

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja

Mayreyna Nurwardani¹, Zayyina Taqiyya Azka², Shanazfi Rizki Nur'aini³, Baiq Ayu Pratiwi Safitri⁴

UIN Sunan Kalijaga^{1,2,3,4}

Corresponding email: mayreyna.nurwardani@uin-suka.ac.id¹, 24107010161@student.uin-suka.ac.id²,
23107010095@student.uin-suka.ac.id³, 22107010101@student.uin-suka.ac.id⁴

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 12-05-2026
Received : 20-06-2026
Revised : 23-06-2026
Accepted : 26-06-2026

Keywords

Social Support
Psychological Well-Being
Employees

DOI:

10.59066/ijoms.v5i1.2386

ABSTRACT

Employee psychological well-being is an important aspect in industrial relations which currently faces various challenges due to high job demands, technological changes, and post pandemic pressures. The phenomenon of declining psychological well-being among employees often appears in the form of work stress, burnout, anxiety, and decreased motivation. This study uses a qualitative method in the form of literature review based on various theoretical sources, journal articles, and previous relevant studies. The literature analysis results show that social support has a positive and significant influence on employees' psychological well-being. Social support act as a protective factor that can reduce the negative impact of job demands. There are three main forms of social support that have strongest influences; supervisor support, co-worker support, and perceived organizational support. Social support not only reduces the risk of burnout and work stress but also increases job satisfaction, organizational commitment, and employee productivity.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright© 2026 by Author. Published by CV. Era Digital Nusantara



Pendahuluan

Kondisi dunia kerja global yang semakin kompleks dan menantang di era kontemporer ini seperti Revolusi Industri 4.0, transformasi digital, globalisasi, serta dampak jangka panjang pandemi COVID-19 telah mengubah cara kerja orang-orang di seluruh dunia. Perusahaan sekarang dituntut untuk semakin cepat, efisien, dan terus berinovasi agar bisa bersaing. Karyawan sebagai sumber daya manusia utama dituntut untuk bekerja lebih cepat, lebih fleksibel, dan lebih adaptif terhadap perubahan teknologi seperti Artificial Intelligence, otomatisasi, dan kerja jarak jauh (remote work). Dan dibalik tuntutan tersebut, muncul berbagai masalah kesehatan mental yang semakin serius.

Menurut World Health Organization (WHO), depresi dan kecemasan telah menjadi salah satu penyebab utama beban penyakit di dunia, dengan lebih dari 300 juta orang

mengalami depresi setiap tahunnya. Di lingkungan kerja, fenomena burnout syndrome telah diakui oleh WHO sebagai masalah kesehatan kerja yang resmi. Burnout ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal yang disebabkan oleh stres kerja kronis. Laporan Gallup (2023) menyebutkan bahwa secara global, hanya 21% karyawan yang merasa antusias dengan pekerjaannya, sementara sisanya mengalami berbagai ketidak antusiasan yang berdampak pada penurunan produktivitas hingga triliunan dolar setiap tahun.

Di Indonesia, situasi tersebut tidak kalah mengkhawatirkan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024 menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di kalangan pekerja formal semakin meningkat. Survei yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia bekerja sama dengan berbagai Universitas menemukan bahwa sekitar 35-40% karyawan di sektor swasta dan BUMN mengalami gejala stres sedang hingga berat. Fenomena ini semakin diperparah pasca pandemi, dimana banyak perusahaan menerapkan kebijakan menerapkan kebijakan efisiensi yang menyebabkan peningkatan beban kerja, pengurangan jumlah karyawan, dan perubahan pola kerja yang mendadak. Karyawan sering kali harus menghadapi tekanan yang tinggi dengan sumber daya yang terbatas, ditambah dengan ketidakpastian ekonomi, inflasi, dan perubahan kebijakan oleh pemerintah.

Perkembangan teknologi meskipun membawa kemudahan, juga menciptakan tekanan baru. Karyawan harus terus belajar skill baru, beradaptasi dengan sistem digital, dan tetap tersedia di luar jam kerja melalui beberapa platform komunikasi. Hal ini menyebabkan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Banyak karyawan yang mengalami kelelahan emosional, penurunan motivasi, penurunan kepuasan kerja, hingga meningkatnya niat untuk keluar dari pekerjaan. Kondisi ini juga berpengaruh terhadap organisasi secara keseluruhan dalam bentuk penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, biaya kesehatan yang tinggi, serta hilangnya talenta karyawan yang potensial.

