

Analisis Pengaruh Work Stress dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19

Mohammad Ichsan^{1*}, Agung Sudjatmoko², Shifa Aprilianti³ & Amanda Putri Nurshavira⁴

Management Program, Binus Business School Undergraduate Program, Bina Nusantara University, Jakarta, Indonesia^{1,2,3,4}

*Corresponding author, e-mail: mohammad.ichsan@binus.edu

ARTICLE INFO

Received 9 September 2022

Accepted 12 Oktober 2022

Published 13 Oktober 2022

Keywords: Burnout,
Employee Performance
Work Stress

DOI :

<http://dx.doi.org/10.24036/jm.pe.v5i3.13733>

ABSTRACT

Abstract: This study examined how work stress and burnout affected DKI Jakarta's employee performance during the COVID-19 pandemic. Both the company and the employees themselves are expected to receive input based on the results of this survey. This aims to find the most effective way so that employees can work comfortably and can still produce a good performance and still maintain the quality of the company. The data collection method used questionnaires to 200 people as respondents. The information evaluation method makes use of more than one linear regression evaluation. Therefore, if Work Stress and Burnout can be controlled then employees are able to provide their best performance for the company as well as for the community.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

PENDAHULUAN

Semua perusahaan tidak akan berjalan jika tidak ada karyawan di dalamnya. Karyawan sangat dibutuhkan sebagai tenaga kerja untuk bisa membentuk, menjalankan dan meningkatkan aktivitas bisnis di dalam perusahaan tersebut. Dikarenakan karyawan merupakan aset terbesar dan berharga bagi suatu perusahaan yang dimana memerlukan kinerja karyawan tersebut untuk bisa menjalankan bisnis di perusahaan. Tetapi banyak bisnis mengalami penurunan selama pandemi COVID-19 secara drastis yang mengakibatkan banyak karyawan di PHK hingga profit perusahaan yang kunjung menurun sehingga para perusahaan mengalami efek pailit hingga menutup perusahaan tersebut.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari savvysleeper.org, Indonesia terutama di Kota Jakarta meraih peringkat 6 dari 10 peringkat negara yang mengalami burnout. Dengan hasil rata-rata index sebesar 5.29. Hal ini disebabkan oleh adanya jumlah karyawan yang mengalami stres, tingkat kehadiran karyawan di kantor, kurangnya motivasi dalam bekerja, jam kerja tahunan,

waktu liburan, populasi yang bekerja >48 jam, kesehatan mental, pekerja yang tidur <7 jam, dan persentase waktu yang dihabiskan selama perjalanan dari tempat kerja. Dari beberapa faktor tersebut Indonesia memiliki index yang cukup tinggi pada kategori persentase waktu yang dihabiskan selama perjalanan dari tempat kerja yaitu sebesar 9,12/10. Yang dimana para pekerja mengalami kejenuhan setiap mereka berada dalam perjalanan. Hal itu yang membuat peneliti merasa bahwa salah satu faktor pekerja dalam mengalami burnout (kelelahan) adalah lamanya jarak tempuh baik berangkat ataupun pulang dari tempat kerja. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan rata-rata index burnout karyawan di Indonesia khususnya DKI Jakarta cukup tinggi. Sehingga, dengan terjadi sebuah persoalan ini, akan menjadi sebuah perhatian sebuah perusahaan dalam mengatur sistem kerja kinerja karyawannya supaya perusahaan tersebut dapat mencegah tingkat burnout pada karyawannya.

Berdasarkan data survei yang dilakukan oleh PT. JobStreet Indonesia, diketahui bahwa terdapat beberapa dampak yang membuat karyawan mengalami work stress karena sistem bekerja Work from Home, yaitu bekerja menjadi lebih lama, mengubah jam kerja, melakukan lebih banyak pekerjaan rumah tangga, membuat area kerja terpisah, bekerja lebih singkat, diminta keluarga melakukan pekerjaan rumah tangga, dll. Berdasarkan survei tersebut dampak tertinggi yang disebabkan oleh sistem WFH ini adalah bekerja lebih lama yang dikarenakan oleh banyaknya hal yang menjadi distraksi sehingga pekerjaan dikerjakan lebih lama. Selain itu, mengubah jam kerja juga menjadi dampak karyawan mengalami work stress karena jam kerja menjadi tidak beraturan. Dan dampak tertinggi yang terakhir yaitu melakukan lebih banyak pekerjaan rumah tangga. Dikarenakan pada saat bekerja dari rumah fokus karyawan harus terbagi dengan tanggungjawab pekerjaan yang lain.

