JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 4 Agustus 2026 | **Revised:** 7 Agustus 2026 | **Accepted:** 20 September 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja Restoratif terhadap *Burnout* pada Karyawan

Avrisko Adam Rifa'i[1], Siti Jaro'ah[2]
[1]Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, avriskoadam.23210@mhs.unesa.ac.id
[2]Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, sitijaroah@unesa.ac.id

Corresponding Author: avriskoadam.23210@mhs.unesa.ac.id[1]

Abstract: *Restorative work environments have been shown to promote employees' psychological well-being, reduce occupational stress, and facilitate psychological recovery. However, empirical research examining the effect of restorative work environments on burnout remains limited, particularly within the Indonesian organizational context. This study aimed to examine the effect of restorative work environments on employee burnout using a quantitative explanatory approach involving 254 employees from various organizations in Indonesia, comprising 124 males (48.8%) and 130 females (51.2%), with the largest age group ranging from 18 to 25 years (35.8%). Restorative work environments were assessed using the Perceived Restorativeness Scale, whereas burnout was measured using the Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey. Data were analyzed using simple linear regression. The findings revealed that restorative work environments had a significant negative effect on burnout ($\beta = -0.614$, $p < 0.001$), explaining 37.7% of the variance in burnout. These findings indicate that employees who perceive their work environment as more restorative tend to experience lower levels of burnout. Furthermore, the findings extend the existing burnout literature, which has predominantly emphasized individual factors and job characteristics, by demonstrating that restorative work environments also constitute an organizational factor associated with employee burnout in the Indonesian context.*

Keyword: *Burnout, Work Environment, Restorative Environment, Employee*

Abstrak: Lingkungan kerja restoratif diketahui memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis, penurunan stres kerja, dan pemulihan psikologis karyawan. Namun, penelitian yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja restoratif terhadap *burnout* masih terbatas, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja restoratif terhadap *burnout* pada karyawan melalui pendekatan kuantitatif eksplanatori yang melibatkan 254 karyawan dari berbagai perusahaan di Indonesia, terdiri atas 124 laki-laki (48,8%) dan 130 perempuan (51,2%), dengan kelompok usia terbanyak 18–25 tahun (35,8%). Lingkungan kerja restoratif diukur menggunakan *Perceived Restorativeness Scale*, sedangkan *burnout* diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey*. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja restoratif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* ($\beta = -0{,}614$; $p < 0{,}001$) dengan koefisien determinasi sebesar

37,7%. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja restoratif, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Hasil penelitian ini memperluas literatur mengenai *burnout* yang selama ini lebih menitikberatkan pada faktor individu dan karakteristik pekerjaan dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja restoratif juga berperan sebagai faktor organisasi yang berkaitan dengan *burnout* pada karyawan di Indonesia.

Kata Kunci: *Burnout*, Lingkungan Kerja, Lingkungan Restoratif, Karyawan.

PENDAHULUAN

Burnout telah berkembang menjadi salah satu persoalan krusial dalam ranah kesehatan kerja karena implikasinya tidak terbatas pada individu, melainkan turut memengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh. Menurut World Health Organization (WHO), *burnout* dipandang sebagai suatu kondisi yang muncul sebagai dampak paparan stres kronis di lingkungan kerja yang belum mampu dikelola secara optimal (World Health Organization, 2019). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* masih menjadi perhatian penting karena berkaitan dengan penurunan produktivitas, efektivitas kerja, kepuasan kerja, serta meningkatnya absensi dan turnover karyawan (Demerouti et al., 2021). Skala permasalahan tersebut tergambar dalam laporan State of the Global Workplace yang melaporkan bahwa sekitar 44% pekerja di berbagai negara masih merasakan stres selama menjalankan aktivitas profesionalnya. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tekanan kerja tetap merupakan tantangan yang dihadapi oleh beragam organisasi (Gallup, 2023).