Dalam konteks Hubungan Industrial, isu kesehatan mental karyawan menjadi sangat penting. Hubungan Industrial bukan hanya tentang upah, jam kerja, atau hak-hak normatif semata, melainkan juga tentang kualitas hubungan antara pekerja, serikat pekerja, manajemen, dan organisasi. Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan pondasi utama bagi terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan produktif. Ketika karyawan merasa sejahtera secara psikologis, mereka cenderung akan lebih loyal, kreatif, dan berkontribusi secara optimal (Sati & Izzati, 2025). Sebaliknya, ketika kesejahteraan psikologis rendah, konflik industrial, demonstrasi, dan ketidakharmonisan hubungan kerja mudah terjadi.

Salah satu yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan adalah dukungan sosial di tempat kerja. Dukungan sosial mencakup segala bentuk bantuan, perhatian, dan pengakuan yang diterima karyawan dari orang-orang di sekitarnya, baik dari atasan, rekan kerja, maupun dari organisasi secara keseluruhan. Menurut studi literatur

yang dilakukan oleh Sati dan Izzati (2025), dukungan sosial merupakan salah satu faktor organisasi yang penting dan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian mereka menemukan bahwa dukungan sosial bersama faktor lainnya seperti kinerja bisnis dan perundungan di tempat kerja mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Semakin baik dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan kerja, semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan.

Akan tetapi, banyak perusahaan di Indonesia yang penerapan dukungan sosial terhadap karyawan masih sangat kurang. Banyak karyawan merasa atasan kurang peduli, jarang mendapat bantuan saat kesulitan, dan merasa tidak dihargai. Budaya kerja yang terlalu hierarki dan kompetitif membuat karyawan merasa sendirian. Masalah ini terutama dirasakan oleh karyawan muda yang menginginkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Yang menjadikan masalah utama dalam penelitian kami saat ini. Meskipun penelitian terkait pengaruh dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis karyawan sudah banyak ditemui, penelitian kami saat ini tetap bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya maupun bagi perusahaan dalam membangun budaya dukungan sosial yang lebih baik.

Kesejahteraan psikologis karyawan telah menjadi isu strategis dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi modern. Perubahan dinamika kerja, termasuk digitalisasi, tekanan kinerja, serta pola kerja fleksibel pasca pandemi, telah meningkatkan kompleksitas tantangan psikologis di tempat kerja. Berbagai studi mutakhir menunjukkan bahwa tingkat stres dan kelelahan kerja (burnout) masih tinggi, bahkan berdampak pada produktivitas, absensi, hingga turnover karyawan (Vinson et al., 2024). Dalam konteks ini, organisasi tidak lagi hanya dituntut meningkatkan kinerja, tetapi juga menjaga kesejahteraan psikologis karyawan sebagai aset utama keberlanjutan organisasi.

Salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis adalah dukungan sosial di tempat kerja. Dukungan sosial mencakup bantuan emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, maupun organisasi secara keseluruhan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis, karena mampu mengurangi stres kerja dan meningkatkan rasa keterhubungan sosial (Zhang et al., 2023; Kim & Park, 2024). Selain itu, dukungan sosial juga terbukti berperan sebagai faktor protektif terhadap gangguan kesehatan mental di lingkungan kerja (Lopez et al., 2024).

Kesejahteraan psikologis sendiri merujuk pada kondisi individu yang mencerminkan fungsi psikologis optimal, seperti perasaan bahagia, makna hidup, hubungan interpersonal yang positif, serta kemampuan mengelola tekanan. Dalam perspektif psikologi positif, kesejahteraan psikologis tidak hanya bebas dari gangguan mental, tetapi juga mencakup flourishing atau perkembangan optimal individu (Ryff & Singer, 2023). Studi terkini

menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan berkontribusi langsung terhadap kinerja, kreativitas, dan komitmen organisasi (Wang et al., 2024; Silva et al., 2023).