Menurut berbagai penelitian terdahulu yang salah satunya dilakukan oleh (Noor et al., 2016) pada PT JasaRaharja (Persero) Cabang JawaTimur di Surabaya menjelaskan bahwa stres kerja karyawan dapat menurunkan kinerja. Stres kerja ini berpengaruh signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan. Atribut kekhawatiran epidemi dirasakan oleh karyawan hotel pada penelitian (Yu et al., 2021) diidentifikasi dan efek dari atribut ini pada stres dan kinerja keseluruhan karyawan hotel diselidiki. Ditemukan melalui analisis empiris bahwa atribut kekhawatiran epidemi menyebabkan stres pada karyawan hotel dan mengurangi kinerja karyawan secara keseluruhan. (Akgunduz, 2015) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, stres kerja dapat dikatakan sebagai faktor negatif yang merugikan yang menyebabkan tidak hanya kerusakan fisik dan mental pada karyawan, tetapi juga secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Menurut (Salain et al., 2021) dalam penelitiannya menjelaskan saat karyawan melaksanakan pekerjaan dari jarak jauh atau bisa disebut dengan berkerja dari Rumah (Work from Home) yang digunakan sebagai kinerja baru selama pandemi COVID-19 ini memiliki cukup banyak kekurangan 6 dari 10 dari responden yang ia wawancarai mengatakan bahwa WFH ini memiliki Kerugian dari sisi pengeluaran atau biaya. Pengeluaran yang tercantum di sini merupakan sebuah pengeluaran tambahan untuk peningkatan penggunaan internet di rumah. Walaupun sebagian dari perusahaan ada yang memang memberikan kompensasi namun tetap saja menjadi kendala utama karena kecepatan internet yang tidak bisa dikendalikan. Lalu, terdapat 5 dari 10

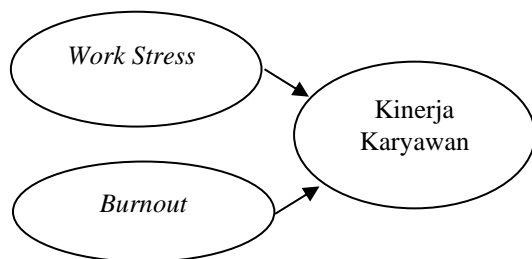
responden yang juga menjelaskan bahwa konsep bekerja dari rumah ini memang memberikan waktu kerja yang lebih fleksibel namun hal tersebut jika berlangsung lama, pekerjaan yang seharusnya dilakukan setelah jam kerja normal dapat ditunda sehingga menyebabkan penurunan motivasi kerja. Sehingga hal ini dapat menimbulkan masalah karena waktu yang fleksibel ini digunakan secara santai karena tidak adanya pengawasan dari atasan. Selain dua hal diatas, 3 dari 10 responden menjelaskan bahwa bekerja dari rumah menjadi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan karena terganggu oleh suasana di rumah. Karena baik wanita maupun pria tentu memiliki peran dan tugas masing-masing dirumah yang memang harus dikerjakan bila saat berada dirumah. Sehingga, menyelesaikan pekerjaan rumah tangga menjadi prioritas mereka pada saat mereka dirumah. Berdasarkan dari hasil tersebut didapatkan sebuah kesimpulan bahwa kekurangan dari sistem baru selama pandemi ini dapat menjadi faktor dari work stress atau burnout yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selama pandemi. Oleh sebab itu untuk mengetahui hasil yang akurat dan jelas, peneliti melakukan penelitian terkait hal tersebut.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh (Soelton et al., 2020) menjelaskan stres kerja mempunyai efek positif yang signifikan terhadap burnout karyawan di PT Graha Planet Nusantara. Ini berarti bahwa, jika stres karyawan berlebihan, maka kelelahan karyawan menjadi tinggi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Liu & Aunguroch, 2019) menyatakan bahwa work stress merupakan faktor kuat yang mempengaruhi burnout. Oleh karena itu secara klinis manajer rumah sakit diharapkan dapat memberikan dukungan moral terhadap para perawat untuk dapat mengurangi burnout mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana variabel bebas stres kerja dan burnout mempengaruhi kinerja karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19. Dikarenakan peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel Work Stress and Burnout memiliki hasil penelitian yang sama atau berbeda dari penelitian sebelumnya. Menurut Gray-Stanley & Muramatsu (2011), sedikit yang diketahui tentang sumber daya apa yang efektif untuk mengatasi jenis stres kerja apa. Dengan demikian, kami memeriksa bagaimana Pengaruh Work Stress dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19

