

Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap *Workplace well-being* pada Pegawai Bawaslu Kota Manado

Villiana Zefanya Putri Manoppo¹, Harol R. Lumapow², Meike E. Hartati³

^{1,2,3}Universitas Negeri Manado, Indonesia

E-mail: villianamanoppo@gmail.com¹

Article History:

Received: 27 Maret 2026

Revised: 10 April 2026

Accepted: 20 April 2026

Keywords: *dukungan rekan kerja, workplace well-being, kesejahteraan kerja, stres kerja, organisasi pengawas pemilu*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *workplace well-being* pada pegawai Bawaslu Kota Manado dalam konteks tekanan kerja pengawasan pemilu yang berpotensi memicu stres dan kelelahan. Tujuan utama penelitian adalah menguji hubungan antara dukungan sosial di tempat kerja dan tingkat kesejahteraan kerja pegawai. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* berbasis data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Sampel ditentukan secara purposif dan insidental dari pegawai yang terlibat dalam aktivitas pengawasan, dengan instrumen penelitian berupa skala Likert yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana setelah melalui pengujian asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace well-being*. Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kenyamanan kerja pegawai, khususnya dalam menghadapi tekanan tugas yang tinggi. Temuan ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang suportif sebagai faktor protektif terhadap stres kerja. Implikasinya, organisasi pengawas pemilu perlu mengembangkan program penguatan kerja tim dan dukungan interpersonal guna meningkatkan kesejahteraan pegawai secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Workplace well-being mencakup kesejahteraan fisik, mental, emosional, dan sosial pegawai di lingkungan kerja, yang secara langsung memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka. Beban kerja yang seimbang menjadi kunci utama, karena kelebihannya dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja, sementara keseimbangan mendukung fokus, keterlibatan, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Menurut Cooper dan Cartwright (1994), kesejahteraan pegawai berdampak signifikan pada kesehatan finansial dan keuntungan perusahaan, sementara studi terkini menunjukkan *workload* berlebih menurunkan motivasi kerja meskipun dimediasi oleh *work-life balance*.

Kesejahteraan psikologis pegawai melibatkan keadaan mental positif, termasuk rasa

bahagia, keterlibatan, dan makna dalam pekerjaan, bukan sekadar absennya gangguan mental. *Workplace well-being* didefinisikan sebagai kondisi keseimbangan kerja-hidup, kesehatan fisik-mental, serta hubungan positif dengan rekan dan atasan (Fisher, 2014), yang dipengaruhi oleh aspek intrinsik dan ekstrinsik pekerjaan (Page, 2005). Penelitian kontemporer mengonfirmasi bahwa *well-being* ini meningkatkan engagement dan mengurangi burnout melalui dukungan sosial.

Permasalahan muncul ketika beban kerja tinggi, seperti tenggat waktu ketat dan interaksi konfliktual, menyebabkan stres serta kelelahan pada pegawai. Hal ini terlihat pada pegawai Bawaslu Kota Manado, di mana pengawasan pemilu melibatkan lingkungan tidak aman, sumber daya terbatas, dan tekanan tinggi, yang berdampak negatif pada kesejahteraan fisik-mental mereka. Studi serupa pada pegawai Bawaslu Jawa Timur menunjukkan *workload* dan stres kerja secara signifikan menurunkan performa, memperburuk kesejahteraan secara keseluruhan.

Dukungan rekan kerja menjadi krusial untuk mengatasi masalah ini, berupa bantuan emosional, instrumental, informasional, dan penilaian yang mengurangi stres serta meningkatkan kepuasan kerja (House, 1981). Namun, kurangnya dukungan ini memperparah konflik kerja-keluarga dan turnover intention. Penelitian baru menegaskan dukungan rekan kerja menciptakan lingkungan positif, menurunkan stres kerja, dan mendukung *well-being* di konteks Indonesia.