Fenomena serupa juga dijumpai di Indonesia, di mana *burnout* tetap merupakan persoalan yang memerlukan perhatian khusus. Penelitian yang melibatkan 337 pekerja di Indonesia mengungkapkan bahwa dari keseluruhan partisipan, sebanyak 63,7% berada pada kategori *burnout* tinggi hingga sangat meningkat. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa *burnout* masih merupakan persoalan yang memerlukan perhatian berkelanjutan, mengingat dampaknya yang tidak hanya berkaitan dengan kesehatan psikologis tenaga kerja, tetapi juga dengan keberlangsungan fungsi organisasi (Abdul Aziz & Ong, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia tidak cukup hanya berorientasi pada pengendalian beban kerja, tetapi juga perlu diarahkan pada penyediaan berbagai sumber daya organisasi (*job resources*) yang mampu mendukung kesejahteraan psikologis karyawan dan meminimalkan risiko *burnout* (Galanakis & Tsitouri, 2022). *Burnout* telah berkembang menjadi persoalan strategis dalam pengelolaan organisasi karena berpotensi mengurangi produktivitas, menurunkan kualitas kinerja, serta menghambat keberlangsungan organisasi apabila tidak ditangani secara optimal (Maslach & Leiter, 2016).

Burnout dipahami sebagai suatu kondisi psikologis yang dicirikan oleh tiga komponen utama, yakni *emotional exhaustion*, *depersonalization*, serta *reduced personal accomplishment* (Maslach & Jackson, 1981). Dampak yang ditimbulkannya tidak semata-mata terbatas pada aspek psikologis individu, melainkan turut diasosiasikan dengan berkurangnya kepuasan terhadap pekerjaan, meningkatnya tingkat absensi, melemahnya performa kerja, serta meningkatnya kecenderungan pekerja untuk meninggalkan tempat kerjanya (Demerouti, 2024). Atas dasar itu, penelusuran terhadap berbagai determinan penyebab *burnout* menjadi prasyarat penting dalam perumusan strategi organisasi yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan serta pengembangan intervensi organisasi yang efektif dalam mencegah *burnout* (Bes et al., 2023).

Literatur terdahulu mengemukakan bahwa kemunculan *burnout* dipengaruhi oleh berbagai determinan yang mencakup aspek personal, karakteristik pekerjaan, serta kondisi organisasi (Utami et al., 2025). Di antara berbagai determinan tersebut, tingginya intensitas beban kerja, tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara berkesinambungan, ambiguitas

maupun konflik peran, serta terbatasnya dukungan organisasi diidentifikasi sebagai determinan utama yang berkontribusi terhadap peningkatan *burnout* pada karyawan (Utami et al., 2025). Di samping itu, rendahnya kualitas kehidupan kerja turut berkorelasi dengan semakin tingginya kecenderungan *burnout* (Chandra & Elvinawanty, 2020). Meskipun berbagai penelitian telah banyak mengeksplorasi pengaruh faktor psikologis, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi terhadap *burnout*, perhatian terhadap kontribusi lingkungan fisik tempat kerja, khususnya lingkungan restoratif sebagai sarana pemulihan kondisi psikologis karyawan, masih relatif terbatas sehingga memerlukan eksplorasi empiris yang lebih mendalam (Marossi et al., 2026).

Konsep *restorative environment* dalam psikologi lingkungan merujuk pada kemampuan suatu lingkungan fisik untuk memfasilitasi proses restorasi psikologis individu setelah mengalami kelelahan akibat aktivitas yang menuntut perhatian secara terus-menerus (Kaplan & Kaplan, 1989). Keberadaan lingkungan yang bersifat restoratif dipandang mampu mengembalikan kemampuan atensional, mengurangi beban kognitif, serta merekonstruksi cadangan energi psikologis yang sebelumnya telah mengalami pengurasan (Hartig et al., 1997). Dalam konteks organisasi modern, konsep ini semakin memperoleh perhatian karena kualitas lingkungan kerja tidak lagi dipandang hanya dari aspek keamanan dan kenyamanan, melainkan juga dari kemampuannya dalam menunjang kesehatan mental karyawan (Marossi et al., 2026). Hasil penelitian Valor et al. (2024) juga menunjukkan bahwa penerapan *biophilic workplace design* meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui peningkatan vigor sebagai salah satu mekanisme psikologis yang dipengaruhi oleh paparan elemen-elemen alami di lingkungan kerja. Bukti empiris yang dirangkum melalui *systematic review* oleh Gonçalves et al. (2023) mengindikasikan bahwa pengalaman restoratif di lingkungan kerja berasosiasi dengan peningkatan kesejahteraan psikologis, percepatan proses pemulihan (*recovery*), serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung restorasi psikologis berkontribusi terhadap pemulihan sumber daya atensional dan mental yang mengalami penurunan akibat tuntutan pekerjaan (Hilbert et al., 2024).