Selain itu menurut Ludiya (2018) Stres kerja adalah Situasi yang bisa dialami siapa saja karena sebab pribadi atau organisasi dan dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif, yaitu suatu keadaan yang mempengaruhi proses berpikir. Ketidaksiharian antara permintaan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia menyebabkan stres kerja, yang membuat orang merasa lebih negatif dan frustrasi, yang dapat menyebabkan tekanan waktu di kantor pusat dan kepuasan kerja yang berkurang (Kim et al., 2020). Oleh karena itu para peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan reaksi yang dapat dialami siapa saja dari sumber internal atau eksternal. Work stress ini memiliki 5 indikator yang dikemukakan oleh (Salleh et al., 2008) Faktor penting kinerja, fungsi sebuah lembaga, memiliki hubungan di tempat kerja, peningkatan profesi, wujud dalam sebuah lembaga dan iklim.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pangestika Rahayu & Fauziah, 2019) Burnout adalah respon yang berkepanjangan terhadap stres kronis di tempat kerja yang menimbulkan terjadinya emosi negatif karena permintaan, stres diakibatkan pekerjaan dan lain-lain. Oleh karena itu,

mencegah seseorang dari terlibat dalam kegiatan yang kehilangan kendali dan dengan mudah melampiaskan emosi mereka dengan cara yang eksplosif, yang pada akhirnya menyebabkan kelelahan. Menurut Hayati & Fitria (2018) adanya burnout ini, ditandai dengan berbagai masalah yang akan terjadinya misalnya sikap, perilaku emosional, kelelahan fisik, sikap, dan perilaku, Ketidakpuasan dengan diri sendiri, kurangnya kepercayaan pada kemampuan sendiri, dan kurangnya keinginan untuk pencapaian pribadi melalui beban kerja yang terus menerus. Burnout ini memiliki 3 indikator yang dijabarkan oleh Maslach & Jackson (1981) dan Jackson et al. (1986), yaitu: Emotional Exhaustion, Depersonalization, and Low Personal Accomplishment. Menurut Bagis et al. (2020) Pencapaian adalah sikap dunia nyata yang ditunjukkan pada setiap orang bukti bahwa hasil kerja yang dilakukan karyawannya melalui peran dan institusi mereka. Pencapaian kinerja karyawan merupakan sebuah kualitas yang dilakukan pada pekerjaan dengan jumlah yang telah dilakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Hubungan ketiga variabel tersebut dapat digambarkan sebagai model penelitian seperti dalam Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

Sumber : Peneliti

Menurut Kuswati, (2020) Kinerja karyawan berkaitan erat dalam mengkaitkan dengan pekerjaan seorang individu dalam suatu organisasi atau bisnis. Kinerja pekerjaan mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, tetapi evaluasi kinerja dalam organisasi bisnis adalah kunci untuk pengembangan karyawan. Kinerja karyawan memiliki 3 indikator menurut Kiswanto (2010) yaitu: Disiplin pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Disiplin kerja dan Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis basic research karena penelitian ini dilakukan untuk memperluas serta memperdalam penelitian terdahulu. Peneliti juga menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan penelitian. Selain cara pelaksanaan mengumpulkan data yang akan dilakukan pada penelitian tersebut, adanya kuesioner yang menjelaskan beberapa item pernyataan terkait dengan indikator variabel penelitian yakni work stress, burnout, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert mulai dari 1 sampai 5.