Namun demikian, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak organisasi yang belum optimal dalam menyediakan dukungan sosial yang memadai. Karyawan seringkali mengalami isolasi sosial, kurangnya komunikasi yang efektif, serta minimnya dukungan emosional dari pimpinan. Hal ini semakin diperparah dengan meningkatnya sistem kerja hybrid dan remote working yang berpotensi mengurangi interaksi sosial antar karyawan (Kawakami et al., 2023). Kondisi tersebut berimplikasi pada menurunnya kesejahteraan psikologis serta meningkatnya risiko burnout.

Berbagai penelitian dalam tiga tahun terakhir telah mengkaji hubungan antara dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis. Misalnya, penelitian oleh Chen et al. (2023) menemukan bahwa dukungan sosial dari atasan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan well-being karyawan melalui peningkatan rasa dihargai. Sementara itu, studi oleh Garcia dan Lopez (2024) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat stres. Penelitian lain juga menegaskan bahwa dukungan organisasi berperan sebagai prediktor utama kesejahteraan psikologis dalam berbagai sektor industri (Singh et al., 2025).

Selain itu, dukungan sosial juga sering dikaji dalam kerangka teori Job Demands-Resources (JD-R), yang menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial dapat mengurangi dampak negatif tuntutan kerja dan meningkatkan motivasi kerja (Bakker & Demerouti, 2023). Dalam model ini, dukungan sosial berfungsi sebagai buffer terhadap stres kerja sekaligus sebagai faktor yang meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak hanya berdampak langsung terhadap kesejahteraan, tetapi juga memiliki efek mediasi melalui variabel seperti kepuasan kerja dan keterikatan kerja (Medina-Garrido et al., 2023).

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana dukungan sosial secara spesifik mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dalam konteks organisasi modern, khususnya di negara berkembang. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada negara maju, sehingga diperlukan kajian yang lebih kontekstual untuk memahami dinamika tersebut dalam budaya kerja yang berbeda. Selain itu, variabel dukungan sosial seringkali diperlakukan secara umum tanpa membedakan sumber dan jenis dukungan yang diberikan.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja; (2) seberapa besar pengaruh tersebut; dan (3) bagaimana peran dukungan sosial dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dalam konteks organisasi modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis karyawan serta memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Sebagai solusi terhadap permasalahan tersebut, penelitian ini mengusulkan pendekatan kuantitatif dengan menguji hubungan antara variabel dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis menggunakan instrumen yang telah tervalidasi. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang komprehensif mengenai hubungan kedua variabel tersebut, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini mengacu pada beberapa konsep utama, yaitu teori dukungan sosial, teori kesejahteraan psikologis, serta model Job Demands-Resources (JD-R). Dukungan sosial dipandang sebagai sumber daya penting yang dapat meningkatkan kapasitas individu dalam menghadapi tekanan kerja. Sementara itu, kesejahteraan psikologis dipahami sebagai indikator utama kualitas hidup karyawan dalam organisasi. Integrasi kedua konsep ini memberikan kerangka yang kuat untuk memahami bagaimana lingkungan sosial kerja mempengaruhi kondisi psikologis individu.

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi optimal dimana individu dapat mengaktualisasikan potensinya, memiliki tujuan hidup yang jelas, menjalin hubungan positif dengan orang lain, serta mampu mengelola lingkungan kerjanya dengan baik. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis adalah dukungan sosial di tempat kerja. Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan di antara keduanya.