Walaupun kajian mengenai *restorative environment* dalam konteks tempat kerja menunjukkan perkembangan yang cukup pesat, bukti empiris yang tersedia masih didominasi oleh penelitian yang mengeksplorasi kaitannya dengan kesejahteraan psikologis, stres kerja, pemulihan kapasitas atensi, serta *work recovery* (Gonçalves et al., 2023). Penelitian mengemukakan bahwa pengembangan penelitian mengenai lingkungan restoratif di lingkungan kerja masih menyisakan sejumlah tantangan, baik yang berkaitan dengan konseptualisasi, pendekatan metodologis, maupun instrumen pengukurannya (Marossi et al., 2026). Keadaan tersebut memperlihatkan bahwa penelitian empiris yang secara spesifik mengevaluasi pengaruh langsung lingkungan restoratif terhadap *burnout* pada karyawan masih belum banyak tersedia, terutama pada organisasi di Indonesia. Sejauh penelusuran penulis, penelitian mengenai lingkungan kerja restoratif di Indonesia masih lebih banyak berfokus pada aspek kesejahteraan psikologis, kualitas lingkungan, maupun proses pemulihan (*recovery*). Sementara itu, penelitian yang secara eksplisit mengintegrasikan konsep *restorative environment* dengan *burnout* dalam konteks organisasi di Indonesia masih sangat terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan empiris mengenai penerapan teori *restorative environment* dalam menjelaskan *burnout* pada konteks organisasi di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh lingkungan kerja restoratif terhadap *burnout* pada karyawan. Berangkat dari kesenjangan tersebut, penelitian ini memosisikan lingkungan restoratif sebagai determinan pada tingkat organisasi yang diduga berkontribusi terhadap tingkat *burnout* karyawan. Pendekatan ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang selama ini lebih banyak menitikberatkan pembahasan pada aspek individual dan karakteristik pekerjaan.

Berangkat dari fenomena yang berkembang, akumulasi temuan empiris pada penelitian sebelumnya, serta masih ditemukannya kesenjangan dalam literatur, penelitian ini diarahkan

untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan restoratif terhadap *burnout* pada karyawan. Berdasarkan tujuan tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: *Apakah lingkungan kerja restoratif berpengaruh terhadap tingkat burnout pada karyawan?* Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa lingkungan kerja restoratif berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada karyawan, sehingga semakin tinggi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja restoratif, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Temuan yang dihasilkan diharapkan dapat memperkaya landasan empiris dalam ranah manajemen sumber daya manusia dan psikologi lingkungan. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan rujukan ilmiah bagi organisasi dalam mengembangkan lingkungan kerja yang mampu menopang kesehatan psikologis karyawan sekaligus meminimalkan risiko munculnya *burnout*.

METODE

Guna mencapai sasaran penelitian, rancangan kuantitatif dengan desain eksplanatori (*explanatory research*) dipilih sebagai pendekatan penelitian. Pendekatan tersebut dinilai mampu mengakomodasi pengujian relasi kausal antarkonstruk melalui proses verifikasi hipotesis yang berlandaskan bukti empiris hasil penghimpunan data dari partisipan (Sekaran & Bougie, 2020). Dalam penelitian ini, desain eksplanatori digunakan untuk menginvestigasi pengaruh lingkungan restoratif terhadap *burnout* pada karyawan.

Seluruh karyawan dari berbagai perusahaan yang beroperasi di Indonesia ditetapkan sebagai populasi dalam penelitian ini. Sementara itu, sampel dipilih menggunakan pendekatan *purposive sampling*, yaitu metode seleksi sampel yang mengacu pada persyaratan atau karakteristik tertentu sesuai dengan fokus penelitian (Sugiyono, 2019). Adapun responden yang dilibatkan harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu: (1) berusia sekurang-kurangnya 18 tahun, (2) berstatus sebagai karyawan aktif atau memiliki pengalaman kerja sedikitnya enam bulan, dan (3) menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi sebagai responden. Berdasarkan kriteria tersebut, penelitian ini berhasil menghimpun data dari 254 responden.

Penelitian ini dilaksanakan selama April–Juni 2026 melalui penyebaran kuesioner berbasis daring dengan memanfaatkan berbagai media sosial. Karyawan yang berasal dari beragam perusahaan di Indonesia dijangkau menggunakan formulir *online*. Proses penghimpunan data dilakukan atas dasar kesediaan responden untuk berpartisipasi dengan tetap menjunjung tinggi prinsip kerahasiaan identitas setiap partisipan.