Responden dalam penelitian ini yaitu pekerja di DKI Jakarta, peneliti menggunakan 182 responden. Selanjutnya, dalam penelitian ini, penarikan sampel yang digunakan yaitu teknik

sampling berupa non-probability sampling dengan jenis purposive sampling. Pada penelitian ini, teknik menganalisis data yang akan dilakukan pada penelitian ini menggunakan pengujian instrumen yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Serta uji hipotesis pada penelitian yang terdiri dari pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, pengujian heteroskedastisitas, pengujian autokorelasi, dan pengujian t yang dilakukan pada analisis regresi linier berganda. *Software* analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25 yang digunakan untuk pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini, terdapat pada tabel 1 menjelaskan output yang didapatkan pada jenis kelamin responden yang mendominasi yaitu responden perempuan sebanyak 52,7% dibandingkan laki-laki sebanyak 47,3%. Responden yang mendominasi kuesioner ini berusia 21 – 25 tahun sebesar 51,1% dan berdomisili pekerjaan di Jakarta Selatan sebanyak 41,8%. Selain itu, responden yang mendominasi adalah karyawan dengan durasi kerja 6 bulan – 2 tahun, sebanyak 30,2% dengan status pekerjaan terbanyak adalah pekerjaan tetap sebanyak 49,5%. Serta responden terbanyak dengan sistem kerja WFO Shifting sebanyak 47,8%.

Pada analisis deskriptif penelitian ini, menjelaskan bahwa berdasarkan jenis kelamin responden mendominasi adalah responden perempuan senilai 52,7% dibandingkan laki-laki senilai 47,3%. Responden yang mendominasi kuesioner ini berusia 21 – 25 tahun sebesar 51,1% dan berdomisili pekerjaan di Jakarta Selatan sebanyak 41,8%. Selain itu, responden yang mendominasi adalah karyawan dengan durasi kerja 6 bulan – 2 tahun, sebanyak 30,2% dengan status pekerjaan terbanyak adalah pekerjaan tetap sebanyak 49,5%. Serta responden terbanyak dengan sistem kerja WFO Shifting sebanyak 47,8%. Uji Validitas adalah uji yang menjelaskan derajat akurasi diantara data sebenarnya diakibatkan oleh objek data yang telah terkumpulkan oleh peneliti dalam mencari validitas mengenai butir pernyataan (Sugiyono, 2015).

Tabel 2. Hasil Validitas Variabel Work Stress

No.	Butir Pertanyaan	R hitung	Keterangan
1.	Selama pandemi saya mendapatkan pekerjaan yang jumlahnya tidak sesuai (berlebihan)	0,537	Valid
2.	Selama pandemi saya diberikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang cepat	0,442	Valid
3.	Saya dituntut untuk membuat banyak keputusan di dalam pekerjaan	0,269	Valid
4.	Selama pandemi saya merasa kurang mampu mengendalikan peran dalam pekerjaan	0,622	Valid
5.	Saya kurang memiliki hubungan yang baik terhadap atasan, bawahan, dan rekan kerja dikarenakan komunikasi yang terbatas selama pandemi	0,418	Valid
6.	Saya merasa cukup stres karena fokus saya terbagi untuk pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah	0,548	Valid
7.	Saya merasa kurang nyaman pada pekerjaan saya saat ini	0,616	Valid

Sumber : Pegolaan data SPSS

Tabel 2 menunjukkan dari ke 7 butir pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,12). Sehingga dalam menguji validitas didapatkanlah sebuah kesimpulan yang menyatakan 7 butir pernyataan tersebut dinyatakan valid hingga data tersebut dapat digunakan untuk analisis penelitian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Pada Variabel Burnout

No.	Butir Pertanyaan	R hitung	Keterangan
1.	Saya merasa lelah secara mental di tempat kerja	0,628	Valid
2.	Saya merasa lelah pada penghujung hari kerja	0,526	Valid
3.	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan menghadapi hari lain di tempat kerja	0,605	Valid
4.	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya	0,713	Valid
5.	Saya merasa bekerja terlalu keras pada pekerjaan saya	0,547	Valid
6.	Bekerja dengan orang-orang secara langsung dengan karakter yang berbeda membuat saya stres	0,673	Valid
7.	Saya memiliki perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan kehidupan saya	0,617	Valid
8.	Saya kurang mahir dalam menangani masalah yang sedang terjadi	0,604	Valid
9.	Saya kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan	0,753	Valid
10.	Saya takut akan penilaian rendah terhadap kompetensi dan pencapaian diri	0,484	Valid
11.	Dalam pekerjaan, saya kurang mampu menangani masalah emosional dengan tenang	0,690	Valid
12.	Saya cenderung cuek (tidak peduli) terhadap lingkungan pekerjaan saya	0,627	Valid
13.	Saya kurang dalam keterlibatan pada pekerjaan saya	0,628	Valid
14.	Saya khawatir pekerjaan ini dapat mengubah kepribadian dan emosional saya	0,694	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS

Hasil pengolahan data pada tabel 3 menjelaskan bahwa dari ke 14 butir pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,12). Pada pengolahan data ini, dapat ditarik kesimpulannya 14 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data spss

No.	Butir Pertanyaan	R hitung	Keterangan
1.	Saya cukup baik dalam menyusun informasi yang dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja saya	0,486	Valid
2.	Kuantitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dalam memenuhi target yang akan dicapai	0,473	Valid
3.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	0,643	Valid
4.	Saya disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pada pekerjaan saya	0,636	Valid
5.	Saya mampu menyesuaikan diri di tempat lingkungan saya bekerja	0,613	Valid
6.	Saya memiliki komitmen untuk bisa memiliki hubungan yang positif dalam kinerja saya	0,595	Valid
7.	Saya memiliki sifat yang kooperatif pada kemampuan dan kualitas dalam kinerja saya	0,605	Valid
8.	Saya mengutamakan kejujuran dan transparan dalam melakukan semua pekerjaan saya	0,503	Valid

Tabel 4 menunjukkan dari ke 8 butir pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} yang digunakan untuk membandingkan nilai r_{tabel} (0,12). Maka, dapat dijelaskan bahwa ke 8 item tersebut dinyatakan valid sehingga data yang digunakan dalam analisis tersebut bisa digunakan untuk penelitian berikutnya.

Tabel 5. Output penguji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)
Work Stress	0,783
Burnout	0,914
Kinerja Karyawan	0,837

Sumber : Pegolaan data SPSS

Tabel 5 menunjukkan dari ke 8 butir pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,12). Dengan demikian dapat menyimpulkan bahwa 8 item telah divalidasi dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hasil output SPSS, didapatkan nilai Reliabel Variabel *Work Stress* sebesar 0,783 yang lebih dari 0,7. Dapat tarik sebuah kesimpulan bahwa variabel *Work Stress* reliabel. Berdasarkan hasil output SPSS, didapatkan nilai reliabel variabel *Burnout* senilai 0,914 yang lebih dari 0,7. Sehingga dinyatakan variabel *Burnout* reliabel. Berdasarkan hasil *output* SPSS, didapatkan nilai Reliabel Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,837 yang lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan reliabel. Dibawah ini adalah tabel hasil uji normalitas yang telah dihasilkan dari penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual

	Statistic	.061
Kolmogorov-Smirnov	df	182
	Sig.	.096

Sumber : Pegolaan data SPSS

Hasil pengolaan pada tabel 6, didapatkan nilai sig 0,096 yang ini lebih besar alpha 0,05. Oleh karena itu, dapat ditarik sebuah kesimpulan yang telah dilakukan pengujian didapatkan hasil data berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Tanda	0,10	Keputusan
Work Stress	0,994	>	0,10	Ho diterima
Burnout	0,994	>	0,10	Ho diterima
Work Stress	1,006	<	10	Ho diterima
Burnout	1,006	<	10	Ho diterima

Sumber : Pegolaan data SPSS

Hasil pengolaan data pada tabel 7 dari variable *Work Stress* dan *Burnout*, diperoleh nilai *tolerance* masing-masing senilai 0,994 lebih besar dari pada 0,10 dengan didukung pada nilai VIF 1,006 kurang dari 10. Dapat ditarik sebuah kesimpulan yang telah dilakukan sebuah pengujian data tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Menurut Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas harus dilakukan untuk menemukan situasi di mana ketidaksetaraan varians muncul dari data dalam model regresi. Uji heterokedastisitas yang akan dilakukan menggunakan uji sparman.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Tanda	α	Keputusan
Work Stress	0,353	>	0,05	Ho diterima
Burnout	0,660	>	0,05	Ho diterima

Sumber : Pegolaan data SPSS

Hasil pengolaan data yang diperoleh pada tabel 8 nilai Sig dari variabel *Work Stress* dan *Burnout* senilai 0,353 dan 0,660 yang lebih besar nilai alpha sebesar 0,05. Dari sini kita menyimpulkan tidak ada heterokedastisitas. Selain heterokedastisitas, pengujian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu pengujian autokorelasi. Pengujian ini memiliki tujuan apakah ada korelasi antara noise error (residual) pada periode t dan error pada periode t-1 (sebelum) dalam model regresi linier (Ghozali, 2016).

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value	.05130
Cases < Test Value	91
Cases >= Test Value	91
Total Cases	182
Number of Runs	87
Z	-.743

Asymp. Sig. (2-tailed)	.457
------------------------	------

Sumber : Pegolaan data SPSS

Hasil pengolahan data SPSS pada tabel 9 menunjukkan nilai Sig data senilai 0,457 lebih besar dari alpha 0,05. Dari sini kita dapat menyimpulkan tidak ada autokorelasi. Menurut Sugiyono (2015) Seperangkat proses statistik untuk memperkirakan hubungan antarvariabel. Ini mencakup banyak teknik untuk memodelkan dan menganalisis beberapa variabel ketika berfokus pada variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini untuk menilai variasi (dampak) variabel independen terhadap variabel dependent. Analisis regresi berganda adalah analisis regresi yang menggunakan satu atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi berganda sebagai teknik analisis data penelitian.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		<i>Constant</i>	<i>Work Stress</i>	<i>Burnout</i>
<i>Unstandardized Coefficients</i>	B	4.443	.087	-.184
	t		1.406	3.046
	Sig.		.162	.003

Pada Tabel 10 di atas, model nilai sig 0,162 dalam hal ini dapat dikatakan ini lebih besar dari nilai alpha sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *Work Stress* terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, terdapat nilai sig senilai 0,003 dalam hal ini dapat dikatakan bahwa nilai alpha lebih kecil senilai 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan (persial) antara *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta selama pandemi covid-19. Berikut persamaan regresi linear berganda :

$$Y = 4,443 - 0,184 * X_2$$

Rumus ini dapat dievaluasi sedemikian rupa sehingga rumus regresi berganda untuk variabel burnout adalah -0,184. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai DKI Jakarta selama masa pandemi Covid-19. Setelah dilakukan pengolahan data pada tabel 10 diperoleh hasil uji-t untuk variabel stres kerja kinerja pegawai sebesar 1,406 lebih kecil dari 1,653. Dapat tarik kesimpulan bahwa selama masa pandemi Covid-19 tidak terdapat dampak yang signifikan selama stres kerja terhadap kinerja pegawai DKI Jakarta. Sedangkan variabel burnout kinerja karyawan meningkat dari 1.653 menjadi 3.046. dapat dikatakan DKI Jakarta memiliki hubungan signifikan antara burnout dengan kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19. Pengolaan data menjelaskan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi (α) sebesar 0,162 dan lebih besar dari 0,05 serta t-hitung sebesar 1,406 dan lebih kecil dari 1,653. Pada variabel ini, dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ditemukan tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Massey et al. (2018) Kantor Manajemen IT Center Manado menemukan stres kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan mengapa potensi kinerja karyawan menurun seiring dengan meningkatnya stres kerja. Analisis data yang dilakukan dapat dikatakan bahwa burnout memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi (α) sebesar 0,003 yang lebih kecil 0,05 dan nilai thitung sebesar 3,046 lebih besar dari 1,653. Dari kajian literature yang ditemukan