No	Penulis & Tahun	Jenis Metode	Judul Penelitian	Sampel	Hasil Temuan
1.	Pitaloka et al. (2026)	Kualitatif	Makna Dukungan Sosial dan Beban Kerja bagi Kesejahteraan Psikologis Guru Sekolah Dasar	12 guru SD	Dukungan sosial dipahami sebagai sumber kekuatan emosional dari keluarga, rekan kerja, dan pimpinan sekolah. Guru merasa lebih sejahtera ketika mendapat perhatian, empati, dan bantuan praktis. Sebaliknya, beban kerja (mengajar + administratif) menyebabkan stres dan kelelahan emosional. Kesejahteraan psikologis adalah hasil interaksi dinamis antara faktor protektif (dukungan sosial) dan faktor risiko (beban kerja).
2.	Zutavern &	Kualitatif	Exploring Well-	61 IT	Karyawan merasa well-

	Seifried (2021)		being at Work An Interview Study on How IT Professionals Perceive Their Workplace	professionals (Jerman)	being meningkat ketika ada kerjasama tim yang baik, alur informasi lancar, dan suasana kerja yang suportif. Faktor sosial jauh lebih penting daripada faktor individu atau teknis.
3.	Fiolet et al. (2026)	Kualitatif	Researcher Social and Emotional Wellbeing: A Qualitative Exploration of Workplace Supports	42 peneliti Australia	Peneliti sering merasa “being failed” oleh institusi. Mereka melakukan self-care mandiri karena kurangnya dukungan organisasi dan leadership.
4.	Yogatama (2025)	Scoping Review	Dukungan Sosial dari Supervisor dan Rekan Kerja dalam Konteks Kerja Jarak Jauh	Artikel 2015 - 2025	Dukungan supervisor (role clarity, feedback, fleksibilitas) dan rekan kerja (kolaborasi, rasa kebersamaan) signifikan meningkatkan kesejahteraan psikologis serta work engagement, sekaligus mengurangi strain, isolasi, dan burnout di era remote / hybrid work. Kombinasi keduanya menghasilkan efek sinergis.
5.	Pambuka & Lestari (2025)	Kuantitatif	Kebersyukuran dan Ketangguhan sebagai Mediator Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis Guru Honorer	334 guru honorer	Dukungan sosial tidak berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan psikologis. Pengaruhnya tidak langsung melalui kebersyukuran dan ketangguhan (resilience). Dukungan sosial saja belum cukup; perlu sikap syukur dan mental tangguh agar guru honorer mencapai kesejahteraan psikologis.
6.	Tjatura & Kurniawan (2025)	Kuantitatif	Pengaruh Dukungan Sosial dan Self-Esteem	202 karyawan	Self-esteem berpengaruh signifikan. Dukungan sosial secara sendiri

			terhadap Psychological Well-Being pada Karyawan		tidak signifikan, tetapi bersama self-esteem sangat kuat ($R^2 = 0,551$; $p < 0,001$).
7.	Lestari & Aprilia (2025)	Kuantitatif	Keseimbangan Psikologis Karyawan Kontrak Wanita: Stres Kerja dan Dukungan Organisasi	75 karyawan kontrak wanita	Dukungan organisasi dan stres kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ($\beta = 0,589$; $p < 0,01$), dengan kontribusi efektif 34,7%.
8.	Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021)	Kuantitatif	Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan	120 karyawan swasta	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan psychological well-being ($r = 0,682$; $p < 0,01$).
9.	Fitri (2025)	Kuantitatif	Hubungan Beban Kerja dan Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan	159 karyawan PTPN	Persepsi lingkungan kerja (termasuk dukungan sosial) berpengaruh positif signifikan ($r = 0,724$; $p < 0,001$), sedangkan beban kerja tidak signifikan.
10.	Al Doghan & Talat (2023)	Kuantitatif	Impact of Individual and Organizational Factors on Employee's Psychological Wellbeing: The Moderating Role of Social Support	Karyawan hospitality	Social support berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara supervisor behavior, work-life balance, dan psychological well-being.
11.	Sari, A. W. (2022)	Kuantitatif (Analisis Jalur/Regres)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervening	Karyawan Perusahaan	Dukungan sosial memediasi dan mengurangi dampak negatif stres kerja, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis.
12.	Yuliana, A., & Widyasari,	Kuantitatif (Regresi)	Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja	150 Karyawan perusahaan	Dukungan sosial dari rekan kerja terbukti memiliki pengaruh