Pengukuran konstruk lingkungan restoratif mengacu pada *Perceived Restorativeness Scale* (PRS) yang dikembangkan Hartig et al. (1997). Instrumen tersebut pada awal pengembangannya terdiri dari 26 butir yang mengakomodasi empat dimensi, meliputi *being away*, *fascination*, *coherence*, dan *compatibility*. Masing-masing indikator diukur dengan skala 0–6, di mana perolehan skor yang lebih tinggi mengisyaratkan bahwa responden memandang lingkungan memiliki kemampuan restoratif yang semakin besar.

Konstruk *burnout* dioperasionalisasikan melalui *Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey* (MBI-HSS) yang dikembangkan oleh Maslach & Jackson (1981). Penelitian ini memanfaatkan instrumen versi Bahasa Indonesia dengan mengacu pada Mandasari et al. (2014). Instrumen tersebut memuat 22 item yang merepresentasikan tiga komponen *burnout*, meliputi *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*. Khusus pada dimensi *personal accomplishment*, seluruh item terlebih dahulu dikenai prosedur *reverse coding* sebelum pengolahan data, sehingga peningkatan skor menunjukkan tingkat *burnout* yang semakin tinggi. Semua item direspons menggunakan skala 0–10.

IBM SPSS Statistics digunakan sebagai perangkat lunak untuk mengolah data penelitian. Sebelum hipotesis diuji, kualitas instrumen penelitian terlebih dahulu dievaluasi melalui pengujian validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* serta pengujian reliabilitas berdasarkan koefisien *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, asumsi regresi diuji melalui pemeriksaan normalitas dan linearitas. Setelah seluruh asumsi analisis dinyatakan terpenuhi,

hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan taraf signifikansi sebesar 5% (α = 0,05) (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebanyak 254 individu yang memenuhi kriteria inklusi dijadikan partisipan dalam penelitian ini. Kriteria tersebut mencakup individu yang telah berusia paling sedikit 18 tahun serta masih aktif bekerja atau telah memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya enam bulan. Distribusi karakteristik demografis kemudian diuraikan berdasarkan kategori jenis kelamin, kelompok umur, dan pendidikan terakhir sebagaimana tersaji dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden (N = 254)

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	124	48,8
	Perempuan	130	51,2
Kelompok Usia	18–25 tahun	91	35,8
	26–35 tahun	72	28,3
	36–45 tahun	52	20,5
	≥46 tahun	39	15,4
Pendidikan Terakhir	SMA/sederajat	87	34,3
	Diploma	18	7,1
	S1	133	52,4
	S2	16	6,3

Sumber: olah data (2026)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden merupakan perempuan (51,2%), berusia 18–25 tahun (35,8%), dan berpendidikan S1 (52,4%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa partisipan didominasi oleh karyawan usia produktif dengan tingkat pendidikan sarjana.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item Awal	Item Valid	Item Gugur	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Restoratif (PRS)	26	25	1	0,935	Sangat reliabel
Burnout (MBI-HSS)	22	22	0	0,907	Sangat reliabel

Sumber: olah data (2026)

Evaluasi validitas instrumen menunjukkan bahwa satu butir pada *Perceived Restorativeness Scale* (PRS) belum memenuhi persyaratan sebagai instrumen pengukuran, sehingga butir tersebut dikeluarkan dari analisis. Dengan demikian, tahap analisis berikutnya hanya menggunakan 25 butir yang telah memenuhi standar validitas. Sebaliknya, seluruh butir pada *Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey* (MBI-HSS) terbukti memenuhi persyaratan validitas berdasarkan hasil korelasi *Pearson Product Moment*, sehingga tidak terdapat indikator yang perlu dikeluarkan dari proses analisis.

Pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa instrumen PRS menghasilkan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,935, sedangkan instrumen MBI-HSS mencatat koefisien sebesar 0,907. Besaran koefisien tersebut mengindikasikan bahwa kedua instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga memenuhi persyaratan untuk dimanfaatkan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi

Uji Asumsi	Metode	Nilai Sig.	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov–Smirnov	0,067	Sig. > 0,05	Data berdistribusi normal

Linearitas	Deviation from Linearity	0,311	Sig. > 0,05	Hubungan linear

Sumber: olah data (2026)

