 0,017). Secara simultan, ketiganya berpengaruh signifikan ($F = 18,420$; sig. 0,000) dengan kontribusi 47,6% ($\text{Adjusted } R^2 = 0,476$).

Kata Kunci: Burnout; Job Security; Digital Work Environment; Psychological Well-Being; Karyawan

Abstract

This study analyzes the influence of Burnout, Job Security, and Digital Work Environment on the Psychological Well-Being of employees at Universitas Pamulang. Post-pandemic burnout, job security uncertainty, and digital work challenges are critical issues affecting the psychological welfare of administrative staff. A quantitative causal-associative approach was used with 60 respondents selected via the Slovin formula (5% error margin) and purposive sampling. Data were collected through 5-point Likert scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression in SPSS. Burnout showed a significant negative effect on Psychological Well-Being ($t = -2.850$; sig. 0.006). Job Security showed a significant positive effect ($t = 3.920$; sig. 0.000) as the most dominant factor. Digital Work Environment showed a significant positive effect ($t = 2.450$; sig. 0.017). Simultaneously, all three variables significantly influenced Psychological Well-Being ($F = 18.420$; sig. 0.000), explaining 47.6% of variance ($\text{Adjusted } R^2 = 0.476$).

Keywords: Burnout; Job Security; Digital Work Environment; Psychological Well-Being; Employees

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memegang peranan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas layanan pendidikan tidak hanya bergantung pada kompetensi dosen, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis karyawan sebagai tenaga kependidikan. Psychological Well-Being (PWB) merupakan kondisi fungsi psikologis optimal yang mencakup enam dimensi: self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, dan personal growth (Ryff, 1989). Kondisi ini menjadi fondasi penting bagi produktivitas dan komitmen organisasi.

Universitas Pamulang menghadapi dinamika kerja yang semakin kompleks pascapandemi COVID-19. Transformasi digital mengubah pola kerja karyawan, termasuk penerapan sistem hybrid dan peningkatan ketergantungan pada teknologi yang memunculkan berbagai tekanan psikologis. Burnout menjadi masalah utama yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian profesional akibat stres kerja kronis (Maslach & Leiter, 2016).

Studi terbaru mengkonfirmasi burnout berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dengan korelasi $r = -0,65$ (Ahmad et al., 2025). Di konteks Indonesia, penelitian pada karyawan perusahaan menunjukkan burnout berdampak signifikan pada kinerja dan kepuasan kerja (Damaihati et al., 2025).

Selain burnout, Job Security turut memengaruhi kesejahteraan karyawan. Penelitian di Indonesia membuktikan job security berpengaruh signifikan terhadap psychological well-being melalui mediasi kepuasan kerja (Merdiaty, 2024). Job insecurity terbukti berdampak negatif terhadap psychological well-being (Yulianti et al., 2023) dan memperlemah keterlibatan kerja (Nikmah et al., 2021). Di sisi lain, Digital Work Environment membawa peluang sekaligus tantangan. Technostress di lingkungan kerja digital terbukti menurunkan well-being karyawan akademik (Truta et al., 2023; Wang et al., 2025) dan memoderasi secara negatif hubungan kualitas kerja dengan psychological well-being (Rai, 2025). Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel ini secara simultan di konteks universitas swasta Indonesia masih sangat terbatas, sehingga penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal (explanatory) untuk membuktikan secara empiris hubungan sebab-akibat antarvariabel. Penelitian dilaksanakan di Universitas Pamulang, Tangerang Selatan pada tahun 2026. Variabel independen terdiri atas Burnout (X1), Job Security (X2), dan Digital Work Environment (X3), sedangkan variabel dependen adalah Psychological Well-Being (Y). Populasi adalah seluruh karyawan aktif Universitas Pamulang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%, menghasilkan 60 responden melalui purposive sampling dengan kriteria: (1) karyawan aktif dengan masa kerja minimal 1 tahun, dan (2) menggunakan sistem informasi digital internal kampus dalam keseharian kerja.