bahwa dilakukan oleh Sukmana & Sudibia (2015), yang menjelaskan bahwa burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan ini dapat dinilai bahwa persamaan regresi berganda pada variabel *burnout* sebesar -0.184 yang dimana hasil ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta selama pandemi covid-19 dimana dengan adanya peningkatan *burnout* pada karyawan mampu menyebabkan kinerja karyawan menjadi turun.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan dari penelitian sebelumnya dan penelitian ini telah terjadi ketidaksesuaian yang dimana pada penelitian terdahulu menyebutkan bahwa work stress berpengaruh negatif dan signifikan, Di sisi lain, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari penelitian sebelumnya dan penelitian ini secara bersamaan menyatakan bahwa Burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari seluruh kesimpulan tersebut, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan sebagai evaluasi, yaitu: perusahaan dapat mengatur sistem kerja karyawan supaya dapat mengurangi tingkat stres pada karyawan. Selain itu, baik perusahaan maupun karyawan juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta membangun komunikasi dengan antar rekan kerja, atasan dan bawahan. Perusahaan juga dapat memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk motivasi supaya karyawan yang belum menghasilkan sebuah prestasi dapat terpacu untuk memperbaiki kinerjanya bahkan membuat prestasi mereka sendiri. Perusahaan juga harus rutin meninjau stres kerja yang diberikan kepada karyawan, apakah sudah sesuai atau bahkan berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akgunduz, Y. (2015). The influence of self-esteem and role stress on job performance in hotel businesses. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1082–1099. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2013-0421>.
- Bagis, F., Darmawan, A., & Hidayah, A. (2020). The Effect of Leadership, Work Discipline on Employee Performance Through Organizational Commitment as Mediation Variables (Case study on The Workshop Company in Purwokerto). *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 4(3), 330–338. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (VIII)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gray-Stanley, J. A., & Muramatsu, N. (2011). Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in Developmental Disabilities*, 32(3), 1065–1074. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2011.01.025>
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan, *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*. Copyright ©. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon. *In Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 4).

- Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M., & Lambert, S. J. (2020). Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892–910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda M. *Jurnal Eksis*, 6, 1267–1439. <https://doi.org/10.1002/jbmr.5650100614>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Liu, Y., & Aungsuroch, Y. (2019). Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1445–1453. <https://doi.org/10.1111/jonm.12828>
- Ludiya, H. (2018). Pengaruh Work Life Policies, Work Life Conflict, Job Stress, Dan Loneliness Terhadap Turnover Intentions Pada Sebuah Universitas Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(2), 299. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i2.2233>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout*. In *Journal Of Occupational Behaviour* (Vol. 2).
- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 2).
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol (Vol. 31, Issue 1).
- Pangestika Rahayu, D., & Fauziah, N. (n.d.). Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Burnout Pada Perawat Rawat INAP Rumah Rumah Sakit Jiwa Daerah (Rsjd) Dr Amino Gondohutomo Semarang. In *Jurnal Empati* (Vol. 8, Issue 2).
- Salain, P. P. P., Adiyadnya, M. S. P., & Rismawan, P. A. E. (2021). Studi Eksplorasi Dampak Work from Home pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Satyagraha*, 03.
- Salleh, L., Latif Salleh, A., Bakar, R. A., & Kok Keong, W. (2008). How Detrimental is Job Stress? A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. In *International Review of Business Research Papers* (Vol. 4, Issue 5).
- Soelton, M., Hardianti, D., Kuncoro, S., & Jumadi, J. (2020). Factors affecting burnout in manufacturing industries. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (Vol. 2, pp. 46-52). Atlantis Press
- Sugiyono, D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sukmana, E., & Sudibia, G. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Rri Mataram. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2333–2349.
- Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 30(5), 529–548. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.18>