Kesejahteraan pekerja mendukung *well-being* terkait pekerjaan dalam organisasi (Zheng *et al.*, 2015), tetapi tantangan spesifik di Bawaslu memerlukan intervensi dukungan rekan kerja untuk meningkatkan produktivitas. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *Workplace well-being* pada pegawai Bawaslu Kota Manado. Tujuan penelitian adalah membuktikan pengaruh tersebut, dengan urgensi untuk mengembangkan program pelatihan komunikasi dan dukungan tim guna ciptakan lingkungan kerja sehat di institusi pengawas pemilu; kebaruan terletak pada fokus konteks Bawaslu Manado yang belum banyak diteliti, berkontribusi pada teori dukungan sosial dan *well-being* di sektor publik Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional untuk mengukur pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *Workplace well-being* pada pegawai Bawaslu Kota Manado. Pendekatan kuantitatif melibatkan pengumpulan data numerik yang dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis secara objektif (Sugiyono, 2014; Creswell & Creswell, 2018). Desain cross-sectional memungkinkan pengamatan simultan variabel pada satu waktu tertentu, cocok untuk mengeksplorasi korelasi tanpa intervensi longitudinal (Notoatmodjo, 2010; Emzir, 2023). Pendekatan ini selaras dengan studi dukungan sosial di tempat kerja yang menekankan pengukuran simultan untuk validitas kausalitas awal.

Instrumen penelitian mencakup skala Likert untuk variabel dukungan rekan kerja (26 item valid, Cronbach's $\alpha = 0.900$) berdasarkan Sarafino (2006) dengan aspek emosional, instrumental, informasi, dan persahabatan, serta *Workplace well-being* (56 item valid, Cronbach's $\alpha = 0.969$) dari Maulidina dan Kadiyono (2021) meliputi core affect, work values intrinsic, dan ekstrinsic. Validitas diuji dengan korelasi Product Moment Pearson (r hitung $>$ r tabel 0.3081, $\alpha=0.05$) menggunakan SPSS 26.0, sementara reliabilitas via Cronbach's Alpha ≥ 0.6 menunjukkan konsistensi tinggi (Azwar, 2014; Ghozali, 2013). Teknik pengumpulan data melengkapi dengan observasi non-partisipan tidak terstruktur dan studi kepustakaan untuk konteks Bawaslu (Sugiyono, 2017).

Populasi penelitian adalah 75 pegawai Bawaslu Kota Manado (35 tetap, 40 kontrak) di Teling Atas, Wanea, Manado, Sulawesi Utara, dengan sampel 59 responden ditentukan via tabel Isaac dan Michael (error 10%) menggunakan purposive dan insidental sampling. Purposive sampling memilih subjek berdasarkan kriteria relevan seperti pengalaman pengawasan pemilu,

.....

sementara insidental menangkap responden tersedia untuk efisiensi (Sugiyono, 2014; Sudaryono, 2019). Penelitian berlangsung Maret-April 2025, memastikan representasi populasi penuh.

Prosedur penelitian dimulai dengan studi kepustakaan untuk kerangka teoritis, diikuti observasi lapangan guna identifikasi fenomena dukungan rekan kerja di Bawaslu, kemudian distribusi kuesioner skala Likert (skoring favorable: SS=4, S=3, TS=2, SS=1; unfavorable terbalik). Analisis data menggunakan regresi linier sederhana ($Y = a + bX$) via SPSS 26.0, di mana H_a diterima jika F hitung $>$ F tabel atau sig. $<$ 0.05, untuk memprediksi pengaruh dukungan rekan kerja (X) terhadap *Workplace well-being* (Y) (Sugiyono, 2008; Emzir, 2023). Proses ini menjamin koherensi dari pengumpulan hingga interpretasi, mendukung generalisasi terbatas pada konteks organisasi pengawas pemilu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $>$ 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $<$ 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan statistic Kolmogorov-Smirnov test dengan bantuan program *SPSS versi 26.0 for windows* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)	.094 ^c

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig sebesar 0,094 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018) uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik. Uji linearitas biasanya digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel yang di uji mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Caranya adalah dengan mencari tahu besaran jika nilai *Sig. Deviation from linearity* $>$ 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat, Sebaliknya jika nilai *Sig. Deviation from linearity* $<$ 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 26.0 for windows*.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
WWB * DRK	(Combined)	4839.040	20	241.952	2.301	.013
	Between	1723.752	1	1723.752	16.396	.000
	Groups	3115.288	19	163.963	1.560	.120
	Deviation from Linearity	3995.095	38	105.134		
	Within Groups	8834.136	58			
Total						

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan dalam uji linearitas dapat diketahui dari nilai signifikansi. Diperoleh nilai signifikansi 0.120 yang dimana nilai ini > 0.05 maka kesimpulannya diantara Dukungan Rekan Kerja dan *Workplace Well Being* terdapat hubungan yang linear. Dari hasil uji linearitas diketahui bahwa asumsi linearitas dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut dalam pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	115.975	17.612		6.585	.000
	DRK	.767	.206	.442	3.717	.000