Burnout (X1) diukur menggunakan Maslach Burnout Inventory (MBI) yang mencakup tiga dimensi: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Maslach & Jackson, 1981). Job Security (X2) diukur melalui indikator stabilitas pekerjaan, jaminan organisasi, dan ketiadaan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja. Psychological Well-Being (Y) diukur menggunakan Skala PWB Ryff (1989) yang mencakup enam dimensi: self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, dan personal growth. Digital Work Environment (X3) diukur berdasarkan ketersediaan infrastruktur digital, kemudahan akses sistem, dan kesiapan literasi digital.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) yang diuji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson ($r > r$ tabel, $\alpha = 0,05$) dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha ($> 0,60$). Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi R^2) menggunakan IBM SPSS Statistics.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Dari 60 responden yang berpartisipasi, 28 orang (46,70%) berjenis kelamin laki-laki dan 32 orang (53,30%) perempuan. Berdasarkan masa kerja: 22 responden (36,7%) dengan masa kerja 1–3 tahun, 26 responden (43,3%) dengan 4–7 tahun, dan 12 responden (20,0%) lebih dari 7 tahun (Tabel 1 dan Tabel 2).

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Keterangan
1	Laki-laki	28	46,70	
2	Perempuan	32	53,30	
	Total	60	100,00	

Sumber: Olahan Peneliti (2026)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Keterangan
1	1 – 3 Tahun	22	36,7	
2	4 – 7 Tahun	26	43,3	
3	> 7 Tahun	12	20,0	
	Total	60	100,0	

Sumber: Olahan Peneliti (2026)

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,185 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas tersaji pada Tabel 3. Uji heteroskedastisitas Glejser menghasilkan sig. X1 = 0,245, X2 = 0,188, X3 = 0,412 (seluruhnya > 0,05), sehingga model bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Burnout (X1)	0,785	1,274	Bebas Multikolinearitas
Job Security (X2)	0,692	1,445	Bebas Multikolinearitas
Digital Work Environment (X3)	0,714	1,401	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS, Olahan Peneliti (2026)

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menghasilkan persamaan regresi linier berganda berikut:

$$Y = 14,200 - 0,340X_1 + 0,385X_2 + 0,260X_3 + e$$

Konstanta 14,200 menunjukkan nilai dasar PWB saat seluruh variabel independen bernilai nol. Koefisien regresi X1 sebesar -0,340 berarti setiap kenaikan satu satuan Burnout menurunkan PWB sebesar 0,340. Koefisien X2 sebesar 0,385 menunjukkan setiap kenaikan Job Security meningkatkan PWB sebesar 0,385. Koefisien X3 sebesar 0,260 menunjukkan setiap kenaikan Digital Work Environment meningkatkan PWB sebesar 0,260.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
Burnout (X1)	-2,850	2,003	0,006	H1 Diterima
Job Security (X2)	3,920	2,003	0,000	H2 Diterima
Digital Work Env. (X3)	2,450	2,003	0,017	H3 Diterima

Sumber: Output SPSS, Olahan Peneliti (2026)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai	Syarat	Kesimpulan
F hitung	18,420	F tabel = 2,77	Signifikan
Sig. F	0,000	< 0,05	H4 Diterima
Adjusted R ²	0,476	—	47,6% terprediksi

Sumber: Output SPSS, Olahan Peneliti (2026)

PEMBAHASAN

Pengaruh Burnout terhadap Psychological Well-Being. Burnout terbukti berpengaruh negatif dan signifikan ($t = -2,850$; sig. 0,006). Hasil ini sesuai dengan Conservation of Resources (COR) Theory yang menyatakan bahwa individu berupaya mempertahankan sumber daya energi; kehilangan sumber daya akibat stres kronis memperburuk kesejahteraan psikologis (Hobfoll, 1989). Ahmad et al. (2025) mengkonfirmasi hal ini dengan menemukan korelasi negatif signifikan antara work stress/burnout dan employee well-being ($r = -0,65$, $p = 0,001$). Di konteks Indonesia, Damaihati et al. (2025) menemukan burnout berdampak negatif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Job Security terhadap Psychological Well-Being. Job Security menjadi faktor paling dominan (koefisien 0,385; $t = 3,920$; sig. 0,000). Temuan ini dikuatkan oleh studi Merdiaty (2024) di Indonesia yang membuktikan job security berpengaruh signifikan terhadap psychological well-being. Yulianti et al. (2023) juga menemukan job insecurity berdampak negatif signifikan terhadap psychological well-being ($\beta = -0,421$, $p = 0,001$). Kondisi kepegawaian kontrak yang masih mendominasi di Universitas Pamulang menjadikan faktor ini sangat kritis bagi kesejahteraan psikologis karyawan.

