

PENGARUH STRES TERHADAP PRODUKTIVITAS DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI DAN *QUALITY OF WORK LIFE* SEBAGAI PEMEDIASI PADA UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

Wych Dewangga^{1,2}

¹ PT Miyatani Arcarya Indonesia, BANDUNG
² Magister Administrasi Bisnis, UNPAR, BANDUNG
Wych.dewangga@gmail.com

ABSTRAK

Pada awal tahun 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan virus corona (COVID-19) sebagai wabah yang menjadi perhatian khusus di bidang kesehatan dalam skala internasional. Transisi normatif ini menyebabkan stres, kecemasan, *burnout*, dan depresi, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan *Quality of Work Life* (QWL) seseorang. Dalam penelitian ini, sektor yang menjadi fokus penelitian adalah sektor pendidikan dari perspektif non-mahasiswa di tingkat Universitas. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap QWL dan produktivitas dengan *burnout* sebagai variabel moderatornya, serta membuat perangkat lunak yang dapat mengidentifikasi secara cepat hasil pengukuran, agar dapat memberikan *feedback* untuk pengambil keputusan atau pimpinan ditempat kerja. Data primer yang digunakan berupa kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang digunakan berupa data literatur yang digunakan untuk mendukung data primer. Pengumpulan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* terhadap beberapa tenaga pendidik dan dosen di institusi pendidikan tingkat Universitas. Penelitian ini menemukan bahwa responden produktif lebih baik selama kebiasaan baru, dan kualitas pekerjaannya bisa dikatakan baik. Namun, mereka cukup kelelahan dengan standar baru yang fleksibel dan berubah mengikuti perkembangan kondisi saat ini.

Kata kunci: Stres Kerja, *Quality of Work Life* (QWL), Produktivitas, *Burnout*, Prototipe

ABSTRACT

In early 2020, the World Health Organization (WHO) declared the coronavirus (COVID-19) an outbreak of particular concern in the health sector on an international scale. This normative transition causes stress, anxiety, burnout, and depression, which can affect a person's productivity and Quality of Work Life (QWL). In this study, the sector that is the focus of research is the education sector from the perspective of non-students at the University level. This study aims to determine and analyze the effect of work stress on QWL and productivity with burnout as a moderator variable and create software that can quickly identify the measurement results to provide feedback for decision-makers or leaders in the workplace. Primary data was used in the form of questionnaires and interviews, and secondary data were used in the form of literature data used to support primary data. Sample collection using purposive sampling techniques on several educators and lecturers at university-level educational institutions. This study found that respondents were better productive during the new habit, and the quality of their work could be said to be good. However, they are quite exhausted by the new standards that are flexible and change with the development of current conditions.

Keywords: *Stress of Work; Quality of Work Life (QWL); Productivity; Burnout; Prototipe*

PENDAHULUAN

Di awal tahun 2020, *World Health Organization* (WHO) mendeklarasikan *corona virus* (COVID-19) sebagai wabah yang menjadi perhatian khusus dibidang kesehatan pada skala internasional (WHO, 2020). WHO menerapkan kepada setiap pemerintahan dan organisasi seluruh dunia agar melakukan inovasi baru untuk dapat menekan penyebaran wabah yang terjadi, sekaligus memberikan solusi agar pekerjaan dapat dilakukan

seperti biasa, dikarenakan data yang terkonfirmasi cukup meningkat pesat, (Irawanto, Novianti, & Roz, 2021).

Menurut Irawanto et al., (2021) melalui penelitiannya, solusi yang diberikan oleh WHO mengacu kepada transisi yang tidak dapat dihindarkan dari norma lama ke norma baru dan dilakukan dengan pendekatan berkelanjutan dalam bentuk bekerja dari rumah tanpa dibatasi oleh jarak, waktu dan lingkungan. Fenomena ini menawarkan para pekerja untuk dapat bekerja

meski dari rumah atau bisa disebut *Work From Home* (WFH) (Ishak & Mangundjaya, 2020; Muslim, 2020; Wahyuni, Febianti, & Satriadi, 2021). Sementara organisasi harus tetap dapat memastikan karyawan menunjukkan produktivitas yang baik ketika melakukan *Work from Home* (WFH) di keadaan kebiasaan baru (*new normal*) akibat pandemi yang tidak mudah ini.

Fenomena kebiasaan baru (*new normal*) memunculkan beberapa masalah lain selama pandemi COVID-19 yang dialami para pekerja akibat dari sistem *hybrid* yang mengharuskan pekerja bekerja di kantor atau terkadang bekerja dari rumah. Beberapa masalah yang terjadi adalah masalah infrastruktur (internet dan listrik), masalah diluar pekerjaan (lingkungan rumah tidak mendukung), dan jam kerja tidak pasti yang memungkinkan pekerja memiliki beban kerja berlebih. Masalah- masalah tersebut dapat mengakibatkan kehilangan motivasi kerja serta mengganggu kesehatan mental para pekerja, yang mungkin dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja para pekerja (Fajriah, 2020; Purwanto, 2020; Executive Learning Institute, 2022).

Produktivitas menurut Endah (2010) yang didukung oleh Andika (2019), memiliki arti efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa dengan menggunakan sumber-sumber *riil* yang semakin sedikit. Didalam penelitian yang dilakukan oleh Reni et al. (2015), kinerja yang buruk sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang rendah atau tingkat stres yang tinggi, karena individu cenderung kurang mampu mengambil keputusan yang rasional dan tidak mampu menyelesaikan konflik dengan tepat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reni et al. (2015) didukung oleh Ishak & Mangundjaya (2020), menyatakan jika penurunan produktivitas dapat secara langsung disebabkan oleh stres yang menyebabkan individu jatuh ke dalam keadaan emosi yang menghalangi mereka untuk berpikir secara benar dan efektif karena kemampuan nalar tidak berfungsi dengan baik.

Penelitian terdahulu tidak banyak mengulas fenomena *Work From Home* (WFH) terhadap produktivitas kerja selama pandemi berlangsung (Ishak & Mangundjaya, 2020). Transisi normatif ini menimbulkan stres, kecemasan, dan depresi, yang merupakan reaksi normal terhadap pandemi (Blake, Bermingham, Johnson, & Tabner, 2020). Litley (2020) menyatakan bahwa mereka yang menderita kecemasan, depresi dan ekspresi lain akan muncul selama pandemi dan diduga dapat menjadi penyakit mental jika tidak diberikan solusi yang tepat.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Trougakos & Mccarthy (2020), wabah COVID-19 telah mengganggu kehidupan karyawan di seluruh dunia, yang menimbulkan kecemasan atau stres kerja dan berdampak kritis pada hasil kerja, keluarga, kesehatan, dan kesejahteraan dalam jangka waktu yang cukup panjang.

Stres atau kelelahan kerja menurut Fitri (2013) dalam penelitiannya didukung oleh Karima (2014), Ansari M.S et.al, (2018), dan Wicaksono & Anggarini (2018) dikatakan sebagai respon dari gangguan fisik dan atau emosional yang merugikan dan terjadi akibat ketidaksesuaian antara kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Penelitian tersebut didukung dengan data dari *The American Institute of Stress* (2020) yang menyatakan penyebab utama dari stres kerja adalah masalah pribadi (20%), kurangnya keamanan kerja (6%), masalah orang lain (28%), dan beban kerja (46%). Berdasarkan fenomena tersebut, seseorang akan mengalami gangguan emosional, yaitu keadaan negatif dimana seseorang dengan tanda-tanda seperti stres, emosi yang tidak stabil dan depresi, dapat menyebabkan kondisi *burnout*, yang biasanya membuat seseorang merasa lelah bahkan pada saat mereka tidak melakukan apapun (Fazriaty, 2021).

Definisi *burnout* menurut Jurádo-gámez et al. (2015) adalah kombinasi dari kelelahan fisik, emosional dan kognitif yang dapat mempengaruhi produktivitas, tingkat stres dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga didukung oleh Anjum et al. (2018), yang menegaskan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi, mempengaruhi produktivitas dan

membuat tingkat produktivitas rendah serta dapat menjadi variabel pengaruh antara kondisi tempat kerja yang buruk (stres, depresi, masalah kesehatan, kebiasaan kerja yang buruk, dan ketidakhadiran) dengan produktivitas.

Stres kerja akan menyebabkan rendahnya *Quality of Work Life* (QWL). Dari penelitian yang dilakukan Wibowo (2017) didukung oleh Muda et al.(2017) dan Wahyuni et al.(2021) menulis bahwa *Quality of Work Life* (QWL) merupakan persepsi penting bagi sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan untuk meningkatkan, dan mempertahankan produktivitas kerja. *Quality of Work Life* (QWL) dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kesehatan mental seseorang dalam jangka waktu yang lama, dan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam melakukan pekerjaan (Salindr, 2021).

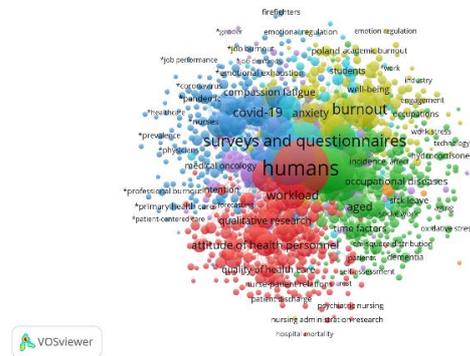
Institusi pendidikan termasuk salah satu bidang terdampak COVID-19 yang menggunakan sistem kerja *Work From Home* (WFH) (Salcedo-lagos et al., 2021). Dari penelitian yang dilakukan oleh Irawati & Jonatan (2020) didukung oleh S. Wibowo (2020), kondisi yang berubah secara cepat dan terbatas, membuat tenaga kependidikan dan dosen mengalami kendala dalam menggunakan metode pembelajaran daring yang tidak dapat berjalan secara maksimal.

Bakhmat, Babakina, & Belmaz (2021), dalam penelitiannya menyatakan jika selama dan setelah pandemi COVID-19, setiap dosen harus siap untuk perubahan lebih lanjut tentang sistem pembelajaran jarak jauh dan pengelolaan kegiatan perkuliahan yang mayoritas dilakukan dari rumah. Penelitian ini didukung oleh penelitian Salcedo-lagos et al. (2021) yang secara jelas menyatakan bahwa proses pembelajaran harus didorong oleh teknologi digital, yang sebagian besar tidak mudah untuk membiasakan diri dengan pengelolaan kelas dan integrasi sistem pendidikan *online* (daring). Hal ini membutuhkan persiapan dan keterampilan yang berbeda, sehingga ada risiko stres dan penurunan *Quality of Work Life* (QWL).

Berdasarkan olahan data *bibliometric analysis* yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan perangkat lunak *VOS Viewer* yang ditampilkan pada gambar 1, gambar 2 dan gambar 3, masih sedikit penelitian yang dilakukan tentang

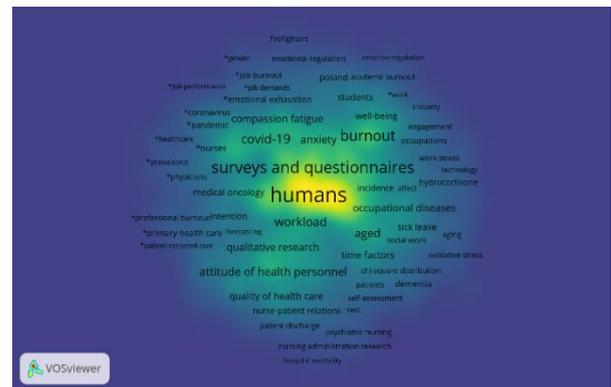
stres kerja yang mempengaruhi produktivitas dan *Quality of Work Life* (QWL).