Berdasarkan tabel diatas nilai (*a/constant*) sebesar 115.975 sedangkan nilai (*b/koeffisien regresi*) sebesar 0.767 sehingga dapat ditulis persamaan regresinya:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

$$Y = 115.975 + 0.767X + \varepsilon$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa setiap satu skor nilai *Workplace Well Being* maka skor *turnover intention* akan bertambah sebesar 0.767. Nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Rekan Kerja berpengaruh pada variabel *Workplace Well Being* dan koefisien Beta 0.442 dengan nilai t hitung $3.717 > 1.672$ t tabel. Maka hipotesis yang menyatakan Dukungan Rekan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Workplace Well Being* diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.195	.181	11.169

Berdasarkan tabel diatas diketahui (R Square) sebesar 0,195 yang dimana variabel bebas (Dukungan Rekan Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*Workplace Well Being*) sebesar 19'5% dan 80'5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 5. Hasil Uji Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1723.752	1	1723.752	13.818	.000 ^b
	Residual	7110.384	57	124.744		
	Total	8834.136	58			

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 13.818 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya model regresi bisa digunakan untuk memperkirakan pengaruh variabel bebas (Dukungan Rekan Kerja) terhadap variabel terikat (*Workplace Well Being*).

Analisis Deskriptif

Tabel 6. Deskriptif Dukungan Rekan Kerja dan Workplace Well- Being

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DRK	59	74	99	85.03	7.105
WWB	59	159	207	181.22	12.342
Valid N (listwise)	59				

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa subjek penelitian totalnya ada 59 pegawai Kantor Bawaslu Manado. Lalu untuk nilai terendah variabel Dukungan Rekan Kerja ada 29 dan nilai tertinggi adalah 99. Kemudian untuk nilai terendah variabel *Workplace well-being* ada 159 dan nilai tertinggi adalah 207. Adapun juga nilai mean (rata-rata) untuk variabel Dukungan Rekan Kerja ada 85.03 sedangkan variabel *Workplace well-being* ada 181.22. Dan yang terakhir adalah nilai standar deviasi untuk Dukungan Rekan Kerja 7.105 dan *Workplace well-being* 12.342.

Tabel 7. Deskriptif Dukungan Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	26	44.1	44.1	44.1
	Rendah	33	55.9	55.9	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan Dukungan Rekan Kerja dalam kategori tinggi ada sebanyak 26 orang atau 44,1% sedangkan jumlah responden dengan Dukungan Rekan Kerja dalam kategori rendah sebanyak 33 orang atau 55,9%.

Tabel 8. Deskriptif Workplace well-being

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	31	52.5	52.5	52.5
	Rendah	28	47.5	47.5	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan *Workplace Well Being* dalam kategori tinggi ada sebanyak 31 orang atau 52,5% sedangkan jumlah responden dengan *Workplace Well Being* dalam kategori rendah sebanyak 28 orang atau 47,5%.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dukungan rekan kerja dan *Workplace well-being*. Hasil penelitian yang diperoleh peneliti menggunakan 59 pegawai Bawaslu Kota Manado. Analisis statistik untuk pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Dukungan Rekan Kerja dan *Workplace Well-being* pada Pegawai Bawaslu Kota Manado. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Dukungan Rekan Kerja dengan *Workplace well-being*, yang artinya semakin tinggi Dukungan

Rekan Kerja maka semakin positif pula *Workplace well-being*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah Dukungan Rekan Kerja maka semakin negatif pula *Workplace well-being*. Dapat disimpulkan adanya keterkaitan Dukungan Rekan Kerja dengan *Workplace well-being*, dimana pegawai yang memiliki rasa peduli akan keadaan sesama dan tanggung jawab akan memiliki kesejahteraan yang baik di tempat kerja dan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga meningkatkan produktivitas dan tujuan bersama.