Pengaruh Digital Work Environment terhadap Psychological Well-Being. Digital Work Environment berpengaruh positif dan signifikan ($t = 2,450$; sig. 0,017). Sesuai dengan Job Demands-Resources (JD-R) Theory, lingkungan kerja yang mendukung secara digital berfungsi sebagai job resources yang menekan job demands. Truta et al. (2023) membuktikan technology self-efficacy dan kondisi fasilitasi digital memengaruhi well-being akademisi. Wang et al. (2025) menemukan techno-invasion sebagai stressor digital yang secara signifikan menurunkan psychological well-being. Rai (2025) mengkonfirmasi technostress memoderasi negatif hubungan kualitas kerja dengan PWB.

Pengaruh Simultan. Ketiga variabel bersama-sama berpengaruh signifikan ($F = 18,420$; sig. 0,000) dengan Adjusted $R^2 = 0,476$, artinya 47,6% variasi PWB karyawan dapat dijelaskan oleh model ini. Sisa 52,4% kemungkinan dipengaruhi variabel lain seperti work-life balance, gaya kepemimpinan, atau kompensasi non-finansial yang dapat diteliti lebih lanjut.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa Burnout berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan Job Security serta Digital Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Well-Being karyawan Universitas Pamulang, baik secara parsial maupun simultan. Job Security terbukti sebagai faktor paling dominan, mengindikasikan bahwa kepastian status kepegawaian merupakan kebutuhan psikologis mendasar. Kontribusi bersama ketiga variabel sebesar 47,6% menunjukkan relevansi model ini untuk menjelaskan kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan perguruan tinggi swasta.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, manajemen Universitas Pamulang disarankan: (1) mengimplementasikan program pencegahan burnout melalui evaluasi beban kerja dan konseling pegawai secara berkala; (2) memperkuat job security melalui transparansi status kepegawaian dan pengembangan jalur karier yang jelas; serta (3) mengoptimalkan digital work environment melalui peningkatan infrastruktur teknologi dan pelatihan literasi digital berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel lintas universitas dan menambahkan variabel moderasi seperti work-life balance atau gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., Khan, M., & Riaz, A. (2025). Investigating stress, burnout, and organizational factors contributing to psychological well-being at work. *Review of Education, Administration & Law*, 8(1), 45–58. <https://doi.org/10.47067/real.v8i1.389>
- Damaihati, S., Pratama, R., & Santoso, B. (2025). The role of job satisfaction and psychological well-being in improving employee performance (Study in PT. IHI Power Service Indonesia). *International Journal Management and Economic*, 3(1), 112–125.
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2017). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Merdiaty, N. (2024). Linking job security to psychological well-being through job satisfaction police. *Journal of Social Research*, 3(4), 1–15. <https://doi.org/10.55324/josr.v3i4.2143>
- Nikmah, U., Haryono, S., & Wahyudi, T. (2021). Job insecurity, work engagement and job performance of employees in flexible working arrangement: Exploring the mediating role of psychological well-being. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(3), 201–214.
- Rai, G. (2025). Quality of work life, job satisfaction, technostress and psychological well-being in blended learning: A moderated mediation model. *European Journal of Training and Development*, 49(2), 178–196. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2024-0068>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Truta, C., Cazan, A. M., & Trus, M. (2023). Always connected @ work: Technostress and well-being with academics. *Computers in Human Behavior*, 142, 107657. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107657>

- Wang, Q., Zhang, Y., & Liu, H. (2025). Understanding the impact of technology usage at work on academics' psychological well-being: A perspective of technostress. *BMC Psychology*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02401-3>
- Yulianti, P., Haryono, T., & Setiawan, A. (2023). Job insecurity and psychological wellbeing: Is it necessary to foster employee performance. *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(4), 2156–2163. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i4-19>