Nilai signifikansi sebesar 0,067 (p > 0,05) diperoleh melalui pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov, sehingga data penelitian memenuhi kriteria distribusi normal. Selanjutnya, pengujian linearitas menghasilkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,311 (p > 0,05), yang merefleksikan pola hubungan linear antara lingkungan kerja restoratif dan *burnout*. Dengan demikian, seluruh asumsi dasar yang diperlukan sebelum pelaksanaan analisis regresi linear sederhana telah dinyatakan memenuhi persyaratan.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error	F	Sig.
Lingkungan Kerja Restoratif → *Burnout*	0,614	0,377	0,375	25,934	152,529	<0,001

Sumber: olah data (2026)

Pengujian regresi memperlihatkan bahwa model penelitian terbukti signifikan secara statistik dengan nilai F sebesar 152,529 dan p < 0,001. Temuan tersebut menegaskan bahwa model layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja restoratif dan *burnout*. Selain itu, koefisien determinasi (R^2 = 0,377) menunjukkan bahwa lingkungan kerja restoratif mampu menjelaskan sebesar 37,7% variasi *burnout*, sedangkan 62,3% sisanya diasosiasikan dengan faktor lain yang tidak terakomodasi dalam model penelitian.

Tabel 5. Koefisien Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	β	t	Sig.
Konstanta	167,218	–	23,264	<0,001
Lingkungan Kerja Restoratif	-0,918	-0,614	-12,350	<0,001

Sumber: olah data (2026)

Analisis statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja restoratif berasosiasi secara negatif dan signifikan dengan *burnout* (β = −0,614; t = −12,350; p < 0,001). Koefisien regresi yang bernilai negatif menandakan hubungan invers antara kedua variabel, di mana persepsi yang semakin baik terhadap lingkungan kerja restoratif berkaitan dengan semakin rendahnya *burnout* pada karyawan. Atas dasar temuan tersebut, hipotesis penelitian dinyatakan memperoleh konfirmasi empiris.

Pembahasan

Burnout pada karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh lingkungan kerja restoratif. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang mampu memfasilitasi proses pemulihan psikologis, semakin rendah tingkat *burnout* yang mereka alami. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang memberikan kesempatan bagi individu untuk memulihkan kondisi mental setelah menghadapi tuntutan pekerjaan berperan sebagai faktor protektif terhadap munculnya *burnout*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak semata-mata dimanfaatkan sebagai lokasi pelaksanaan aktivitas kerja, melainkan juga diposisikan sebagai sumber daya strategis bagi organisasi yang berkontribusi terhadap pemeliharaan kesehatan psikologis karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja restoratif memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan tingkat *burnout*. Kontribusi lingkungan kerja restoratif sebesar 37,7% menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menjelaskan *burnout*. Namun demikian, masih terdapat 62,3% variasi *burnout* yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. *Burnout* merupakan fenomena yang bersifat multidimensional sehingga tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja, tetapi juga oleh berbagai faktor lain

seperti tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*), karakteristik individu, strategi coping, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Galanakis & Tsitouri, 2022). Dalam konteks organisasi di Indonesia, variasi *burnout* tersebut juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik budaya kerja, perbedaan sektor industri, serta praktik pengelolaan sumber daya manusia yang beragam antarorganisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja restoratif merupakan salah satu determinan penting dalam menjelaskan *burnout*, namun efektivitasnya akan lebih optimal apabila diintegrasikan dengan strategi organisasi lain yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan secara menyeluruh. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berfungsi sebagai tempat berlangsungnya aktivitas pekerjaan, tetapi juga sebagai sumber daya organisasi yang mendukung pemulihan psikologis setelah menghadapi tuntutan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap karakteristik restoratif lingkungan kerja, semakin rendah kecenderungan mereka mengalami *burnout*.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan perlu diimbangi dengan keberadaan sumber daya organisasi yang mampu mendukung proses pemulihan psikologis karyawan. Dalam konteks tersebut, lingkungan kerja restoratif dapat dipandang sebagai salah satu sumber daya organisasi yang membantu individu memulihkan kapasitas psikologis setelah menghadapi tekanan kerja. Keberadaan lingkungan yang mendukung proses pemulihan tersebut memungkinkan karyawan mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif sehingga risiko berkembangnya *burnout* menjadi lebih rendah. Pandangan tersebut sejalan dengan tinjauan sistematis Galanakis & Tsitouri (2022) yang menegaskan bahwa keberadaan *job resources* berperan penting dalam mengurangi dampak *job demands*, menekan *burnout*, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Temuan ini sejalan dengan Demerouti (2024) yang menjelaskan bahwa organisasi tidak hanya perlu mengelola *job demands*, tetapi juga menyediakan *job resources* yang mampu menjaga kesejahteraan psikologis pekerja dan menekan risiko *burnout*.