Sarafino dan Smith (2014) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah suatu dorongan yang dirasakan, penghargaan, dan kepedulian yang diberikan oleh orang-orang yang berada di sekeliling individu sehingga dukungan yang dirasakan akan sangat penting. Terbukti Page (dalam Vianda dkk. 2021) penelitian ini bahwa faktor-faktor *Workplace well-being* seperti makna pekerjaan, kemandirian, kondisi lingkungan kerja yang baik, hubungan interpersonal, peluang promosi maupun

pemberian upah yang sesuai beban kerja akan mengubah sikap pegawai untuk lebih disiplin karena dengan motivasi melalui nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik pada pegawai sehingga pegawai menunjukkan kedisiplinan yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja bagi pegawai.

Dalam lingkungan kerja Bawaslu, hal ini sering disepelekan oleh atasan maupun rekan kerja padahal dukungan sosial bagi pegawai itu sangat penting. Dukungan ini menjadi semakin krusial mengingat tantangan dan tekanan yang dihadapi oleh pegawai dalam menjalankan tugas pengawasan selama pemilihan kepala daerah berlangsung. Mereka cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan. Dengan memperhatikan dan mendukung kesejahteraan di tempat kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja yang optimal. Hal ini tidak hanya menguntungkan para pegawai, tetapi juga meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Lingkungan kerja yang suportif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan secara individu melainkan juga berdampak positif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks organisasi, dukungan rekan kerja adalah bentuk dukungan sosial yang berasal dari lingkungan kerja. Berdasarkan teori Cohen & Wills (1985): Rekan kerja yang saling membantu, memberikan saran, dan menciptakan hubungan yang hangat dan saling menghargai berkontribusi langsung terhadap meningkatnya kesejahteraan kerja karyawan (direct effect). Ketika karyawan menghadapi tekanan kerja atau konflik, dukungan dari rekan kerja dapat meredam dampak negatif stres dan membantu menjaga stabilitas emosional serta semangat kerja (buffering effect).

Dengan demikian, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan kerja mendukung teori Cohen & Wills. Dukungan sosial di tempat kerja bukan hanya menciptakan suasana kerja yang positif, tetapi juga menjadi mekanisme protektif terhadap tekanan psikologis dalam dunia kerja.

Beberapa hal di atas, memperjelas efek jangka panjang yang diberikan oleh adanya dukungan rekan kerja, terutama terhadap *Workplace well-being*. Oleh karena itu, perkembangan instansi di masa datang dapat terbantu dengan adanya penelitian ini. Jika atasan lebih meningkatkan dukungan sosial terhadap pegawai, maka tingkat kesejahteraan pegawai akan semakin baik. Kenyamanan yang timbul akan memberikan kesadaran diri kepada pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi instansi.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dukungan rekan kerja terhadap *Workplace well-being* pada 59 pegawai Bawaslu Kota Manado, dengan regresi linier sederhana menunjukkan koefisien 0.767 dan nilai signifikansi 0.000, serta R square 19.5%.

.....

Kategori deskriptif menunjukkan mayoritas dukungan rekan kerja rendah (55.9%) sementara *well-being* tinggi (52.5%), menegaskan bahwa dukungan emosional, instrumental, informasional, dan persahabatan mengurangi stres serta tingkatkan keterlibatan di tengah tekanan pemilu.

Implikasi praktisnya mencakup pelatihan tim dan program komunikasi di Bawaslu untuk memperkuat dukungan rekan, sehingga tingkatkan produktivitas dan retensi pegawai. Keterbatasan penelitian termasuk desain cross-sectional yang batasi inferensi kausal jangka panjang serta ketergantungan self-report rentan bias sosial. Saran penelitian selanjutnya adalah gunakan pendekatan longitudinal, tambah variabel moderator seperti dukungan atasan, dan perluas sampel ke Bawaslu nasional untuk generalisasi lebih baik. Temuan ini berkontribusi pada pemahaman *well-being* di sektor pengawasan pemilu Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization: A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/001872679404700405>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Emzir. (2023). *Metodologi penelitian pendidikan: Kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. (tidak memiliki DOI valid—dihapus untuk menghindari kesalahan)
- Fisher, C. D. (2014). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 16(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12025>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Maulidina, V., & Kadiyono, A. L. (2021). Konstruksi dan validasi alat ukur workplace well-being di Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(3), 252–258. <https://doi.org/10.33746/jp3k.v2i3.123>
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sarafino, E. P. (2006). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-22). Bandung: Alfabeta.
- Sudaryono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Andi.
- Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molan, L., & Symes, M. (2015). The effects of leadership on employee well-being: A mediating role of psychological safety in R&D teams. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 456–477. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12076>