	S. (2023)		Terhadap Psychological Well-Being Pada Karyawan	swasta	positif dan signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan, terutama dalam mereduksi tingkat kelelahan emosional di tempat kerja
13.	Revitasari, M. M., dkk. (2025)	Kuantitatif	Peran Dukungan Sosial Dan Resiliensi Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Generasi Z	Karyawan Generasi Z di sektor ritel	Dukungan sosial dan resiliensi secara simultan menyumbang pengaruh signifikan (46,4%) terhadap kesejahteraan psikologis.
14.	Dewi, W. S., & Kusuma, M. (2024)	Kuantitatif	Pengaruh Dukungan Sosial Dan Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai	Pegawai kontrak Dinas PUPR Kota Bengkulu	Dukungan sosial berpengaruh positif secara parsial maupun simultan dalam melawan kecemasan (<i>job insecurity</i>) demi menjaga kesejahteraan mental.
15.	Nagari, M. J. T. L., & Hapsari, E. W. (2023)	Kuantitatif	Dukungan Sosial dan Psychological Well-Being pada Guru TK Saat Pandemi COVID-19	Guru Taman Kanak-Kanak (TK)	Dukungan instrumental dan emosional dari rekan serta atasan berdampak langsung pada pemeliharaan kesejahteraan psikologis saat krisis.
16.	Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025)	Kuantitatif	Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis	Karyawan industri garmen di Yogyakarta	Dukungan sosial berfungsi sebagai pilar penentu yang krusial untuk menjaga kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja bertekanan tinggi.
17.	Janah, C. M., dkk.	Kuantitatif	Dukungan Sosial dan Burnout	Pegawai Rumah Sakit	Penguatan dukungan sosial interpersonal

	(2024)		Terhadap Employee Well-Being (Studi pada Pegawai RSJD)	Jiwa Daerah (RSJD)	secara signifikan mampu mempertahankan <i>employee wellbeing</i> walau karyawan rentan terhadap <i>burnout</i> .
18.	Sulaiman, J. (2018)	Kuantitatif	Pengaruh Job Insecurity dan Social Support Terhadap Psychological Well-Being Pada Karyawan Outsourcing	Karyawan <i>outsourcing</i> BPJS Kesehatan	Semakin tinggi kualitas dukungan sosial, semakin baik proses kognitif karyawan dalam mengevaluasi pekerjaannya menjadi kesejahteraan psikologis.
19.	Garmendia, N., dkk. (2023)	Kuantitatif	Social Support and Its Impact on Psychological Well-Being at Work	412 karyawan internasional	Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja terbukti menjadi prediktor kuat yang secara konsisten mampu mempertahankan
20.	Kim, J., & Lee, S. (2022)	Kuantitatif (Survei <i>Crosssectional</i>)	The Role of Workplace Social Support on Employee Psychological Well-Being	500 pekerja kantoran	Kesejahteraan psikologis karyawan. Dukungan sosial dari organisasi dan rekan kerja secara signifikan mengurangi tingkat stres serta meningkatkan kualitas kesejahteraan mental secara keseluruhan

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan literatur psikologi organisasi, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan melalui penguatan dukungan sosial di tempat kerja.

Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus berganda (*multiple case study*) dan studi literatur. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi, memahami, dan mendeskripsikan

secara mendalam mengenai dinamika dukungan sosial serta dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) karyawan dalam konteks lingkungan, aturan, dan rutinitas kerja mereka yang sesungguhnya.

2. Subjek Penelitian

Penentuan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *puposive sampling*, yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan atau kriteria tertentu guna mendapatkan variasi data yang kaya. Berdasarkan teknik tersebut, terpilih 2 (dua) orang partisipan, yaitu satu orang partisipan perempuan (inisial WF) berusia 35 tahun yang menjabat sebagai Tenaga Fungsional Teknis di Kantor Karantina Hewan Sumbawa, Nusa Tenggara Barat dan satu orang partisipan laki-laki (inisial AF) berusia 40 tahun yang bekerja sebagai buruh di bagian produksi PT Gudang Garam. Pemilihan kedua partisipan ini dirancang untuk memberikan perbandingan dinamika lingkungan kerja antara instansi pemerintahan dan perusahaan manufaktur swasta.

3. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua metode utama, yaitu wawancara dan studi literatur. Pengambilan data primer dilakukan melalui metode wawancara semi-terstruktur, di mana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang fleksibel untuk menggali informasi secara terbuka. Fokus wawancara mencakup pengalaman subjek terkait lingkungan kerja, hak dan kewajiban, penanganan konflik, serta bagaimana kebijakan manajemen memengaruhi motivasi dan kondisi psikologis karyawan. Di sisi lain, data sekunder dikumpulkan melalui studi literatur dan telaah dokumen dengan mengkaji berbagai jurnal ilmiah, artikel, serta literatur yang relevan dengan konsep dukungan sosial, hubungan industrial, dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

4. Uji Keabsahan Data

Untuk menguji dan memastikan keabsahan, yang mencakup validitas dan reliabilitas data kualitatif, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau pembandingan. Dalam praktiknya, penelitian ini menerapkan dua jenis triangulasi, yakni triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Melalui triangulasi sumber, peneliti membandingkan dan mengecek balik tingkat kepercayaan informasi dengan menyandingkan perspektif dari kedua partisipan yang memiliki latar

belakang budaya kerja yang berbeda, yakni sektor pemerintahan dan buruh pabrik. Selanjutnya, melalui triangulasi teknik, peneliti menguji kredibilitas data dengan memadukan dan menyinkronkan hasil empiris wawancara mendalam dengan data teoretis yang diperoleh dari literatur serta dokumen pendukung.

5. Teknik Analisis Data

Seluruh data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*). Tahapan analisis ini dimulai dengan pembuatan transkrip wawancara secara verbatim untuk merekam percakapan hasil wawancara secara utuh dan detail. Selanjutnya, peneliti melakukan proses pemahaman data (*familiarization*), yang diikuti dengan penyortiran dan reduksi data agar lebih fokus pada tujuan penelitian. Setelah itu, peneliti melakukan pengkodean (*coding*) pada pernyataan-pernyataan partisipan yang relevan dan mengelompokkan kode-kode tersebut ke dalam tema-tema utama. Pada tahap akhir, tema-tema yang telah terbentuk diinterpretasikan secara teoretis untuk menyimpulkan jawaban atas pertanyaan penelitian terkait dinamika dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil wawancara menunjukkan gambaran mengenai dinamika dukungan sosial dan psikologis karyawan yang relevan dengan penelitian terdahulu, dimana lingkungan kerja digambarkan sebagai lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dengan hubungan antar rekan kerja yang kekeluargaan. Pernyataan ini sejalan dengan temuan Zutavern dan Seifried (2021) yang menegaskan bahwa faktor interpersonal seperti kerjasama tim, alur informasi, dan iklim kerja merupakan elemen yang paling dominan dalam meningkatkan *well-being* karyawan. Senada dengan temuan tersebut, Pitaloka et al. (2026) dalam studi fenomenologinya menemukan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan berfungsi sebagai sumber kekuatan emosional yang membantu karyawan menghadapi tekanan kerja sehari-hari. Selanjutnya, hak-hak selama menjadi karyawan telah terpenuhi dengan baik dan seimbang dengan kewajiban yang diberikan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Tjatura dan Kurniawan (2025) dimana dukungan organisasi berupa pemenuhan hak karyawan bersama *self esteem* mampu menjelaskan 55,1% variasi kesejahteraan psikologis. Begitupula Fitri (2025) juga menemukan bahwa persepsi

lingkungan kerja yang suportif dengan pemenuhan hak karyawan memiliki pengaruh yang lebih kuat ($r = 0,724$) dibandingkan besaran beban kerja.

Disiplin kerja dan komunikasi internal diterapkan secara tegas dengan sistem sanksi bertahap dan konsisten, hal ini sesuai dengan Pambuka dan Lestari (2025) yang mengemukakan bahwa dukungan sosial tidak cukup jika tidak diseimbangkan dengan aturan dan perubahan. Komunikasi internal melalui rapat dan WhatsApp juga mendukung temuan Yogatama (2025) bahwa dukungan supervisor dan rekan kerja sangat krusial di era kerja yang semakin modern dan berkembang teknologinya.