Temuan penelitian ini juga mendukung Kaplan & Kaplan (1989), yang menjelaskan bahwa lingkungan dengan karakteristik restoratif memiliki kemampuan untuk memulihkan kapasitas atensi, mengurangi kelelahan mental, serta merevitalisasi sumber daya psikologis yang mengalami deplesi akibat aktivitas yang menuntut perhatian secara berkelanjutan. Lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan mengambil jeda dari tekanan pekerjaan (*being away*), menghadirkan pengalaman yang menarik (*fascination*), memberikan keteraturan (*coherence*), serta selaras dengan kebutuhan individu (*compatibility*) dapat mendukung proses pemulihan psikologis karyawan. Dalam konteks penelitian ini, keempat karakteristik tersebut memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melepaskan diri sejenak dari tuntutan pekerjaan, memulihkan kapasitas perhatian yang mengalami kelelahan, serta mengembalikan sumber daya psikologis yang diperlukan untuk menghadapi aktivitas kerja berikutnya. Mekanisme tersebut sejalan dengan Bakker et al. (2021) yang menjelaskan bahwa proses pemulihan (*recovery*) merupakan bentuk *adaptive self-regulation* yang membantu mencegah akumulasi kelelahan akibat tingginya *job demands*, sehingga perkembangan *burnout* dapat ditekan. Pemulihan sumber daya psikologis memungkinkan individu merespons tekanan pekerjaan secara lebih efektif, sehingga risiko berkembangnya *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment* sebagai aspek dari *burnout* yang menjadikannya lebih rendah (Maslach & Leiter, 2016). Lingkungan kerja restoratif tidak hanya diposisikan sebagai aspek fisik organisasi, tetapi juga sebagai aset psikologis yang menopang keseimbangan antara beban pekerjaan dan kapasitas personal individu. Pandangan tersebut diperkuat oleh Hilbert et al. (2024) yang menjelaskan bahwa integrasi antara konsep *recovery from work* dan *restorative environments* menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang kaya akan sumber daya lingkungan (*environmental resources*) mampu mendukung proses pemulihan psikologis serta menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, hubungan negatif antara lingkungan kerja restoratif dan *burnout* yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui

mekanisme pemulihan sumber daya psikologis yang memungkinkan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif, sehingga risiko mengalami *burnout* menjadi lebih rendah.

Temuan penelitian ini selaras dengan sejumlah bukti empiris yang telah dilaporkan pada penelitian terdahulu. Meskipun penelitian Gonçalves et al. (2023) lebih banyak menyoroti hubungan lingkungan restoratif dengan kesejahteraan psikologis dan proses *recovery*, hasil penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa manfaat lingkungan restoratif juga berkaitan dengan penurunan *burnout*. Selaras dengan temuan tersebut, Hilbert et al. (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menyediakan dukungan bagi proses restorasi psikologis mampu meregenerasi sumber daya mental yang terkuras selama bekerja. Kondisi tersebut memungkinkan individu merespons tekanan pekerjaan secara lebih efektif dan adaptif. Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu diduga terjadi karena lingkungan kerja restoratif pada dasarnya berfungsi sebagai sumber daya organisasi (*job resources*) yang mendukung proses pemulihan psikologis setelah individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Ketika kapasitas atensi dan sumber daya psikologis yang terkuras berhasil dipulihkan, individu memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola tekanan kerja sehingga kecenderungan mengalami *burnout* menjadi lebih rendah. Mekanisme tersebut menjelaskan mengapa lingkungan kerja restoratif secara konsisten berkaitan dengan kesejahteraan psikologis, proses *recovery*, maupun penurunan *burnout* pada berbagai penelitian. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa keberadaan lingkungan kerja restoratif tidak hanya memberikan pengalaman kerja yang lebih nyaman, tetapi juga berkontribusi terhadap pemeliharaan sumber daya psikologis yang dibutuhkan karyawan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan secara berkelanjutan. Temuan ini juga didukung oleh Bes et al. (2023) yang menunjukkan bahwa intervensi pada tingkat organisasi berkontribusi dalam menurunkan *burnout*, sehingga penciptaan lingkungan kerja yang mendukung proses restorasi psikologis dapat dipandang sebagai salah satu bentuk intervensi organisasi untuk menekan risiko *burnout.* Hal tersebut mengindikasikan bahwa manfaat lingkungan kerja restoratif akan semakin optimal apabila diintegrasikan dengan berbagai kebijakan organisasi lain yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga upaya pencegahan *burnout* tidak hanya bertumpu pada perbaikan lingkungan fisik kerja.