Gambar 1 Analisa Bibliometric menggunakan VOS Viewer



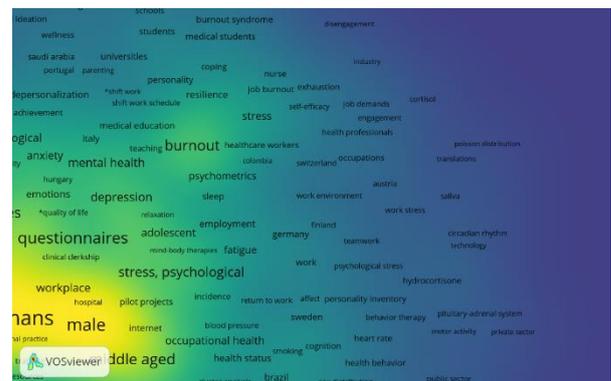
Sumber: hasil olahan penulis

Gambar 2 Analisa berdasarkan tingkat kejenuhan penelitian



Sumber: hasil olahan penulis

Gambar 3 Hasil perbesaran gambar tingkat kejenuhan dan hubungan antar variabel



Sumber: hasil olahan penulis

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan *burnout* (sebagai variabel moderasi), terhadap produktivitas. Penelitian ini juga dilakukan untuk

mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *Quality of Work Life* (QWL) dan produktivitas selama keadaan *kebiasaan baru* dengan studi kasus kepada dosen dan tenaga pendidik di Universitas Katolik Parahyangan, serta membuat perangkat lunak berupa prototipe dari instrumen penilaian yang sudah ada sebelumnya. Prototipe diimplementasikan dalam bentuk *mobile apps development*, yang dibuat dengan menggunakan *MIT Apps Inventor* sebagai alat bantu pembuatan perangkat lunak.

MIT Apps Inventor adalah salah satu perangkat lunak / *tools* yang dibuat oleh sekelompok kecil staf dan mahasiswa MIT-CSAIL (*Massachusetts Institute of Technology - Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License*), yang dipimpin oleh Profesor Hal Abelson, yang bertujuan untuk membentuk gerakan penemu internasional. *MIT Apps Inventor* dirancang untuk lingkungan pemrograman intuitif yang memungkinkan siapa saja, bahkan anak-anak, untuk membuat aplikasi yang berfungsi penuh untuk ponsel Android, iPhone, dan tablet Android/iOS (*Massachusetts Institute of Technology*, 2022).

Dengan menggunakan *MIT Apps Inventor*, penulis membuat implementasi alat ukur dari bentuk kuesioner yang sudah ada menjadi bentuk perangkat lunak (berbentuk *mobile apps*) dengan harapan dapat membantu pengguna aplikasi, untuk mengetahui tingkat stres kerja dengan identifikasi yang cepat dan berkala secara digital, dan cepat. Prototipe berguna agar pemimpin dapat mengambil keputusan dalam memberikan tugas, beban kerja, atau tanggung jawab kepada staff yang menggunakan perangkat lunak ini.

Pengukuran yang telah ada masih berupa survei kepuasan pegawai atau survei tentang kesan bekerja dan kinerja tempat kerja, bukan tentang kepuasan, kualitas dan produktivitas kerja. Sehingga dapat dikatakan kuesioner yang sudah ada, tidak dapat digunakan untuk mengukur *Quality of Work Life* (QWL) dan produktivitas pekerja selama *Work from Home* (WFH). Oleh karena itu, penelitian ini juga dilakukan untuk membahas peran stres dalam *Quality of Work Life* (QWL) dan produktivitas, serta variabel kelelahan (*burnout*) sebagai variabel moderator dalam

mempertahankan produktivitas di keadaan kebiasaan baru (*new normal*), dan dengan menggunakan prototipe yang dibuat dari instrumen yang sudah ada sebagai alat pengukuran digital yang cepat.

KAJIAN TEORI

Stres kerja, *Quality of Work Life*, Produktivitas

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Achour et al. (2017), Akter et al. (2017) dan didukung oleh Raeissi et al. (2019) menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja ditempat kerja dan *Quality of Work Life* seseorang, sehingga cenderung akan merasakan *Quality of Work Life* yang rendah.

Quality of Work Life (QWL) dapat menghubungkan kesehatan fisik dan psikologis di lingkungan kerja dan dapat memiliki pengaruh penting pada pengambilan keputusan, kepuasan kerja, keseimbangan kerja dan stres kerja, dan bahkan dapat berdampak pada pengembangan pribadi, produktivitas, dan standar kehidupan seseorang (El Badawy et al., 2018). Dengan tidak adanya manajemen stres yang baik, akan memiliki efek negative yang kuat pada *Quality of Work Life* (Kalanlar et al., 2020). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada efek jangka panjang dan non-standar yang mempengaruhi kepuasan kerja atau kualitas kehidupan kerja seseorang, baik secara fisik atau emosional (Sari et al., 2021).

Terdapat faktor lain seperti perbedaan jenis kelamin (*gender*), yang terkait dengan stres kerja, QWL, dan dampak pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan yang terlihat sangat signifikan (Solanki & Mandaviya, 2021). Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Shakeri et al. (2021), terdapat komponen lain seperti kecerdasan moral yang mempengaruhi manajemen stres di lingkungan kerja yang penuh tekanan dan tidak akan berdampak negatif terhadap *Quality of Work Life*. Studi lain menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik kehidupan kerja (*work-life conflict*) dan stres, terutama karena keseimbangan kehidupan kerja berkurang, yang bahkan dapat meningkatkan stres dan tekanan psikologis berlebih, yang

menyebabkan seseorang memiliki gejala penyakit (Sirgy & Lee, 2017). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Boamah & Laschinger (2016), gangguan kehidupan kerja dapat menyebabkan perasaan stres atau frustrasi dan menyebabkan hasil negatif dalam pekerjaan, *Quality of Work Life* dan kesehatan, karena perasaan tidak puas dengan pekerjaan dan tekanan kerja yang berlebihan seperti beban kerja, jumlah jam kerja, shift kerja dan lembur.

Quality of Work Life (QWL) memiliki peran positif dalam suatu organisasi seperti moral, produktivitas, kepuasan kerja dan kualitas hidup yang memiliki nilai atau hasil yang berbeda tergantung pada jenis kelamin yang memiliki dampak meningkatnya upah hasil kerja (Yadav et al, 2019; Silva et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Mebarki et al., (2019) menyatakan pentingnya kualitas kehidupan kerja dalam suatu organisasi karena merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan karyawan.

Program *Quality of Work Life* dirancang untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan produktivitasnya dengan faktor-faktor tertentu (Kara, Kim, Lee, & Uysal, 2017). Peningkatan *Quality of Work Life* melalui faktor-faktor yang berberkaitan dengan pegawai yang mendapat dukungan dari atasannya, dapat diintegrasikan ke dalam lingkungan kerja yang baik dan perasaan dihormati sebagai profesional maupun pemula akan berpengaruh positif terhadap produktivitas organisasi. (Leitão, Pereira, & Gonçalves, 2019).

Faktor lain seperti upah yang memadai, kondisi kerja yang aman dan bersih, keamanan kerja, hak individu, komunikasi sosial secara profesional untuk pekerjaan dan kehidupan (misalnya, lingkungan kerja yang nyaman dan perawatan kesehatan kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan pula terhadap kontribusi dan produktivitas (Salehi et al, 2020; Leitão et al, 2021). Upaya peningkatan kinerja tersebut harus melalui penerapan *Quality of Work Life* (QWL), yang akan berdampak pada peningkatan komitmen yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, serta akan berdampak pada

kontribusi yang penting dan optimal bagi organisasi (Hermawati & Mas, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Rastogi et al., (2018) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kondisi kerja yang lebih baik dan lingkungan organisasi yang baik akan secara signifikan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan meningkatkan produktivitas. Hal ini juga didukung oleh penelitian Hermawati & Mas (2017) dan Hermawati (2021), yang berpendapat bahwa jika kualitas hidup di tempat kerja diikuti dengan budaya organisasi yang tersampaikan dengan baik, maka secara langsung akan meningkatkan produktivitas dan kinerja di tempat kerja.

Stres kerja, Produktivitas

Stres merupakan hasil reaksi dari kondisi baru yang tidak normal, yang berdampak pada *mood* dan produktivitas seseorang (Blake et al., 2020). Kondisi stres dapat menciptakan tingkat kesejahteraan yang rendah, dimana hal ini berkaitan erat dengan produktivitas dan efisiensi kerja (Schmidt & Hansson, 2018). Selain faktor kesehatan fisik seperti penyakit, faktor kelelahan dan stres di tempat kerja juga dapat menjadi faktor yang secara langsung mempengaruhi produktivitas (Low & McCraty, 2018; Tangchareonsamut et al., 2021). Masalah kesehatan fisik seperti COVID19 merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan stres seseorang yang akan berdampak buruk pada produktivitas (Mourougane & Kim, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khairuddin (2022), terdapat banyak jurnal penelitian yang membahas hubungan antara stres kerja dan produktivitas 10 tahun terakhir, dan peneliti mengkaji ulang dengan mendapatkan hasil bahwa stres kerja pada karyawan berkorelasi dengan produktivitas kerja secara langsung karena terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh pada variabel stres kerja dan produktivitas kerja. Penelitian tersebut didukung pula oleh Sasuwe et al. (2018), yang menyatakan bahwa penurunan kepuasan dan produktivitas dapat terjadi karena adanya budaya organisasi yang kurang baik dan stres kerja terhadap karyawan. Menurut Larsson & Rudberg (2021), ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam

bekerja seperti, perbedaan waktu dan suhu untuk jenis pekerjaan yang berbeda, misalnya seseorang akan merasa stres ketika bekerja di atas atau di bawah suhu normal.

Burnout

Burnout dapat didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang terdiri dari kelelahan (*burnout*) mental yang berlebihan, yang kecenderungan untuk tidak mengubah diri untuk menunjukkan personal tertentu dalam tanggung jawab atau pertemuan dengan orang lain, yang berdampak pada hilangnya minat dalam pekerjaan dan pencapaian kerja atau produktivitas yang maksimal (Caponnetto et al., 2018). Penelitian tersebut didukung oleh Turner et al. (2017) yang menyatakan bahwa burnout adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan beberapa kondisi yang terjadi karena sering hidup berdampingan, yang diwujudkan dalam bentuk kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi.

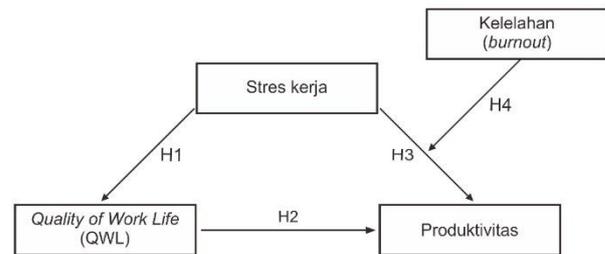
Burnout menjadi sebuah perhatian khusus untuk seseorang dalam lingkup kesehatan kerja yang memiliki dampak terhadap hasil dari produktivitas dan kinerja yang lebih sedikit (Semeijn et al., 2019; Voordt & Jensen, 2021). Penelitian lain yang dilakukan oleh Anjum et al.,(2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan tingkat *burnout* yang tinggi dan akan mempengaruhi nilai produktivitas ke tingkat yang rendah jika berlangsung dalam waktu yang cukup lama.

Menurut Lienbert (2020), fenomena baru yang dikenal sebagai “*Digital Burnout*” muncul sebagai akibat dari aktivitas *kebiasaan baru (new normal)*. Penelitian tersebut didukung oleh Anand et al. (2020), yang menuliskan bahwa *digital burnout* terjadi ketika orang menghabiskan waktunya untuk aktivitas digital lebih sering dibandingkan dari sebelum pandemi dan menyebabkan sebagian orang melupakan tugasnya, sehingga membuat stres kerja yang sangat berkaitan erat dengan menurunnya produktivitas bahkan dapat mempengaruhi kesehatan mental secara tidak langsung.

Studi lain yang dilakukan oleh Lamprinou et al. (2021), menemukan bahwa selama pandemi COVID19, banyak terjadi *burnout* akibat stres kerja yang meningkat karena aktivitas dominan yang dilakukan secara daring, sehingga menurunkan tingkat produktivitas.

Model Penelitian

Gambar 4 Model Penelitian



Sumber: hasil olahan penulis

H1: Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Quality of Work Life*

H2: *Quality of Work Life (QWL)* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas

H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas.

H4: Burnout memoderasi hubungan antara stres kerja dan produktivitas

METODELOGI

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *mixed-method*. *Mixed-method* yaitu metode yang menggabungkan kuantitatif dan kualitatif dalam satu kajian di bidang ilmu *social-science* (Yin, 2018). Dengan menggunakan metode kuantitatif berupa kuesioner untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Quality of Work Life* dan Produktivitas dengan *Burnout* sebagai variabel moderator-nya. Sedangkan, metode kualitatif digunakan untuk mengkonfirmasi ulang hasil pengolahan data, serta mendapatkan informasi yang lebih dalam mengenai hasil pengolahan data.

Dengan menggunakan *mixed-method* diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam sebagai hasil dari penelitian yang dilakukan, karena tujuan dari *mixed-method* adalah

untuk klarifikasi, menjelaskan atau triangulasi berbagai jenis data yang diperoleh (Yin, 2018; Piccioli, 2019).

Data dan Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, digunakan 2 jenis pengumpulan data dalam tahap analisisnya yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan berupa kuesioner dan wawancara kepada tiga narasumber dengan tujuan untuk mengumpulkan data atau informasi yang mendalam tentang gambaran lengkap tentang topik penelitian yang sedang dilakukan (Diana & Rofiki, 2020). Sedangkan data sekunder yang digunakan adalah data literatur yang digunakan untuk mendukung data sekunder untuk dilakukan analisis jawaban lebih lanjut.

Data primer berupa kuesioner yang dikumpulkan oleh peneliti dibagi kedalam 2 jenis, yaitu kuesioner yang menggunakan jawaban non-skala *likert* dan kuesioner yang menggunakan skala *likert* sebagai pengukurannya dengan rentang ukur: 1 (Sangat tidak setuju), 2 (Tidak setuju), 3 (Kurang setuju), 4 (Setuju), dan 5 (Sangat setuju). Kuesioner dibuat dalam bentuk *Google form* yang dibagikan kepada dosen dan tenaga pendidik beberapa fakultas atau prodi di Universitas Katolik Parahnyangan sebagai responden.

Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *Quality of Work Life* dan produktivitas responden selama kebiasaan baru (*new normal*). Data kuantitatif yang diperoleh akan divalidasi dengan metode triangulasi sebagai kumpulan data kualitatif. Triangulasi bertujuan untuk memperoleh data yang benar-benar menggambarkan fenomena dan meningkatkan pemahaman peneliti terhadap data dan fakta dari berbagai sumber (Bachri, 2010)

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yang merupakan salah satu teknik atau cara untuk mengidentifikasi dan memilih kasus dengan sumber daya penelitian yang terbatas dan agar lebih efektif, serta tidak semua responden memiliki kesempatan yang sama sebagai sumber daya penelitian (Campbell et al.,

2020). Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 fakultas yang terdiri dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Fakultas Filsafat (FF), dan Prodi Manajemen di Universitas Katolik Parahnyangan, dengan jumlah sampel yang digunakan sebagai sumber daya penelitian adalah 42 responden. Sumber daya penelitian, merupakan beberapa dosen (tetap atau kontrak 24) dan tenaga pendidik pada institusi yang bergerak dibidang pendidikan.

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek yang minat atau kejadiannya ingin teliti oleh peneliti dalam suatu wilayah dan waktu tertentu, dan sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai wakil dari populasi karena keterbatasan waktu, tenaga, dan sumber daya (Supardi, 1993; Yundra, 2021). Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menentukan jumlah minimal pengambilan sampel (minimal 30 sampel), dengan rumus sebagai berikut (UNIVERSITY, 2022):

- 1) Semakin banyak sampel yang diambil, maka semakin baik hasil penelitian yang didapatkan.
- 2) Ukuran banyak sampel bergantung pada pertimbangan peneliti, dan sesuai dengan kebutuhan dari penelitian.
- 3) Latar belakang dari sampel yang dipilih, harus memiliki karakteristik yang relevan dengan penelitian.

Peneliti mendapatkan jumlah responden yang mengisi kuesioner penelitian berjumlah 42 orang dengan kriteria semua tenaga pendidik dan dosen, pada fakultas atau prodi yang diasumsikan belum terbiasa dengan teknologi untuk dapat beradaptasi dimasa kebiasaan baru.

Operasionalisasi Variabel

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Stres Kerja	<ul style="list-style-type: none">• Ambiguitas peran• Konflik Peran• Ketersediaan Waktu• Kelebihan Beban Kerja	(Pujiwati & Susanty, 2017)

		<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan Karir dan Tanggung Jawab 	
2	<i>Quality of Work Life</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipasi Karyawan • Pengembangan Diri • Penyelesaian Konflik • Komunikasi • Kesehatan Kerja • Keselamatan Kerja • Keamanan Kerja • Kompensasi Kerja • Kebanggaan Kerja 	(Yuhista, Ariana, & Arismayanti, 2017)
3	Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi Kerja / Hasil Kerja • Kemampuan, Semangat Kerja dan Pengembangan Diri • Dedikasi dan Hubungan Kerja 	(Mondy & Martocchio, 2016)
4	<i>Burnout</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Percaya Diri • Kelelahan Emosional • Depersonalisasi 	(Andarini, 2018)

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Stres Kerja

Stres merupakan emosional normal yang muncul akibat dari reaksi terhadap sebuah masalah baru yang dapat mempengaruhi emosi seseorang, dan merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja dan produktivitas seseorang (Pujiwati & Susanty, 2017; Blake et al., 2020). Stres kerja dapat dilihat melalui enam faktor yaitu ambiguitas peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conflict*), ketersediaan waktu (*time availability*), kelebihan beban kerja (*overload*), pengembangan karir (*carrer development*), dan tanggung jawab (*responsibility*) (George & Jones, 2012; Pujiwati & Susanty, 2017).

Dalam penelitian ini, konflik peran merupakan perjuangan yang terjadi ketika perilaku atau tugas seseorang diharapkan untuk melakukan sesuatu yang sangat bertentangan satu dengan perilaku atau tugas orang lain. Ambiguitas peran dapat diartikan sebagai ketidakpastian yang muncul ketika seseorang tidak yakin tentang apa yang diharapkan dari dirinya dan bagaimana seseorang harus melakukan pekerjaannya. Ketersediaan waktu merupakan kesiapan seseorang dalam mengatur waktu untuk dapat melakukan pekerjaannya. Kelebihan beban kerja adalah keadaan yang tidak normal dalam menerima tugas atau beban kerja. Pengembangan karir merupakan proses atau cara dalam meningkatkan jenjang karir seseorang dalam susunan tertentu. Dan tanggung jawab merupakan fungsi menerima pembebanan, sebagai akibat sikap pihak sendiri atau pihak lain (Kemdikbud, 2016).

Quality of Work Life

Quality of Work Life (QWL) adalah proses yang diciptakan untuk mencakup cara- cara meningkatkan kualitas hidup dengan menciptakan suasana fisik dan atau mental yang lebih baik ketika bekerja (Yuhista et al., 2017). Menurut Nigade & Bhola (2016) *Work-Life Balance* merupakan hal yang berbeda dengan QWL karena, *Work-Life Balance* adalah salah satu parameter dari QWL yang memprediksi tingkat kesejahteraan setiap individu dalam waktu yang digunakan untuk bekerja dan kehidupan sosial, atau dengan kata lain, *Work-Life Balance* merupakan salah satu bagian dari QWL dan berkaitan dengan *Quality of Life*.

Beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: data pribadi, partisipasi karyawan, pengembangan pribadi, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi kerja, dan kebanggaan kerja. Referensi pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari *General Social Survey* dari NIOSH (*National Institute for Occupational Safety & Health*) versi tahun 2010 (CDC, 2022). *General Social Survey by NIOSH* memiliki kelemahan, yaitu menggunakan terlalu banyak pertanyaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan oleh

peneliti. Sedangkan kelebihan *General Social Survey by NIOSH* adalah memiliki kelebihan bahwa pertanyaan dan pernyataan dapat mengidentifikasi dan menilai sumber stres yang timbul dari keadaan internal atau eksternal seseorang, yang telah dilakukan uji validitas dan realibilitas oleh *NIOSH* (Rachman, 2018).

Produktivitas

Produktivitas adalah tingkat efisiensi dalam memproduksi dan memanfaatkan sumber daya dalam produksi barang atau jasa yang berhubungan antara proses *input* dan *output* dari sebuah sistem (Irwansyah et al., 2017; Simarmata, 2020). Terdapat enam alat ukur produktivitas jasa menurut Simarmata (2020) yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Dalam penelitian ini, kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dosen dan tingkat profesionalitas dalam bekerja. Semangat kerja memiliki arti usaha untuk menjadi lebih baik dari yang sebelumnya untuk meningkatkan pengalaman dan kemampuan diri. Mutu merupakan tujuan peningkatan kualitas kerja untuk memberikan hasil terbaik bagi diri sendiri, mahasiswa, masyarakat atau institusi. Efisiensi dilihat dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan secara menyeluruh.

Burnout

Burnout adalah kumpulan kondisi psikologis akibat kelelahan (fisik atau mental) yang disebabkan oleh tekanan atau stres kerja harian yang tinggi dalam jangka waktu panjang karena tanggung jawab untuk membantu, melindungi, atau merawat orang lain, serta kurangnya konsentrasi dan perilaku kerja yang negatif (George & Jones, 2012; Andarini, 2018). *Burnout* sangat berbeda dengan stres, karena *Burnout* membuat seseorang yang sebelumnya memiliki komitmen pada sebuah pekerjaan menjadi kecewa dan kehilangan minat dan motivasi saat bekerja (Mondy & Martocchio, 2016).

Terdapat tiga tanda utama seseorang dalam kondisi *burnout*, yaitu perasaan pencapaian pribadi

yang rendah, kelelahan emosional dan depersonalisasi (Bragard, Dupuis, & Fleet, 2015). Menurut Bosak et al., (2021), kelelahan emosional mencerminkan suatu keadaan di mana energi dan emosi seseorang terkuras selama bekerja. Sedangkan depersonalisasi menurut Hemmings et al.,(2018), mengacu pada sikap yang membuat seseorang merasa terputus dari pikiran, perasaan, dan tubuh mereka. Untuk definisi capaian diri menurut Andarini (2018) adalah cara pandang seseorang terhadap kecenderungan diri untuk mengatasi rasa tidak mampu dan rasa tidak berdaya terhadap diri sendiri.

Teknik Pengolahan Data

Hasil kuesioner yang didapatkan akan melalui tahap uji validitas, dan reliabilitas dengan menggunakan instrument SPSS dan uji hipotesis dengan menggunakan SmartPLS. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%.

Konfirmasi hasil pengolahan data dengan menggunakan metode *triangulasi* dalam bentuk wawancara yang bertujuan untuk meningkatkan validitas hasil penelitian yang dilakukan. Kriteria narasumber sebagai berikut:

1. Memahami situasi kerja di Universitas Katolik Parahyangan.
2. Masa kerja diatas atau sama dengan X tahun di Universitas Katolik Parahyangan.
3. Memegang jabatan tertentu di Universitas Katolik Parahyangan.