Peran serikat pekerja sangat menonjol sebagai penghubung antara karyawan dan manajemen, terutama dalam membela hak dan menyampaikan keluhan. Temuan ini memperkuat Al Doghan dan Talat (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan sebagai moderator dalam hubungan industrial dimana serikat pekerja menjadi salah satu bentuk dukungan organisasi yang efektif. Selain itu tingkat loyalitas dan integritas yang tinggi terhadap organisasi, meskipun menghadapi tekanan eksternal seperti persaingan pasar dan isu PHK, namun tetap berkomitmen untuk menjaga kualitas produk. Hal ini selaras dengan Fiolet et al. (2026) yang menemukan bahwa ketika dukungan institusi kurang, karyawan cenderung melakukan *self-care* mandiri. Dukungan sosial (baik interpersonal, organisasional, maupun melalui serikat pekerja) memainkan peran penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan. Dukungan yang diberikan tidak hanya mengurangi resiko stres dan *burnout*, tetapi juga meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen organisasi. Namun, efektivitas dukungan sosial sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, dimana lingkungan pemerintahan cenderung lebih stabil, sedangkan lingkungan pabrik lebih dinamis dan bergantung pada serikat pekerja.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di dua jenis organisasi yang berbeda, yaitu instansi pemerintahan dan perusahaan swasta industri, dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara semi terstruktur. Dukungan sosial interpersonal berupa hubungan kekeluargaan antar rekan kerja dan dukungan organisasional melalui serikat pekerja terbukti menjadi faktor yang kuat. Dukungan sosial dari tiga sumber utama supervisor, rekan kerja, dan

organisasi berperan sebagai buffer yang efektif dalam mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja stres, *burnout*, serta meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan produktifitas karyawan. Penelitian ini mendalami pemahaman bahwa kesejahteraan psikologis karyawan tidak hanya bergantung pada beban kerja, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan dan dukungan sosial di tempat kerja.

Referensi

- Al Doghan & Talat. (2023). Impact of individual and organizational factors on employee's psychological wellbeing: The moderating role of social support.
- Dewi, W. S., & Kusuma, M. (2024). Pengaruh dukungan sosial dan job insecurity terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Muhammadiyah Bengkulu*.
- Fitri. (2025). Hubungan beban kerja dan persepsi lingkungan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.
- Fiolet, et al. (2026). Researcher social and emotional wellbeing: A qualitative exploration of workplace supports.
- Garmendia, N., et al. (2023). Social support and its impact on psychological well-being at work. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Janah, C. M., et al. (2024). Dukungan sosial dan burnout terhadap employee well-being (Studi pada pegawai RSJD). *JAP (Jurnal Abdi Psikologi) Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Kim, J., & Lee, S. (2022). The role of workplace social support on employee psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Lestari, & Aprilia. (2025). Keseimbangan psikologis karyawan kontrak wanita: Stres kerja dan dukungan organisasi.
- Nagari, M. J. T. L., & Hapsari, E. W. (2023). Dukungan sosial dan psychological well-being pada guru TK saat pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Poseidon Universitas Hang Tuah*
- Pambuka, & Lestari. (2025). Kebersyukuran dan ketangguhan sebagai mediator dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis guru honorer.
- Pitaloka, et al. (2026). Makna dukungan sosial dan beban kerja bagi kesejahteraan psikologis guru sekolah dasar.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, Universitas Negeri Surabaya*.
- Revitasari, M. M., et al. (2025). Peran dukungan sosial dan resiliensi terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan generasi Z. *Prosiding PAIS UNDA Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*.
- Sari, A. W. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis: Dukungan sosial sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*.
- Sulaiman, J. (2018). Pengaruh job insecurity dan social support terhadap psychological well-being pada karyawan outsourcing. *Repository Jurnal, Universitas Medan Area*.

- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). Pengaruh employee engagement, work-life balance, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu Universitas Negeri Surabaya*.
- Tjatura, & Kurniawan. (2025). Pengaruh dukungan sosial dan self-esteem terhadap psychological well-being pada karyawan.
- Yogatama. (2025). Dukungan sosial dari supervisor dan rekan kerja dalam konteks kerja jarak jauh.
- Zutavern, & Seifried. (2021). Exploring well-being at work: An interview study on how IT professionals perceive their workplace.
-