Temuan penelitian ini juga memperluas hasil tinjauan sistematis Marossi et al. (2026) yang mengemukakan bahwa penelitian mengenai *restorative environment* di tempat kerja masih memerlukan pengembangan, terutama dalam aspek konsep, metode, dan pengukuran. Selain itu, kajian yang secara khusus menghubungkan lingkungan kerja restoratif dengan *burnout* masih relatif terbatas dibandingkan penelitian yang lebih banyak berfokus pada kesejahteraan psikologis maupun *work recovery*. Hasil penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris bahwa lingkungan kerja restoratif merupakan salah satu determinan organisasi yang berpengaruh terhadap tingkat *burnout* pada karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas kajian mengenai lingkungan kerja restoratif dalam konteks organisasi, tetapi juga memperkuat bukti bahwa penciptaan lingkungan kerja yang mendukung proses pemulihan psikologis dapat menjadi salah satu strategi organisasi dalam menekan *burnout*. Temuan tersebut juga konsisten dengan Gaspar et al. (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat berkontribusi terhadap penurunan *burnout* melalui penguatan aspek psikososial, *job resources*, serta dukungan organisasi bagi karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa penciptaan lingkungan kerja restoratif tidak dapat dipandang sebagai satu-satunya strategi dalam menekan *burnout*, tetapi perlu dipadukan dengan kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan secara menyeluruh. Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa organisasi dapat mengintegrasikan prinsip-prinsip lingkungan kerja restoratif ke dalam desain ruang kerja, seperti penyediaan area hijau, ruang istirahat yang nyaman, pencahayaan alami, maupun elemen lingkungan lain yang mendukung proses pemulihan psikologis. Upaya tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan

kesejahteraan karyawan, tetapi juga membantu menjaga produktivitas serta keberlanjutan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menjawab bahwa lingkungan kerja restoratif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan. Semakin tinggi penilaian karyawan terhadap kemampuan lingkungan kerja dalam memfasilitasi pemulihan kondisi psikologis, semakin rendah tingkat *burnout* yang dirasakan. Dalam organisasi, lingkungan kerja restoratif berfungsi sebagai sumber daya yang mendukung terwujudnya kesejahteraan psikologis pada karyawan, di samping faktor-faktor individu dan karakteristik pekerjaan yang telah banyak dikaji sebelumnya. Penelitian ini memberikan kontribusi dengan memperluas kajian mengenai lingkungan restoratif dalam organisasi di Indonesia serta menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang mendukung proses restorasi psikologis dapat menjadi salah satu strategi organisasi untuk menekan risiko *burnout* serta mendukung kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan. Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung proses pemulihan psikologis karyawan, misalnya melalui penyediaan area hijau, ruang istirahat yang nyaman, pencahayaan alami, maupun elemen lingkungan lainnya yang bersifat restoratif. Upaya tersebut diharapkan mampu mendukung kesejahteraan psikologis karyawan sekaligus menjadi salah satu strategi preventif dalam menekan risiko *burnout* di lingkungan kerja.

Keterbatasan

Penelitian ini masih mempunyai sejumlah keterbatasan. Pertama, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* yang melibatkan karyawan dari berbagai perusahaan di Indonesia, sehingga temuan penelitian belum dapat merepresentasikan seluruh sektor industri maupun jenis organisasi. Kedua, penelitian ini hanya mengkaji pengaruh lingkungan kerja restoratif terhadap *burnout*, sementara *burnout* juga dipengaruhi oleh beragam determinan lain serta karakteristik individu yang belum diakomodasi dalam model penelitian.

Saran

Penelitian pada periode mendatang diharapkan mampu memperluas representasi sampel dengan melibatkan partisipan yang berasal dari beragam sektor industri maupun kategori organisasi sehingga hasil yang diperoleh memiliki tingkat keterwakilan yang lebih tinggi. Di sisi lain, pengembangan penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memasukkan variabel tambahan, seperti beban kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, *work engagement*, dan *psychological capital*, guna menghasilkan model yang lebih holistik dalam menjelaskan *burnout*. Selain itu, penggunaan pendekatan analisis yang lebih kompleks, misalnya *Structural Equation Modeling* (SEM), disertai penerapan rancangan longitudinal, dipandang mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai pola hubungan antara lingkungan kerja restoratif dan *burnout* dalam berbagai periode pengamatan.