Penarikan Hasil Uji Hipotesis

Model penelitian yang dibentuk menggunakan model SEM PLS (*Structural Equational Modeling Partial List Square*), dan digunakan SmartPLS karena data yang didapat dari hasil kuesioner kurang dari 100. Pengujian model menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau 0,05, dengan nilai T-Tabel adalah 1,96 (Ghozali & Latan, 2015; Furadantin, 2018).

Menurut Harahap (2016) dan Furadantin (2018), dikatakan hipotesis diterima jika P-Value < 0,05 dan T-Hitung > 1,96, maka hipotesis diterima dan signifikan (Ho ditolak, dan Ha diterima). Jika P-Value > 0,05 dan T-Hitung <

1,96, maka menunjukkan pengaruh langsung (Ho diterima, dan Ha ditolak).

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Tabel	T Hitung	P Value	Hasil
H1: SK > QWL	0.345	0.398	0.107	1.96	3.233	0.001	Diterima
H2: QWL > P	0.030	0.113	0.325	1.96	0.094	0.925	Ditolak
H3: SK > P	0.217	0.194	0.180	1.96	1.208	0.228	Ditolak
H4: B > P	-0.500	-0.423	0.186	1.96	2.692	0.007	Diterima

Dan untuk hasil pengujian model hipotesis yang dilakukan untuk Stres kerja terhadap *Quality of Work Life* (QWL) dan Produktivitas yang dipengaruhi oleh *Burnout*, adalah sebagai berikut:

- Pengujian hipotesis Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Quality of Work Life*, mendapatkan hasil **diterima**. Karena nilai P-Value yang didapatkan setelah melakukan uji validitas, didapatkan nilai 0,001 dengan T-Hitung lebih besar dari T-Tabel sebesar 3,233.
- Pengujian hipotesis Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas, mendapatkan hasil **ditolak**, Tetapi stres kerja dapat dikatakan berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dari nilai P-Value yang didapatkan sebesar 0,228 lebih besar dari P-Value yang ditentukan sebesar 0,05 dan nilai T-Hitung lebih kecil dari T-Tabel sebesar 1,208.
- Pengujian hipotesis *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif terhadap produktivitas, mendapatkan hasil **ditolak**, Tetapi QWL dapat dikatakan berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dari nilai P-Value yang didapatkan sebesar 0,925 lebih besar dari P-Value yang ditentukan sebesar 0,05 dan nilai T-Hitung lebih kecil dari T-Tabel sebesar 0,094.

- Pengujian hipotesis *Burnout* mempengaruhi Stres kerja terhadap Produktivitas, mendapatkan hasil **diterima**. Karena nilai P-Value yang didapatkan setelah melakukan uji validitas, didapatkan nilai 0,007 (lebih besar dari P-Value yang ditentukan sebesar 0,05) dengan T-Hitung lebih besar dari T-Tabel sebesar 2,692.

Metode Pengembangan Prototipe

Metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan prototipe pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan studi literatur tentang *MIT Apps Inventor*.
2. Mempelajari kuesioner atau alat ukur, dan data - data literatur yang sudah ada sebelumnya tentang variabel – variabel yang akan digunakan untuk membangun prototipe.
3. Memodifikasi dan mengimplementasi alat ukur yang sudah dibuat menjadi prototipe dengan menggunakan *MIT Apps Inventor*.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Objek Penelitian

Kriteria pemilihan responden adalah setiap karyawan (dosen dan atau tenaga pendidik) yang masih bekerja secara aktif di Universitas Katolik Parahyangan. Adapun demografi responden yang didapat dari kuesioner sebagai berikut:

Table 2. Demografi Responden

Demografi Responden (n = 42)		
Keterangan	N	%
Fakultas		
• Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	23	55%
• Fakultas Filsafat	7	17%
• Prodi Manajemen	12	29%
Status Pekerjaan		
• Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik		
1. Dosen Tetap	9	39%
2. Dosen Kontrak	1	4%
3. Tenaga Pendidik	13	57%
• Fakultas Filsafat		
1. Dosen Tetap	4	57%
2. Dosen Kontrak	0	0%
3. Tenaga Pendidik	3	43%

<ul style="list-style-type: none"> Prodi Manajemen <ol style="list-style-type: none"> Dosen Tetap Dosen Kontrak Tenaga Pendidik 	5 3 4	42% 25% 33%
Lama Kerja <ul style="list-style-type: none"> <= 5 Tahun 5 – 20 Tahun >= 20 Tahun 	11 14 17	26% 33% 40%
Jadwal Kerja <ul style="list-style-type: none"> Pagi – Siang Pagi – Sore Pagi - Malam 	1 26 15	2% 62% 36%
Work From Home (Sebelum COVID-19) <ul style="list-style-type: none"> Tidak Pernah 1x Seminggu 1x Sebulan Lebih dari 1x Seminggu 	30 5 1 6	71% 12% 2% 14%

Sumber: hasil olahan penulis

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS v.25 sebagai alat untuk mengukur validitas dari kuesioner yang dibuat, terhadap 42 responden yang terdiri dari dosen dan tenaga pendidik dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Manajemen (Program studi sarjana dan D3), dan Fakultas Filsafat. Kuesioner dikatakan valid yang ditentukan dengan syarat:

- Jika r hitung $\geq r$ tabel, atau Sig. (2-tailed) ≤ 0.05 maka valid
- Jika r hitung $< r$ tabel, atau Sig. (2-tailed) > 0.05 maka tidak valid

Dengan R Tabel yang digunakan untuk 42 responden adalah 0.297. Pada tabel 3 ditunjukkan hasil pengujian yang dilakukan di SPSS, yang berisi kolom R-hitung, kolom Sig.(2-tailed) dan kolom keterangan valid atau tidak valid kuesioner yang diberikan.

Uji reliabilitas dilakukan pada aplikasi SPSS v.25 dengan nilai Cronbach's Alpha minimal 0.7 (Ghozali & Latan, 2015). Pada tabel dibawah ditampilkan hasil untuk pengujian setiap variabel, yang berisikan kolom variabel, kolom cronbach's alpha, kolom nilai minimal, dan kolom keterangan.

Table 3. Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Minimal	Keterangan
Stres Kerja	0.737	0.7	Reliabel
Quality of Work Life	0.728	0.7	Reliabel
Burnout	0.766	0.7	Reliabel
Produktivitas	0.749	0.7	Reliabel

Sumber: hasil olahan penulis

Pembahasan Variabel

Pada sub-bab ini akan dibahas secara mendalam tentang hasil penelitian yang dilakukan dan berdasarkan hasil validasi dari narasumber dalam membahas kuesioner yang telah diberikan dan diolah sebelumnya. Analisis dilakukan dengan asumsi jika "kurang setuju" adalah sebagai jawaban yang bersifat netral.

Stres Kerja

Dilihat dari dimensi ambiguitas peran, stres kerja disebabkan oleh persepsi responden tentang target kerja yang tinggi dan harus dicapai oleh responden. Sebanyak 23 responden memilih setuju tentang tingginya target kerja yang harus dicapai, dan sebanyak 14 responden merasa kekurangan kewenangan untuk melakukan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan potensi stres. Sedangkan jika responden memiliki cukup wewenang, maka responden lebih mampu untuk mengelola dan mencapai target kerja yang telah ditentukan. Pernyataan ini didukung oleh hasil *semi-structured interview* yang dilakukan dengan narasumber dari Universitas. Dari hasil wawancara ketiga narasumber, didapatkan pernyataan jika secara aktual ditemukan ambiguitas peran dikalangan dosen atau tenaga pendidik, dan ini sudah terbentuk dari iklim kerja. Ambiguitas peran terjadi dan bergantung dari posisi dan jabatan yang dijalankan oleh individu. Seseorang perlu menjalankan lebih dari satu peran yang harus dikerjakan sekaligus dengan wewenang yang terbatas, ataupun seringnya terjadi intervensi khususnya selama masa adaptasi kebiasaan baru (*new normal*). Contoh kasus lain adalah jika seorang dosen memberikan nilai yang kurang terhadap seorang mahasiswa untuk lulus, terkadang ada pihak lain yang melakukan intervensi dengan cara meminta bantuan agar nilai mahasiswa tersebut dapat ditambahkan sehingga dapat lulus dengan nilai minimal. Situasi tersebut membuat peran seorang dosen menjadi ambigu karena wewenang sebagai seorang dosen untuk mencapai target kerja (dalam hal ini kualitas mahasiswa) menjadi berkurang.

Dari dimensi konflik peran ditemukan bahwa mayoritas responden merasa ada beberapa

penugasan yang dapat menimbulkan potensi konflik meskipun pada prinsipnya mereka sudah mengetahui peran dan tanggungjawab masing-masing. Hasil wawancara menunjukkan bahwa peran dan tanggung-jawab sebagai seorang pegawai (dosen dan tenaga pendidik) yang junior dan senior dipersepsikan berbeda. Banyak tanggung-jawab yang dilimpahkan kepada pegawai junior ataupun bekerja dengan mengikuti petunjuk dan arahan dari senior (tidak memiliki keleluasaan yang cukup). Fenomena ini dapat memunculkan konflik peran bagi para responden (terutama pegawai junior) dalam menjalankan tugas yang diberikan karena jika mereka menolak tanggung-jawab atau tugas yang diberikan oleh dosen senior (belum tentu adalah atasan mereka), maka hal tersebut dapat menimbulkan situasi kerja yang tidak nyaman. Oleh sebab itu, banyak dari responden merasa berisiko terjadi konflik peran selama bekerja atau saat mengimplementasikan saran yang diberikan oleh senior. Selain itu, ketidakmampuan untuk mengelola prioritas kerja, menjadi beban tersendiri bagi pegawai, dan menjadi sebab seorang pegawai merasakan dalam kondisi yang terjepit diantara posisi sebagai senior dan junior dalam mengambil sebuah keputusan, terutama untuk beberapa orang yang memegang jabatan struktural di institusi.

Dimensi ketersediaan waktu menjadi salah satu dimensi yang cukup menarik karena mayoritas responden (sebanyak 29 dari 42) menyatakan mereka merasakan stres berat karena ketersediaan waktu kerja tidak seimbang dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang harus mereka selesaikan, sehingga seringkali pegawai harus bekerja di luar jam kerja, termasuk untuk merespon pertanyaan ataupun mempersiapkan kebutuhan dari rekan kerja. Jika dikaitkan dengan hasil dari dimensi ambiguitas peran, kekurangan wewenang menjadi salah satu potensi munculnya stres kerja di masa *new normal* saat ini. Selain itu perbedaan senior dan junior menjadi salah satu hal yang menyebabkan seseorang bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya, seperti contoh, pegawai junior yang belum terlalu memahami dan menguasai pekerjaannya dengan baik, dituntut untuk dapat mengerjakan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang sama dengan seniornya. Bahkan

untuk beberapa individu, sulit untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan mempertahankan kualitas dan kuantitas pekerjaannya, karena ketersediaan waktu yang dihadapi selama kebiasaan baru (*new normal*) sangatlah kurang akibat dari faktor lain (masalah keluarga, teman, dan infrastruktur) diluar tanggung-jawab pekerjaan.

Untuk dimensi kelebihan beban kerja, sebagian besar responden menyatakan bahwa terkadang mereka menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja, menghabiskan waktu untuk rapat, diberikan banyak tugas dan terkadang tidak dapat diselesaikan dalam 1 hari kerja, serta dituntut untuk dapat mengikuti pelatihan dan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dimensi kelebihan beban kerja, menjadi dimensi yang paling berpotensi menimbulkan stres kerja selama keadaan *kebiasaan baru (new normal)*, walaupun mayoritas responden menyatakan jika mereka terbilang cukup mudah mengambil cuti kerja yang telah menjadi salah satu hak dari karyawan.

Temuan ini didukung oleh hasil wawancara yang menyatakan bahwa sangat mudah untuk memilih jadwal cuti, tetapi tergantung dari sikap setiap orang, berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab masing-masing. Walaupun mudah mengambil jatah cuti sebagai salah satu cara untuk menghilangkan stres selama kebiasaan baru, jika disaat-saat tertentu terkadang membuat sebuah divisi menjadi kekurangan orang sehingga membuat beban kerja terasa menjadi berlebih. Salah satu faktor penyebab beban kerja berlebih untuk sebagian orang adalah adanya rapat yang dilakukan secara online, yang dapat dikatakan tidak mengenal waktu. Rapat dapat diselenggarakan pada jam – jam diluar jam kerja dan dengan durasi yang tidak sebentar. Menurut salah satu narasumber, hal ini sebenarnya dapat ditanggulangi dengan tindakan preventif, seperti menyiapkan beberapa hal sebelum semester baru berjalan, atau sudah menyiapkan alternatif-alternatif jalan keluar jika terjadi hal – hal yang mungkin terjadi ketika semester berjalan. Perlu dibuat sebuah *knowledge management* yang

tercatat dengan rapih, agar dapat menjadi salah satu Tindakan preventif untuk orang lain juga.

Dari dimensi pengembangan karir dan tanggung jawab, responden tidak merasa kurangnya kesempatan untuk berkontribusi lebih banyak didalam institusi. Namun, ada kalanya responden merasakan keberatan atau merasakan kurang adil jika diharuskan untuk mengembangkan potensi orang lain, dan dituntut untuk dapat bertanggung jawab terhadap orang lain daripada bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan lebih banyak berinteraksi bersama orang lain, yang sama pentingnya dengan penyelesaian tugas secara rutin, menyebabkan tuntutan dan beban yang berbeda untuk setiap responden. Sebagai contoh dari salah satu narasumber, di jabatan yang sama, memiliki *salary* yang sama, tetapi tanggung jawab untuk menyelesaikan sebuah masalah berbeda untuk beban dan kuantitas pekerjaan yang perlu diselesaikan. Sehingga, ketika masa transisi kebiasaan baru dapat dikatakan pengembangan karir dan tanggung jawab dapat membuat stres, tetapi pola yang berulang dapat membuat individu beradaptasi secara perlahan dan membuat pengembangan karir lebih berfokus dari sebelumnya.

Pengembangan karir di institusi ini dapat dikatakan sangat baik, dengan diawasinya oleh unit khusus lain dalam bidang kepegawaian dalam menilai dan menentukan hak dan kewajiban setiap individu. Semakin tinggi karir yang diperoleh, semakin tinggi juga tanggung jawab yang harus dilakukan.

Berdasarkan dari uraian diatas, dapat disimpulkan jika mayoritas responden dinyatakan dalam keadaan stres, yang disebabkan paling besar oleh ketersediaan waktu yang terbatas dibandingkan dengan kuantitas dan kualitas kerja yang harus diselesaikan atau dipenuhi. Sehingga, setiap responden merasakan kelebihan beban kerja saat masa kebiasaan baru (*new normal*) saat ini.

Quality of Work Life

Jika dilihat dari dimensi partisipasi karyawan, 38 dari 42 responden mempercayai pimpinan mereka, terutama selama bekerja di masa kebiasaan baru (*new normal*). Mayoritas responden juga berpendapat setuju dan sangat setuju, jika

karyawan dan pimpinan di tempat kerja dapat bekerja sama untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, dan dapat diandalkan ketika dibutuhkan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang dimiliki. Dari pernyataan tersebut, responden merasa jika setiap responden bebas dari tuntutan yang bertentangan yang di buat oleh orang lain. Sehingga untuk mayoritas responden merasa jika orang-orang yang bekerja sama, tidak memiliki niat buruk atau untuk memanfaatkan seseorang saja. Hasil yang didapat dari penarikan interpretasi didukung oleh ketiga narasumber yang berpendapat bahwa, partisipasi antar karyawan terbentuk dengan sendirinya karena adaptasi kebiasaan baru. Adaptasi ini pun membuat setiap karyawan yang berkerja terkadang tidak berkontribusi secara langsung ketika mengerjakan sebuah tugas, dan cenderung lebih mendukung setiap keputusan yang telah dibuat. Fenomena ini terjadi karena, sudah terbangunnya rasa saling percaya antara sesama karyawan dan atau dengan pimpinan di masing-masing unit.

Pada dimensi pengembangan diri, sebagian besar dari responden berpendapat jika selama bekerja secara daring ataupun *offline*, pekerjaan akan selalu menuntut untuk belajar hal baru dalam bentuk apapun. Hal ini pun membentuk karakter sebagai dosen atau tenaga pendidik untuk mengetahui apa yang diharapkan sebagai dosen atau tenaga pendidik, dengan menggunakan keterampilan, dan kemampuan bahkan pengalaman baru yang dimiliki untuk mendukung penuntasan tugas sebagai dosen atau tenaga pendidik. Dalam hal ini, setiap responden memiliki kesempatan yang baik untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Hasil temuan ini didukung oleh hasil wawancara dengan narasumber yang menyatakan, untuk beberapa prodi dan divisi sangat diharuskan untuk belajar sesuatu yang baru untuk lebih berkembang, walaupun ada yang berminat dan ada juga yang tidak berminat untuk berkembang karena merasa sudah cukup. Peluang untuk naik jabatan juga dirasa bagus dan adil, meskipun terkadang budaya yang tercipta adalah bukan karena kesadaran dari masing-masing individu, melainkan lebih ke arah “mengorbankan” orang lain untuk mengisi jabatan yang kosong. Menurut salah satu narasumber, jenjang jabatan di sektor Pendidikan,

sebenarnya tidak sama seperti di perusahaan yang jika sudah berada di posisi tertentu, dapat naik ke posisi lain yang lebih tinggi lagi seperti manager. Hanya ada tingkat jabatan dengan status sebagai senior dan junior saja yang dilihat dari jam terbang atau pengalaman.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner, didapatkan hasil interpretasi rata-rata yang menunjukkan hasil *Quality of Work Life* untuk dimensi penyelesaian konflik di Universitas Katolik Parahyangan dapat dikatakan baik. Hasil ini didukung oleh jawaban yang diberikan mayoritas responden jika selama bekerja menyelesaikan pekerjaan, memiliki informasi dan waktu yang cukup serta diberikan kebebasan dalam memutuskan bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dengan cara tersebut setiap responden dapat melakukan pekerjaan atau aktivitas lain, selain menyelesaikan tanggung jawab sebagai dosen atau tenaga pendidik. Terkadang, pekerjaan yang sedang dilakukan menuntut untuk diselesaikan secara cepat dengan jumlah yang *manageable* sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Untuk beberapa orang, merasakan pekerjaan yang tidak dalam jumlah yang *manageable* dan merasa tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikannya. Fenomena ini didukung oleh hasil wawancara dari ketiga narasumber yang berpendapat jika selama adaptasi kebiasaan baru yang dilakukan secara daring, beberapa dosen atau tenaga pendidik dapat bekerja dengan baik dan *multitasking*. Namun, berdasarkan fakta yang terjadi, tidak semua orang dapat bekerja dengan baik, walaupun *knowledge-based* sudah cukup, dan setiap individu pun diberikan kebebasan untuk menggunakan untuk menyelesaikan suatu masalah. Sehingga, terkadang diperlukan dan dibiasakan untuk *backup* satu dengan yang lain untuk meninjau dan melihat ulang pekerjaan yang dilakukan.

Dilihat dari dimensi komunikasi, 38 dari 42 responden setuju jika kondisi kerja di Universitas Katolik Parahyangan memungkinkan responden untuk lebih produktif saat mengerjakan tugas, dan hal ini didukung oleh hasil rekapitulasi dimensi prestasi kerja atau hasil kerja pada variabel produktivitas. Komunikasi selama bekerja pun sudah cukup baik terutama saat menghadapi

COVID-19. 40 responden sependapat jika kondisi keselamatan dan kesehatan selama masa *new normal* dan ketika masuk ke tempat kerja, sangat diperhatikan dan selalu dipastikan dalam keadaan yang baik. Komunikasi yang terjadi ini, didukung oleh hasil wawancara dari salah satu narasumber yang berkata jika selama adaptasi dan *new normal*, pihak Universitas sangat memperhatikan kesehatan setiap karyawan, sehingga di terapkan *rolling* jadwal dan untuk sebgaiian tetap bekerja di rumah. Berdasarkan pengalaman dari narasumber lain, terdapat karyawan yang produktif ketika di rumah dan ada juga yang tidak produktif ketika dirumah. Sering terjadi *miss communication* antara dosen dan tenaga pendidik, sehingga mempengaruhi penyelesaian konflik dan produktivitas, tetapi hal ini dapat teratasi dengan cepat karena adanya usaha yang dibuat seperti membuat grup chatting agar tidak terjadi kedepannya kembali.

Universitas juga sangat memperhatikan kesehatan kerja, terutama saat masa kebiasaan baru (*new normal*). Ditinjau dari dimensi kesehatan kerja, 10 dari 42 responden mengetahui jika ketika bekerja dan mengalami stres, setiap responden memiliki akses program pengurangan atau manajemen stres. Dan 32 responden lainnya tidak mengetahui bila institusi memiliki program pengurangan stres, sehingga temuan dari penelitian ini mendukung hasil temuan tentang stres kerja, yang menyatakan hasil interpretasi adalah stres apalagi selama kebiasaan baru (*new normal*), karena tidak mengetahui dan tidak memanfaatkan dengan baik program pengurangan stres. Secara umum, Kesehatan dari mayoritas responden selama bekerja didapatkan hasil cukup baik, akan tetapi untuk beberapa responden menghadapi kesulitan tidur, karena efek dari stres kerja yang dihadapi selama 12 bulan terakhir. Berdasarkan hasil olah kuesioner, didapatkan hasil mayoritas rata – rata 0-10 hari, setiap responden mengalami gangguan kesehatan secara fisik dan atau mental, bahkan sampai menghambat aktivitas normal. Temuan ini juga dapat dikaitkan dengan dimensi kelebihan beban kerja yang dirasakan oleh setiap responden, yang didukung oleh hasil olah kuesioner yang didapatkan bahwa mayoritas responden merasakan lelah dipenghujung hari karena harus menyelesaikan pekerjaan secara cepat, dan

mempertahankan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Setiap narasumber memiliki opini yang hampir sama, jika kesehatan kerja tergantung dari setiap individu untuk membagi waktu kerja atau beristirahat, dan sesuai dengan peran yang dijalankan. Sebagai contoh, beban kerja seorang pemegang jabatan akan lebih banyak dan mempengaruhi Kesehatan kerja secara fisik dan mental, jika dibandingkan dengan dosen atau tenaga pendidik yang tidak memegang banyak tanggung jawab.

Hasil pengolahan kuesioner untuk dimensi keselamatan kerja, menunjukkan jika keselamatan kerja merupakan prioritas tinggi yang diterapkan oleh pimpinan di institusi dan dapat diinterpretasikan baik dengan skor 4,07. Menurut salah satu narasumber, senior di institusi selalu memberikan saran ketika akan ada kegiatan yang dilakukan, guna mengantisipasi potensi terjadinya kecelakaan kerja berdasarkan pengalaman dari senior. Narasumber lain berkata jika, sebisa mungkin menerapkan keselamatan kerja seperti jangan mengerjakan tugas secara berlebihan dan pada tempat yang sesuai, tidak sembari melakukan kegiatan lain untuk tetap fokus pada keselamatan kerja. Sebagai contoh lain, ketika institusi mengadakan sebuah acara kegiatan yang melibatkan dosen dan tenaga pendidik Bersama mahasiswa, pimpinan akan mengutamakan keselamatan dengan salah satu caranya adalah membawa dokter yang selalu berjaga selama acara berlangsung, meskipun didalam atau diluar ruangan.

Dimensi keamanan kerja, mayoritas responden merasakan sangat diperlakukan dengan hormat oleh rekan kerja atau pimpinan selama bekerja. Sehingga mayoritas responden merasa keamanan kerja tergolong baik, walaupun untuk beberapa responden merasakan sedikit ada diskriminasi karena usia, etnis atau jenis kelamin ketika mengerjakan sebuah kegiatan atau penugasan. Namun, untuk sebagian besar responden sudah merasakan tidak adanya diskriminasi yang terjadi, dan hal ini validasi juga dari hasil wawancara dari beberapa narasumber, yang sepakat jika tidak ada diskriminasi yang terjadi selama bekerja di Universitas.

Untuk kompensasi kerja yang berlaku di Universitas Katolik Parahyangan sudah tergolong baik, karena didapatkan hasil olah kuesioner yang menyatakan jika 35 dari 42 responden sudah menerima bantuan dan peralatan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Apresiasi yang diberikan oleh pihak Universitas dapat dikatakan adil dilihat dari penghasilan yang diterima oleh 42 responden sebagai sample dari penelitian dan apresiasi akan diberikan sesuai dengan posisi dan peran masing-masing responden selama bekerja. Didapatkan data, 29 responden berpendapat bahwa penghasilan yang diterima sudah cukup memenuhi kebutuhan rutin keluarga dan 32 responden tidak akan mencari pekerjaan lain atau pekerjaan baru. Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa narasumber. Berdasarkan fenomena ini, dapat dikatakan kompensasi dan apresiasi perlu disesuaikan dan dikaji ulang, karena untuk beberapa orang yang memegang jabatan khususnya merasakan kurang adil, jika dilihat dari beban kerja yang diterima. Perlu ada perhitungan khusus jika menyelesaikan beberapa standar / tanggung jawab tertentu dalam bentuk tunjangan atau apresiasi dari Universitas dan diberikan sesuai dengan porsi masing-masing, sesuai dengan tanggung jawab yang diambil dan akan diberikan atasan atau institusi.

Hasil olah kuesioner untuk dimensi kebanggaan kerja, dalam pernyataan kebanggaan bekerja ditempat kerja sekarang sudah terbilang sangat baik. Yang berarti mayoritas responden, sudah merasa bangga bekerja di Universitas Katolik Parahyangan. Dengan pertimbangan untuk masa kebiasaan baru (*new normal*) seperti ini tidak mudah mencari pekerjaan dengan penghasilan dan tunjangan yang sama seperti saat ini. Sehingga dapat dikatakan, responden – responden yang mengisi kuesioner sudah merasakan puas dan sangat puas dengan pekerjaan yang dijalani secara keseluruhan. Dari hasil wawancara ketiga narasumber, didapatkan kesan secara pribadi dari narasumber yang bekerja di Universitas Katolik Parahyangan, dikatakan puas dan bangga menjadi salah satu bagian yang ikut berkontribusi, walaupun diawal penugasan cukup lelah tetapi hal ini bisa diatasi jika sudah disiapkan dari awal dan

sudah terbiasa dengan keadaan adaptasi kebiasaan baru (*new normal*).

Berdasarkan dari uraian diatas, dapat disimpulkan jika mayoritas responden merasakan cukup puas hingga sangat puas selama bekerja di Universitas Katolik Parahyangan, yang jika dilihat dari setiap dimensi pernyataan yang ditanyakan memiliki interpretasi baik yang didukung pula oleh hasil wawancara dari ketiga narasumber.

Produktivitas

Dilihat dari dimensi prestasi kerja atau hasil kerja, didapatkan interpretasi yang sama untuk setiap pernyataan yang dijawab oleh responden. Sebagian besar responden setuju jika ketika mengerjakan sebuah tanggung jawab dituntut untuk menghasilkan dan menjaga kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan sesuai dengan KPI (*Key Performance Indicator*) dengan standar yang telah ditetapkan oleh institusi untuk menjaga kuantitas dan kualitas hasil kerja. Sebanyak 32 dari 42 responden setuju dan sangat setuju jika selama bekerja di Universitas Katolik Parahyangan, dituntut untuk melakukan Tridharma pendidikan (pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat) dengan berdasarkan KPI yang telah ditetapkan oleh pihak Universitas. Untuk pernyataan ini memiliki nilai interpretasi rata-rata yang cukup rendah sebesar 3,90 dikarenakan sebanyak 50% responden yang ikut berpartisipasi dalam mengisi kuesioner terdiri dari tenaga pendidik yang tidak diharuskan untuk melakukan Tridharma pendidikan, tetapi masih dapat diinterpretasikan produktif. Sedangkan dilihat dari segi dosen, Tridharma merupakan hal yang wajib dilakukan untuk menjaga KPI dan telah ditetapkan. Berdasarkan dari hasil wawancara, hal yang dapat mempengaruhi produktivitas terutama pada dimensi prestasi kerja atau hasil kerja, adalah fenomena jika adanya karyawan yang memiliki kerja sampingan diluar tugas sebagai dosen atau tenaga pendidik, membuat kualitas dan kuantitas yang perlu dijaga menjadi terganggu dan bahkan menurun. Namun, fenomena ini dapat dikatakan tidak berlaku untuk sebagian orang lainnya, karena untuk beberapa orang dapat bekerja secara *multitasking*. Sehingga prestasi kerja yang dicapai

sesuai dengan KPI dengan tuntutan harus menjaga kuantitas dan kualitas kerja tetap dapat terpenuhi.

Dari hasil rekapitulasi untuk dimensi kemampuan, semangat kerja dan pengembangan diri, semua responden memiliki jawaban yang sama jika selama bekerja secara daring ataupun *offline*, dituntut untuk menguasai kompetensi bidang dan berkomitmen untuk menutuskan tugas yang diberikan atau dikerjakan berdasarkan status pekerjaan masing-masing secara disiplin. Hal ini menunjukkan jika selama masa kebiasaan baru (*new normal*), setiap responden dapat dikatakan tetap sangat produktif. Mayoritas responden pun, merasa jika mereka dituntut untuk mengikuti pelatihan, mengikuti asosisasi bidang, dan dituntut untuk berurusan dengan rekan kerja dalam mengembangkan kompetensi bidang, perlu dilakukan untuk mendukung kualitas dan kuantitas mereka selama bekerja, agar sesuai dengan KPI yang telah ditetapkan institusi. Menurut ketiga narasumber, banyak cara yang dapat dilakukan untuk mendukung pernyataan diatas, seperti mengikuti sertifikasi, seminar motivasi dan seminar untuk mengembangkan kompetensi bidang. Namun, terkadang fakta dilapangannya, tidak semua orang akan mengikuti cara yang ada untuk mengembangkan diri. Terkadang pemilihan orang yang sama untuk mengikuti beberapa aktivitas pengembangan diri, membuat orang lain yang tidak ikut jadi mengandalkan orang – orang yang sama. Sehingga kemampuan, semangat kerja dan pengembangan diri setiap orang tidak sama. Meskipun begitu, produktivitas responden selama masa kebiasaan baru dapat dikatakan produktif karena sudah terbiasa dan nyaman dengan kondisi yang sebelumnya.

Pada dimensi dedikasi dan hubungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju dalam kewajibannya untuk memiliki loyalitas, integritas, taat selama jam kerja berlangsung, dan bersedia untuk diberikan penugasan. Berdasarkan wawancara dari ketiga narasumber, merasa banyak toleransi yang dilakukan dan didapatkan selama bekerja dan hal ini sudah cukup baik untuk hubungan kerja antara individu dengan institusi selama masa kebiasaan baru. Akan tetapi bekerja diluar jam kerja yang

seharusnya, yang akan menciptakan rasa lelah secara fisik ataupun emosional. Responden pun dituntut bersedia diberikan tanggung jawab untuk melakukan penugasan yang diberikan oleh pihak institusi agar dapat mendukung *soft-skill* atau *hard-skill* untuk tetap dapat menjaga kuantitas dan kualitas hasil kerja.

Dengan 3 indikator besar diatas dapat disimpulkan jika selama bekerja di masa kebiasaan baru, pihak institusi tetap mengharuskan setiap individu untuk menguasai kompetensi bidang, tetap disiplin dalam bekerja, tetap berkomitmen dalam menuntaskan tugas, dan tetap memiliki integritas selama mengerjakan pekerjaan. Hal ini tetap berjalan dan tidak menurunkan produktivitas setiap individu walaupun dikerjakan secara daring atau dari rumah.

Burnout

Dalam dimensi percaya diri, mayoritas responden merasa sudah cukup percaya diri ditempat kerja saat ini. Hal ini dibuktikan dari hasil rekapitulasi kuesioner yang menyatakan jika mayoritas responden tidak merasakan perasaan tidak berdaya ditempat kerja, dan mampu menciptakan suasana yang santai sebelum dan setelah masa adaptasi kebiasaan baru. Mayoritas responden pun saling percaya satu dengan yang lain, yang membuat produktivitas pun tetap terjaga karena memiliki integritas yang tetap dijaga. Tetapi dengan adanya tugas berat yang harus dikerjakan, membuat kurangnya rasa percaya diri terhadap penyelesaian masalah. Kenyamanan bekerja, dirasakan dan terlihat dari lingkungan kerja yang dibentuk oleh setiap individu selama bekerja secara daring maupun *offline*. Ada individu yang dapat menghidupkan suasana ada juga yang hanya mengikuti suasana. Mungkin hal ini terjadi karena budaya kerja yang tercipta masih memiliki GAP (kesenjangan) generasi yang membuat beberapa orang menciptakan suasana seadanya, sedangkan yang lain mendukung suasana tersebut. Hal ini juga yang memunculkan sikap apatis untuk beberapa orang, karena mungkin sudah terlalu lelah tetapi harus tetap menjaga sikap profesionalisme antara satu dengan yang lain.

Dimensi kelelahan emosional, terlihat mayoritas responden merasa pekerjaan saat ini membuat lelah secara fisik dan menguras emosi, karena merasa terlalu giat dalam bekerja. Meskipun demikian, setiap responden tidak merasa frustrasi atau putus asa selama bekerja di institusi dan dalam masa kebiasaan baru (*new normal*). Fenomena ini didukung oleh hasil wawancara dari ketiga narasumber yang berkata jika kelelahan emosi terjadi karena sudah terjadi kelelahan secara fisik. Kelelahan fisik terjadi karena mungkin merasa terlalu giat bekerja, yang mungkin juga mengerjakan aktivitas lain diluar tugas yang seharusnya. Ketiga narasumber juga sepakat jika selama bekerja tercipta keadaan *burnout* dimasa sebelum dan saat kebiasaan baru, dan karena adanya tekanan dari atasan yang mengharuskan tercapainya target-target yang diberikan.

Dimensi terakhir untuk *burnout* adalah dimensi depersonalisasi. Pada dimensi ini terdapat beragam jawaban dari responden, terhadap pernyataan – pernyataan yang diberikan ketika mengisi kuesioner. Sebanyak 17 responden setuju jika responden mempunyai kesan bila beberapa rekan kerja membuat responden merasa bertanggung jawab terhadap segala masalah yang terjadi. Pernyataan ini berkaitan dengan dimensi percaya diri yang menyatakan jika setiap responden percaya terhadap orang lain ditempat kerja, sehingga terdapat implikasi jika percaya terhadap orang lain, maka akan merasa atau terkesan memiliki tanggung jawab terhadap masalah yang terjadi. Fenomena ini terjadi karena adanya rasa sungkan antara junior dan senior dalam berpendapat, dan budaya yang terjadi adalah junior atau anak buah harus mengikuti kehendak pimpinan. Budaya seperti ini dapat memicu rasa tidak peduli dan tidak sensitif dengan apa yang tidak terjadi dengan rekan kerja atau atasan. Walaupun terkesan memiliki tanggung jawab dengan apa yang terjadi, tetapi kebanyakan responden tetap peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja atau atasan. Hal ini pun yang membuat mayoritas responden tidak setuju jika dikatakan tidak sensitif dan tidak peduli kepada orang lain terutama dengan rekan kerja.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian tentang variabel *burnout* adalah selama bekerja secara daring atau *offline*, kelelahan akan tetap terjadi secara fisik ataupun emosional yang membuat setiap responden merasa *burnout*. Meskipun demikian, tidak mengurangi rasa percaya diri, rasa peduli dan sensitif seseorang terhadap tempat kerja atau pun orang lain, dan masih bisa menciptakan suasana yang nyaman untuk bekerja. Jika terjadi kesenjangan senior dan junior pun, tetap menghargai pendapat satu dengan yang lain karena adanya rasa saling percaya antara satu dengan yang lain.

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan kepada beberapa tenaga pendidik dan dosen di beberapa fakultas dan jurusan Universitas Katolik Parahyangan. Pemilihan target penelitian dilakukan dengan batasannya adalah Fakultas atau jurusan yang diasumsikan belum atau tidak terbiasa dengan teknologi. Kuesioner yang disebarluaskan melalui G-Form (Google Form), yang terbagi dalam 6 bagian (*section*) yang terdiri dari 1 bagian berisi data responden dan 5 bagian berisi pendapat responden tentang *Quality of Work Life*, Produktivitas, Stres kerja, dan *Burnout*. Hasil penelitian juga akan dibuat prototipe sederhana, sebagai implemetasi dari alat ukur yang sudah ada dengan menggunakan MIT Apps Inventor sebagai alat pembuatan prototipe.

Prototipe yang dibuat adalah *aplikasi mobile* sederhana sebagai implementasi dan digitalisasi dari alat ukur stres ditempat kerja yang sudah ada. Prototipe dibuat bukan untuk menghilangkan stres atau faktor penyebab stres ditempat kerja, tetapi hanya memberikan data dan informasi berupa fakta yang menunjukkan faktor apa saja yang membuat pengguna menjadi stress, sebagai bahan pengambilan keputusan selanjutnya. Tujuan dibuat prototipe karena:

- 1) Alat ukur yang sudah ada, masih berupa kuesioner sederhana yang dinilai secara manual.
- 2) Prototipe dapat memberikan praduga kepada pengguna apakah stres disebabkan karena keadaan (*new normal*) atau karena

kelebihan beban kerja yang diberikan, dan hasil pengukuran stres ditempat kerja dapat mengeluarkan hasil yang cepat,

- 3) Alat ukur yang sudah ada biasanya masih berupa survei kepuasan kerja, bukan stres kerja.
- 4) Bentuk pertanyaan biasanya berupa kebijakan perusahaan, bukan dari sisi kepuasan kerja karyawan.
- 5) Untuk membantu organisasi (pengambil keputusan atau pimpinan) mendapatkan data atau informasi karyawan, sebagai dasar pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan kedepannya, sehingga produktivitas perusahaan tidak terganggu.
- 6) Untuk membantu individu mengetahui kualitas hidup dalam bekerja (*Quality of Work Life*) ditempat kerja sekarang apakah baik atau tidak baik.

Prototipe

Pembuatan prototipe yang telah dibangun pada penelitian ini, akan diuji dalam pengujian fungsional yang bertujuan untuk melihat semua fungsi yang dibuat pada prototipe berjalan dengan baik tanpa adanya *error* atau *bug* (Dewangga, 2018). Pengujian fungsional yang dilakukan menampilkan hasil prototipe (gambar 5) yang menampilkan nilai yang akan didapat oleh pengguna prototipe dan hasil kategori yang telah ditentukan.

Hasil dari penelitian ini adalah pengujian hipotesis dan pengembangan prototipe sebagai alat yang cepat dan mudah bagi pengambil keputusan disebuah instansi. Hasil yang akan dikeluarkan oleh prototipe adalah berupa pengolahan interpretasi dari variabel stres kerja, *quality of work life*, produktivitas dan *burnout* seseorang pengguna, berdasarkan alat ukur tertentu yang telah divalidasi sebelumnya.

Gambar 5 Tampilan Hasil Prototipe



Sumber: hasil olahan penulis

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data dan analisis data pada penelitian ini, maka dapatkan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap *Quality of Work Life* selama kebiasaan baru (*new normal*). Hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan kuesioner dan didapatkan nilai T-Hitung sebesar 3,233 dari pengolahan kuesioner 42 responden.
2. Stres kerja dapat dikatakan berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Salah satu faktor terbesar yang mempengaruhi produktivitas adalah kurangnya ketersediaan waktu dalam mengerjakan tugas – tugas.
3. *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas selama keadaan kebiasaan baru (*new normal*). Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai P-Value sebesar 0,925

yang lebih besar dari 0,05. Dan berdasarkan hasil interpretasi didapatkan hasil produktif dan *Quality of Work Life* dapat dikatakan sudah baik.

4. Selama keadaan kebiasaan baru (*new normal*) dan berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan keadaan cukup *burnout* yang dialami oleh responden- responden yang berstatus sebagai dosen (tetap dan kontrak) dan tenaga pendidik (tendik). Hal ini dibuktikan dengan hasil rekapitulasi kuesioner dan wawancara *semi-structure* dari ketiga narasumber, yang menyatakan bahwa *burnout* yang menjadi variabel moderator, memperkuat stress kerja terhadap produktivitas.
5. Implementasi alat ukur versi prototipe dapat ditampilkan dalam bentuk *mobile apps*, yang dapat digunakan oleh setiap pengguna dan dapat digunakan institusi (pemimpin perusahaan atau pengambil keputusan) untuk mejadi salah satu pertimbangan dalam mengambil keputusan dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M., Khalil, S. B. A., Ahmad, B. B., Nor, M. R. M., & Yusoff, M. Y. Z. B. M. (2017). Management and supervisory support as a moderator of work – family demands and womens well-being A case study of Muslim female academicians in Malaysia. *Humanomics*, 33(3), 335–356. <https://doi.org/10.1108/H-02-2017-0024>
- Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R., & Klunklin, A. (2017). *Factors predicting quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals, Bangladesh*. 1–8. <https://doi.org/10.1111/inr.12401>
- Anand, N., Sharma, M. K., Ahuja, S., Thakur, P. C., Mondal, I., Singh, P., ... Venkateshan, S. (2020). Digital Burnout: COVID - 19 Lockdown Mediates Excessive Technology Use Stress. *World Social Psychiatry*, 2(2), 171–172. <https://doi.org/10.4103/WSP>
- Andarini, E. (2018). *ANALISIS FAKTOR PENYEBAB BURNOUT SYNDROME DAN JOB SATISFACTION PERAWAT DI RUMAH SAKIT PETROKIMIA GRESIK*.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan

- Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). *An Empirical Study Analyzing Job Productivity in Toxic Workplace Environments*.
<https://doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- Ansari M.S., F., Lestantyo, D., & Kurniawan, B. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Kepesertaan Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Ungaran. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(4), 292–299.
- Bachri, B. S. (2010). MEYAKINKAN VALIDITAS DATA MELALUI TRIANGULASI PADA PENELITIAN KUALITATIF. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(1), 46–62.
- Bakhmat, L., Babakina, O., & Belmaz, Y. (2021). Assessing online education during the COVID-19 pandemic: A survey of lecturers in Ukraine. *Journal of Physics: Conference Series*, 1840(1), 1–11.
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1840/1/012050>
- Blake, H., Bermingham, F., Johnson, G., & Tabner, A. (2020). Mitigating the psychological impact of covid-19 on healthcare workers: A digital learning package. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 1–15.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17092997>
- Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2016). The influence of areas of work-life fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 24.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12318>
- Bosak, J., Kilroy, S., Chênevert, D., & C Flood, P. (2021). Examining the role of transformational leadership and mission valence on burnout among hospital staff. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(2), 208–227.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2020-0151>
- Bragard, I., Dupuis, G., & Fleet, R. (2015). Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians: A qualitative review. *European Journal of Emergency Medicine*, 22(4), 227–234.
<https://doi.org/10.1097/MEJ.0000000000000194>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Walkem, K., Young, S., & Bywaters, D. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*.
<https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Caponnetto, P., Magro, R., Inguscio, L., & Cannella, M. C. (2018). Quality of life, work motivation, burn-out and stress perceptions benefits of a stress management program by autogenic training for emergency room staff: A pilot study. *Mental Illness*, 10(2), 67–70.
<https://doi.org/10.1108/mi.2018.7913>
- CDC, C. for D. C. and P. (2022). The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Retrieved January 17, 2022, from <https://www.cdc.gov/niosh/index.htm>
- Dewangga, W. (2018). *Sudoku Solver Berbasis Sistem Multi Agen*. West Java.
- Diana, E., & Rofiki, M. (2020). ANALISIS METODE PEMBELAJARAN EFEKTIF DI ERANEW NORMAL. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 3, 336–342. Retrieved from <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/1356>
- El Badawy, T. A., Chinta, R., & Magdy, M. M. (2018). Does ‘gender’ mediate or moderate the relationship between ‘quality of work life’ and ‘organizational commitment’?: Evidence from SMEs in Egypt. *Gender in Management*, 33(4), 332–348.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/GM-04-2017-0050>
- Endah, Y. (2010). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OF WORK LIFE) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KANTOR KECAMATAN BRINGIN KABUPATEN NGAWI (Vol. 2). FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA.
- Executive Learning Institute, P. M. (2022). Kendala selama WFH yang Perlu Diatasi oleh Perusahaan. Retrieved September 16, 2022, from <https://prasmul-eli.co/id/articles/Kendala-selama-WFH-yang-Perlu-Diatasi-oleh-Perusahaan>
- Fajriah, W. (2020). 5 Masalah yang Sering Terjadi saat WFH, Apa Anda Pernah Mengalaminya? Retrieved from lifestyle.okezone.com website:

- <https://lifestyle.okezone.com/read/2020/09/16/612/2278569/5-masalah-yang-sering-terjadi-saat-wfh-apa-anda-pernah-mengalaminya>
- Fazriaty, I. (2021). Selalu Merasa Lelah? Hati-hati Kamu Kena “Emotional Burnout.” Retrieved February 15, 2023, from Lembaga Pers Mahasiswa, Progress website: <https://lpmprogress.com/post/selalu-merasa-lelah-hati-hati-kamu-kena-emotional-burnout#:~:text=LPM Progress — Emotional Burnout merupakan,padahal ia tidak melakukan apapun.>
- Fitri, A. M. (2013). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN STRES KERJA PADA KARYAWAN BANK (Studi pada Karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(April), 1–9. Retrieved from <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm%0AAANALISIS>
- Furadantin, N. R. (2018). *Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v.3.2.7 2018*. Palangka Raya.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *UNDERSTANDING and MANAGING ORGANIZATIONAL BEHAVIOR* (Sixth Edit; S. Yagan, Ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, L. K. (2016). *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square) Oleh : (1)*.
- Hemmings, J., Collin, C., Ganz, J. G., Lazyan, M., & Black, A. (2018). *HOW PSYCHOLOGY WORKS* (First Amer; J. Hemmings & K. Hennessy, Eds.). New York: Dorling Kindersley.
- Hermawati, A. (2021). THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK-LIFE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL CULTURE (STUDY OF AGRICULTURAL EXTENSION IN PASURUAN REGENCY). *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1–12. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/influence-quality-work-life-compensation-on/docview/2568313437/se-2?accountid=31495>
- Hermawati, A., & Mas, N. (2017). Mediation effect of quality of work-life, job involvement, and organizational citizenship behavior in the relationship between transglobal leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1143–1158. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-08-2016-0070>
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2015). KECERDASAN EMOSI, STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 8(1), 100337. <https://doi.org/10.35760/psi>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Irawati, D. Y., & Jonatan, J. (2020). Evaluasi Kualitas Pembelajaran Online Selama Pandemi Covid-19: Studi Kasus di Fakultas Teknik, Universitas Katolik Darma Cendika. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 9(2), 135–144. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v9i2.4014.135-144>
- Irwansyah, D., Bakhtiar, & Zulmiardi. (2017). *Measurement of Study Productivity and Evaluation Analysis by using the American Productivity Center (APC) Model at a Palm Oil Factory (Pks PT . Syaikh Sejahtera)*. 1, 81–86. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00084>
- Ishak, M., & Mangundjaya, W. L. (2020). Pengelolaan stres dan peningkatan produktivitas kerja selama work from home pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 93–109. <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p.09>
- Jurado-gámez, B., Guglielmi, O., & Gude-Sampedro, F. (2015). *Effect of CPAP therapy on job productivity and psychosocial occupational health in patients with moderate to severe sleep apnea*. <https://doi.org/10.1007/s11325-015-1162-6>
- Kalanlar, B., Akcay, D., & Karabay, I. (2020). Assessing the correlation between the quality of working life and perceived stress in a rehabilitation hospital. *Emerald Publishing Limited*. <https://doi.org/10.1108/WWOP-04-2020-0013>
- Kara, D., Kim, H. (Lina), Lee, G., & Uysal, M. (2017). *The Moderating Effects of Gender*

- and Income between Leadership and Quality of Work Life (QWL).* <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0514>
- Karima, A. (2014). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRESS KERJA PADA PEKERJA DI PT X TAHUN 2014 (Vol. 3). Retrieved from <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>
- Kemdikbud, B. P. dan P. B. K. P. K. R. dan T. R. I. (2016). KBBi Daring. Retrieved from <https://kbbi.kemdikbud.go.id/Cari/Index>
- Khairuddin. (2022). Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Social Library*, 2(1), 24–30.
- Lamprinou, V. D. I., Tasoulis, K., & Kravariti, F. (2021). The impact of servant leadership and perceived organisational and supervisor support on job burnout and work – life balance in the era of teleworking and COVID-19. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(7), 1071–1088. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2020-0526>
- Larsson, R., & Rudberg, M. (2021). Effects of weather conditions on concrete work task productivity – a questionnaire survey. *Construction Innovation, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/CI-02-2021-0012>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers’ Feelings of Contributing, or Not, to the Organization’s Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- Lienbert, M. A. (2020). Digital physician burnout in the “ new normal ” workplace . *Journal of Endourlogy*, 1–7. <https://doi.org/10.1089/end.2020.0631>
- Lipley, N. (2020). COVID-19: not a ‘mental health crisis’, healthcare experts warn. Retrieved September 7, 2021, from <https://rcni.com/nursing-standard/newsroom/news/covid-19-not-a-mental-health-crisis-healthcare-experts-warn-159611>
- Low, A., & McCraty, R. (2018). Emerging dynamics of workplace stress of employees in a large organization in Hong Kong. *Public Administration and Policy*, 21(2), 134–151. <https://doi.org/10.1108/PAP-10-2018-008>
- Massachusetts Institute of Technology. (2022). MIT App Inventor: About Us. Retrieved September 20, 2022, from <https://appinventor.mit.edu/about-us>
- Mebarki, B., El, M., Ahmed, A., & Mokdad, M. (2019). *Quality of Work Life and differences in demographic characteristics among managerial staff in Algerian tertiary sector*. 62, 435–442. <https://doi.org/10.3233/WOR-192879>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (Fourteenth; D. Luiz, Ed.). England: Pearson Education.
- Mourougane, A., & Kim, E. J. (2020). Boosting productivity in the United Kingdom ’ s service sectors. *OECD Economics Department Working Papers*, (1629). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1787/78f4022e-en>
- Muda, F. S., Ummi, N., & Wahyuni, N. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Menggunakan Structural Equation Modelling (SEM)(Studi Kasus: PT. Krakatau Tirta Industri). *Jurnal Teknik Industri Untirta*, 5(2).
- Muslim, M. (2020). Moh . Muslim : Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19 ” 193. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Nigade, J. J., & Bhola, S. S. (2016). *Relationship between Work Life Balance , Quality of Work Life and Quality of Life of Women Working in Service Industry*. (July), 28–45.
- Piccioli, M. (2019). *Educational research and Mixed Methods . Research designs , application perspectives , and food for thought*. 6981, 423–438. <https://doi.org/10.13128/ssf-10815>
- Pujiwati, A., & Susanty, E. (2017). ANALISIS FAKTOR- FAKTOR STRESSOR TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN KEUANGAN. *Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Terbuka*, XXI(01), 104–119. Retrieved from <http://www.ecojoin.org/index.php/EJM/article/viewFile/150/147>

- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home(WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2, 92–100.
- Rachman, S. B. P. (2018). *FAKTOR DETERMINAN TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA BAGIAN PRODUKSI DI PT. INDOGRAVURE* (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta). Retrieved from <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/37762>
- Raeissi, P., Rajabi, M. R., Ahmadizadeh, E., Rajabkhah, K., & Kakemam, E. (2019). Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 94(1), 1–8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1186/s42506-019-0029-2>
- Rastogi, M., Rangnekar, S., & Rastogi, R. (2018). Enhancing quality of work life in India: the role of workplace flexibility. *Industrial and Commercial Training*, 50(5), 234–249. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2017-0086>
- Salcedo-lagos, P., Morales-candia, S., Fuentes-riffo, K., Rivera-robles, S., & Sanhueza-campos, C. (2021). Teachers' perceptions analysis on students' emotions in virtual classes during covid19 pandemic: A lexical availability approach. *Sustainability (Switzerland)*, 13(11). <https://doi.org/10.3390/su13116413>
- Salehi, M., Seyyed, F., & Farhangdoust, S. (2020). The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 23(3), 189–205. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/IJO-TB-09-2018-0104>
- Salindr, D. W. E. S. (2021). Pengaruh Quality of Work-Life Sebagai Wujud Kesehatan Mental Karyawan dengan Keterikatan Kerja di Masa Pandemi COVID-19. *Psikologi*, (April), 192–200.
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Fergyanto, E., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance : Case study of manufacturing industry in Indonesia. *4th International Conference on Eco Engineering Development 2020*, 794, 1–11. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Sasuwane, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. AIR MANADO THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB STRESS ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. AIR MANADO*. 6(4), 2408–2418.
- Schmidt, M., & Hansson, E. (2018). Doctoral students' well-being: a literature review. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/17482631.2018.1508171>
- Semeijn, J., Van Ruysseveldt, J., Vonk, G., & van Vuuren, T. (2019). In flight again with wings that were once broken; effects of post-traumatic growth and personal resources on burnout recovery. *International Journal of Workplace Health Management*, 12(5), 387–403. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2019-0006>
- Shakeri, F., Foroozan, A., Varzeshnejad, M., Cacic, R. S., & Oomen, B. (2021). Correlation between Ethical Intelligence , Quality of Work Life and Caring Behaviour of Paediatric Nurses. *Wiley, NursingOpen*, (November 2020), 1168–1174. <https://doi.org/10.1002/nop2.729>
- Silva, V. S. e, Hornby, L., Almost, J., Lotherington, K., Appleby, A., Silva, A. R., ... Dhanani, S. (2020). Burnout and compassion fatigue among organ and tissue donation coordinators: a scoping review. *BMJ Open*, 10(12). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2020-040783>
- Simarmata, R. M. (2020). *PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN POLITEKNIK NEGERI AMBON*. 02(01), 73–82.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. (2017). Work-Life Balance : an Integrative Review. *Springer*, (July 2016). <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Solanki, S., & Mandaviya, M. (2021). Does Gender Matter? Job Stress, Work-Life Balance, Health and Job Satisfaction among University Teachers in India. *Journal of International Woman's Studies*, 22(7), 121–135.
- Supardi. (1993). *Populasi Dan Sampel Penelitian*.

- UNISIA*, (April 1952), 100–108.
- Tangchareonsamut, J., Wongrathanandha, C., Khamsee, S., & Aekplakorn, W. (2021). Association of work performance with absenteeism and presenteeism among support workers in a medical school hospital, Thailand. *Journal of Health Research, ahead-of-print*(ahead-of-print).
<https://doi.org/10.1108/JHR-01-2021-0045>
- The American Institute of Stress. (2020). Workplace Stress Are you experiencing workplace stress? Retrieved August 22, 2021, from <https://www.stress.org/workplace-stress/>
- Trougakos, J. P., & Mccarthy, J. M. (2020). Working in a Pandemic: Exploring the Impact of COVID-19 Health Anxiety on Work, Family, and Health Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1234–1245.
<https://doi.org/10.1037/apl0000739.supp>
- Turner, T. B., Dilley, S. E., Smith, H. J., Huh, W. K., Modesitt, S. C., Rose, S. L., ... Straughn, J. M. (2017). Gynecologic Oncology The impact of physician burnout on clinical and academic productivity of gynecologic oncologists: A decision analysis ☆. *Gynecologic Oncology*, (2016).
<https://doi.org/10.1016/j.ygyno.2017.06.026>
- UNIVERSITY, S. (2022). Teknik Purposive Sampling: Definisi, Tujuan, dan Syarat. Retrieved March 4, 2023, from <https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/purposive-sampling-adalah/>
- Voordt, T. Van Der, & Jensen, P. A. (2021). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction , productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*.
<https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012>
- Wahyuni, N., Febianti, E., & Satriadi, R. (2021). Pengukuran Quality of Work Life dan Produktivitas pada Masa Pandemi (Studi Kasus: Dosen Wanita Untirta). *Journal of Integrated System*, 4(1), 17–28.
<https://doi.org/10.28932/jis.v4i1.3058>
- WHO. (2020). Mental Health and Psychosocial Considerations During COVID-19 Outbreak. *World Health Organization*, (January), 1–6. Retrieved from file:///C:/Users/muled/Downloads/COVID referances/Mental health and psychosocial considerations during the.pdf
- Wibowo, S. (2020). Determinan Kinerja Dosen Pada Pengajaran Metode Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Dengan Faktor Stres Sebagai Pemediasi. *Journal of Business & Applied Management*, 13(2), 131–146. Retrieved from <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-applied-management/article/view/2227>
- Wibowo, S. A. (2017). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN DI KABUPATEN KULONPROGO D.I YOGYAKARTA. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, Vol. 8 No. 1 : 84-96 Februari 2017, 8(1), 84–96.
- Wicaksono, M. N., & Anggarini, I. M. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA DIVISI BUSINESS SOLUTION, SUPPORT DAN SERVICE DELIVERY PT ADMINISTRASI MEDIKA JAKARTA. 10(September), 161–172.
- Yadav, M., Rangnekar, S., & Srivastava, A. P. (2019). Demographic variables as moderators between QWL and OCB. *Industrial and Commercial Training*, 51(7/8), 396–408.
<https://doi.org/10.1108/ICT-04-2018-0040>
- Yin, R. K. (2018). *CASE STUDY RESEARCH and APPLICATIONS: Design and Methods* (Sixth edit; K. DeRosa & G. Dickens, Eds.). Retrieved from <http://usafiles.net/35NB>
- Yuhista, A., Ariana, N., & Arismayanti, N. K. (2017). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja quality of work life (qwl) terhadap kinerja karyawan pada cottage di pantai tanjung setia pesisir barat lampung. 1(2).
- Yundra, S. N. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIRECT LABOR KASUS DI PT TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA KARAWANG. Universitas Katolik Parahyangan.