Kontribusi Author

Seluruh penulis memberikan kontribusi yang signifikan pada setiap tahapan penelitian, mulai dari perumusan konsep penelitian, pengembangan kerangka teoretis, penyusunan instrumen, pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data, analisis serta interpretasi temuan, hingga penyusunan, penelaahan, dan penyempurnaan naskah. Seluruh penulis telah menelaah, menyetujui, serta bertanggung jawab atas versi akhir artikel yang dinyatakan siap untuk dipublikasikan.

REFERENSI

Abdul Aziz, A. F., & Ong, T. (2024). Prevalence and associated factors of *burnout* among working adults in Southeast Asia : results from a public health assessment. *Front. Public Health*, *12*(1326227), 1–14. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1326227

Bakker, A. B., Vries, J. D. De, & Bakker, A. B. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job *burnout*. *Anxiety, Stress, & Coping*, *34*(1), 1–21. https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695

Bes, I., Shoman, Y., Al-Gobari, M., Rousson, V., & Canu, I. G. (2023). Organizational interventions and occupational *burnout*: a meta-analysis with focus on exhaustion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *96*(9), 1211–1223. https://doi.org/10.1007/s00420-023-02009-z

Chandra, F., & Elvinawanty, R. (2020). *Burnout* Ditinjau Dari Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan. *Psyche 165 Journal*, *13*(1), 29–34. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i1.15

Demerouti, E. (2024). *Burnout* : a comprehensive review. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, *78*, 492–504. https://doi.org/10.1007/s41449-024-00452-3

Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W., & Breevart, K. (2021). New directions in *burnout* research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *30*(5), 686–691. https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962

Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job work engagement and *burnout*: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, *13*(1022102). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102

Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2023 Report: The Voice of The World's Employees*. https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx

Gaspar, T., Guedes, F. B., Cerqueira, A., Baban, A., Rus, C., & Matos, M. G. (2025). *Burnout* as a multidimensional phenomenon : how can workplaces be healthy environments ? *Journal of Public Health*, *33*(12), 2591–2604. https://doi.org/10.1007/s10389-024-02223-0

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gonçalves, G., Sousa, C., Fernandes, M. J., Almeida, N., & Sousa, A. (2023). Restorative Effects of Biophilic Workplace and Nature Exposure during Working Time : A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(21). https://doi.org/10.3390/ijerph20216986

Hartig, T., Korpela, K., Evans, G. W., & Gärling, T. (1997). A measure of restorative quality in environments. *Scandinavian Housing and Planning Research*, *14*(4), 175–194. https://doi.org/10.1080/02815739708730435

Hilbert, M., Binnewies, C., & Berkemeyer, L. (2024). Synergies between recovery from work and restorative environments for sustainable development : an integrative theoretical perspective. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie*, *55*, 201–207. https://doi.org/10.1007/s11612-024-00736-6

Kaplan, R., & Kaplan, S. (1989). *The Experience of Nature: A Psychological Perspective*. Cambridge University Press.

Mandasari, T., Choiri, M., & Sari, R. A. (2014). *BURNOUT* INVENTORY DAN MODIFIKASI HEART (Studi Kasus : RSU . X). *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri*, *2*(5), 1044–1054.

Marossi, C., Lezcano, M., & Brondino, M. (2026). Restorative interventions in workplace environments : a systematic review of theories , methods , and environmental exposures. *Journal of Environmental Psychology*, *114*(103140). https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2026.103140

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of*

Occupational Behaviour, *2*, 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout*. In G. Fink. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior*. Academic Press. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A Skill- Building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2019). *R&D, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, Dan* (2nd ed.). Alfabeta.

Utami, P., Zafira, S. Z., Widiyastuti, Y., & Setiawati, M. (2025). Analisis Faktor-Faktor Penyebab *Burnout* pada Karyawan Generasi Z: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, *02*(03), 1083–1087.

Valor, C., Redondo, R., & Carrero, I. (2024). Explaining the influence of biophilic design on employee well-being. *Scientific Reports*, *14*(32090), 1–10. https://doi.org/10.1038/s41598-024-83791-9

World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases