

Pengaruh *Work From Home* Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado

Thessalonica G.M. Kumajas
Riane Johnly Pio
Sandra Asaloei

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email : kumajasthessa@gmail.com

Abstract. This research aims to determine the effect of *Work From Home* and *Burnout* on Employee Performance at PT. Samudera Mulia Abadi Manado. This research used a quantitative approach, with a sample of 62 respondents. The sampling technique in this research uses a technique of *Purposive Sampling*. The analysis technique used in this research uses *Partial Least Square (PLS)*. Based on statistical testing, it shows that there is a significant negative influence between working from Home on Employee Performance. Then this research found that there was a significant positive influence between *Burnout* on Employee Performance. Furthermore, this research also found that there was a significant positive influence between *work From Home* to *Burnout*. By paying attention to the empirical evidence from the results of this research, it is hoped that it will be implemented *Work From Home* in the future, we can have a flexible work environment, internet network and electronic devices that support work activities carried out from home.

Keywords: *Work From Home, Burnout, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work From Home* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Mulia Abadi Manado. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 62 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Berdasarkan pengujian secara statistika, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian penelitian ini menemukan, terdapat pengaruh positif signifikan antar *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan, terdapat pengaruh positif signifikan antara *Work From Home* terhadap *Burnout*. Dengan memperhatikan bukti empiris dari hasil penelitian ini, maka diharapkan dalam penerapan *Work From Home* dikemudian hari dapat memiliki lingkungan kerja yang fleksibel, jaringan internet dan perangkat elektronik yang mendukung kegiatan bekerja yang dilakukan dari rumah.

Kata Kunci: *Work From Home, Burnout, Employee Performance*

Pendahuluan

Pandemi Covid-19 di akhir tahun 2019 lalu, membawa pengaruh yang signifikan dalam perubahan aktivitas manusia sehari-hari, sehingga menjadi permasalahan yang sangat krusial bagi seluruh dunia. Salah satu upaya untuk mengurangi penyebaran Covid-19 adalah pembatasan di luar rumah (Wahyu & Saâ, 2020). Kebijakan tersebut berdampak pada transformasi pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor berubah menjadi pekerjaan yang dilakukan dari rumah (*Work From Home*).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat penting dan berharga bagi perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya, khususnya di masa pandemi Covid-19 ini. Hal tersebut juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh

Rumawas (2018) bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan selama bekerja di perusahaan, baik faktor internal yang berasal dari dalam dirinya maupun faktor eksternal dari lingkungan sekitar karyawan. Faktor eksternal yaitu lingkungan kerja karyawan, cenderung mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan adanya kebijakan *work from home* yakni pengalihan

pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor, menjadi pekerjaan yang dilakukan di rumah.

Pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan. Sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal inilah yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau dalam kata lain bekerja dari rumah (Mustajab, 2020). Selama kurang lebih 2 tahun, ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah.

Faktor internal dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu burnout atau kelelahan. Maslach dan Leiter (dalam Rizka, 2013) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. Dari uraian di atas maka, maka penelitian ini memiliki judul “Pengaruh *Work From Home* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado.” Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *work from home* memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Mulia Abadi Manado?
2. Apakah *burnout* memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Mulia Abadi Manado?
3. Apakah *work from home* memberi pengaruh terhadap *burnout* pada PT. Samudera Mulia Abadi Manado?

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *work from home* memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Mulia Abadi Manado.
2. Untuk mengetahui apakah *burnout* memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Mulia Abadi Manado.
3. Untuk mengetahui apakah *work from home* memberi pengaruh terhadap *burnout* pada PT. Samudera Mulia Abadi Manado.

Kajian Pustaka

Work From Home

Work from home adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (remote working), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020). Pekerjaan dan tugas yang dilakukan dari jarak jauh yaitu dari rumah tangga perlu dipahami tidak hanya dalam kategori definisi tetapi terutama dalam kategori praktik: bekerja dari rumah

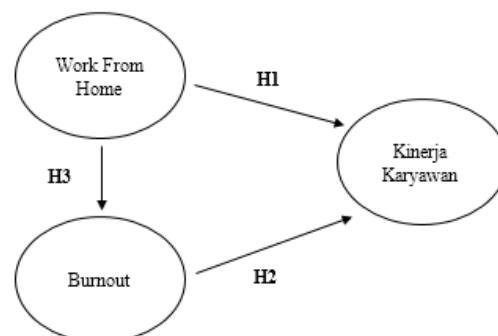
berarti mengalami dua dunia (privat dan publik, keluarga, dan pekerjaan) secara bersamaan dengan ruang terbatas (Gądecki, 2018). Menurut Mustajab (2016) ada enam indikator *work from home*, yaitu: (1) Lingkungan kerja fleksibel, (2) Gangguan stress, (3) Kedekatan dengan keluarga, (4) Waktu perjalanan, (5) Kesehatan dan keseimbangan dan kerja, (6) Kreativitas dan produktivitas tinggi.

Burnout

Burnout yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis (King, 2010). *Burnout* yaitu keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stress yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut (Adjeng & Adawiyah 2013). Menurut Maslach, Leiter (2016) indikator *burnout* diuraikan sebagai berikut: (1) Kelelahan emosional, (2) Depersonalisasi, (3) Penurunan prestasi diri.

Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan dimasa sekarang dan/atau di masa lalu secara relative terhadap standar kerjanya (Dessler, 2015). Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi seperti pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja (Pio, 2015). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator dalam Robbins (2006), yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketetapan waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian.



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh antara *work from home* terhadap kinerja karyawan; (2) Terdapat pengaruh antara *burnout* terhadap kinerja karyawan; (3) Terdapat pengaruh antara *work from home* terhadap *burnout*.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Samudera Mulia Abadi Manado. Lama waktu penelitian berlangsung selama dua bulan. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado yang berjumlah 62 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu adalah *Purposive Sampling*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan lewat pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan observasi. Data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala likert 1-5. Selanjutnya untuk pengujian data dilakukan dengan model analisis statistik lewat program software *SmartPLS 4.0* adalah *Outer Model* dan *Inner Model* yaitu dengan langkah-langkah sebagai berikut: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *T-Statistic*, *Path Coefficient*, dan Uji Hipotesis, sehingga diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Hasil Penelitian

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

Hasil *convergent validity* dilakukan untuk melihat indikator validitas yang ditunjukkan dari nilai *loading factor* .0.70. Nilai *loading factor* ini akan menunjukkan seberapa besar korelasi antara indikator dengan variabel laten.

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

Work From Home (X1)	Burnout (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
0.936 (X1.1)	0.869 (X2.1)	0.802 (Y.1)
0.976 (X1.2)	0.783 (X2.2)	0.796 (Y.2)
0.959 (X1.3)	0.838 (X2.3)	0.906 (Y.3)
0.911 (X1.4)	0.815 (X2.4)	0.897 (Y.4)
0.918 (X1.5)	0.753 (X2.5)	0.901 (Y.5)
0.924 (X1.6)	0.808 (X2.6)	0.931 (Y.6)
0.807 (X1.7)		0.931 (Y.7)
0.804 (X1.8)		0.913 (Y.8)
0.909 (X1.9)		0.855 (Y.9)
0.928 (X1.10)		0.747 (Y.10)
0.947 (X1.11)		
0.925 (X1.12)		

Sumber: Olah Data (2023)

Berdasarkan data dari tabel diatas, menunjukkan hasil pada uji *outer loading* dimana variabel-variabel tersebut memiliki nilai korelasi ≥ 0.70 telah memenuhi kriteria validitas.

b. *Average Variance Extracted*

Tabel 2. *Average Variance Extracted*

Variabel	Nilai AVE	Kriteria
Work From Home (X1)	0.835	>0.50
Burnout (X2)	0.659	>0.50
Kinerja Karyawan (Y)	0.757	>0.50

Sumber: Data Olahan (2023)

Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang diperoleh dari variabel *Work From Home* (X1) sebesar 0.835, variabel *Burnout* (X2) sebesar 0.659,

dan variabel *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 0.757, ketiganya memiliki nilai >0.50 berarti telah memenuhi kriteria validitas.

b. *Discriminant Validity*

Hasil pengujian validitas diskriminan di nilai dari *cross loading* pengukuran dengan konstruksi. Dapat dilihat dengan melihat *loading konstruk laten*, yang akan memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Nilai *loading konstruk laten indikator dan ke konstruk lainnya*.

Tabel 3. *Discriminant Validity*

Variabel	Burnout	Kinerja Karyawan	Work From Home
Burnout	0.812	0.942	
Kinerja Karyawan		0.870	
Work From Home	0.723	0.586	0.914

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk telah memenuhi validitas diskriminan.

c. *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel. Uji reliabilitas konstruk yang dapat diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Tabel 4. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria
Burnout	0.897	0.921	>0.70
Kinerja Karyawan	0.964	0.969	>0.70
Work From Home	0.982	0.984	>0.70

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan *composite reliability* dari masing-masing konstruk, yaitu *Work From Home* (0.984), *Burnout* (0.921), *Kinerja Karyawan* (0.969). Berdasarkan hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability*.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

a. *T-Statistic*

T-Statistic digunakan untuk menguji signifikan konstruk apabila $\alpha=5\%$, dan dianggap signifikan apabila $t=1.96$.

Tabel 5. *T-Statistic*

VARIABEL	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T-statistics ((O/STDEV))	P values
B1 < Burnout	0.869	0.867	0.037	23.516	0.000
B2 < Burnout	0.783	0.782	0.053	14.666	0.000
B3 < Burnout	0.838	0.839	0.036	23.420	0.000
B4 < Burnout	0.815	0.818	0.038	21.565	0.000
B5 < Burnout	0.753	0.748	0.059	12.792	0.000
B6 < Burnout	0.808	0.806	0.046	17.625	0.000
KK1 < Kinerja Karyawan	0.802	0.798	0.050	16.059	0.000
KK10 < Kinerja Karyawan	0.747	0.745	0.055	13.692	0.000
KK2 < Kinerja Karyawan	0.796	0.792	0.050	15.857	0.000
KK3 < Kinerja Karyawan	0.906	0.907	0.017	52.189	0.000
KK4 < Kinerja Karyawan	0.897	0.899	0.021	43.055	0.000
KK5 < Kinerja Karyawan	0.901	0.904	0.021	43.390	0.000
KK6 < Kinerja Karyawan	0.931	0.931	0.021	43.636	0.000
KK7 < Kinerja Karyawan	0.931	0.931	0.021	43.636	0.000
KK8 < Kinerja Karyawan	0.913	0.913	0.031	29.347	0.000
KK9 < Kinerja Karyawan	0.855	0.853	0.039	22.038	0.000
WFH1 < Work From Home	0.936	0.941	0.013	73.584	0.000
WFH10 < Work From Home	0.928	0.933	0.015	63.662	0.000
WFH11 < Work From Home	0.947	0.950	0.010	93.544	0.000
WFH12 < Work From Home	0.925	0.926	0.030	30.602	0.000
WFH2 < Work From Home	0.976	0.976	0.006	151.288	0.000
WFH3 < Work From Home	0.959	0.959	0.013	75.543	0.000
WFH4 < Work From Home	0.911	0.907	0.048	18.989	0.000
WFH5 < Work From Home	0.918	0.913	0.044	20.742	0.000
WFH6 < Work From Home	0.924	0.920	0.044	21.035	0.000
WFH7 < Work From Home	0.807	0.804	0.051	15.819	0.000
WFH8 < Work From Home	0.804	0.801	0.050	15.977	0.000
WFH9 < Work From Home	0.909	0.913	0.020	45.030	0.000

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan keseluruhan variabel *Work From Home* (X1), variabel *Burnout* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada tabel diatas dapat dikatakan signifikan dengan melihat nilai dari *T-Statistic* $t \geq 1.96$.

b. *R-Square*

R-Square menunjukkan koefisien determinasi yaitu sejauh mana konstruk mampu menjelaskan model.

Tabel 6. *R-Square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Burnout</i>	0.523	0.515
Kinerja Karyawan	0.905	0.902

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan table di atas dapat dilihat hasil perhitungan *R-Square* untuk variabel endogen. Pada variable *Burnout* (X2) memiliki rilai *R-Square* sebesar 0.523. Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi sebesar 52.3% *Burnout* diantaranya *Work From Home* (X1), sedangkan sisanya sebesar 47.7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dan, pada variabel Kinerja Karyawan (Y1) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.905. Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi 90.5% Kinerja Karyawan diantaranya adalah *Work From Home* (X1) dan *Burnout* (X2), sedangkan sisanya sebesar 9.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

c. *Path Coefficient*

Path Coefficient digunakan untuk menunjukkan sifat korelasi antar konstruk (positif/negatif).

Tabel 7. *Path Coefficient*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T-statistics ((O/STDEV))	P values
<i>Burnout</i> → Kinerja Karyawan	1.085	1.093	0.042	25.659	0.000
<i>Work From Home</i> → <i>Burnout</i>	0.723	0.727	0.068	10.689	0.000
<i>Work From Home</i> → Kinerja Karyawan	-0.199	-0.207	0.061	3.255	0.001

Sumber: Data Olahan (2023)

Besar nilai hubungan atau korelasi antar variabel *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25.659, variabel *Work From Home* (X1) terhadap *Burnout* (X2) sebesar 10.689, variabel *Work From Home* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.255.

Koefisien Jalur dan P-Value (*Inner Model* dan *Outer Model*)



Gambar 2.
Koefisien Jalur dan P-Value (*Inner Model* dan *Outer Model*)
Sumber: Data Olahan (2023)

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1. Pengaruh *Work From Home* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar -0.199. Selain itu, dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 3.255, dan nilai *p-value* <0.05 sebesar 0.001. Mengidentifikasi bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan pada variabel *Work From Home* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Uji Hipotesis 2. Pengaruh *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar 1.085. Selain itu, dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 25.659 dan nilai *p-value* <0.05 sebesar 0.000. Mengidentifikasi bahwa ada pengaruh positif yang signifikan pada variabel *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Uji Hipotesis 3. Pengaruh *Work From Home* (X1) terhadap *Burnout* (X2), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.723. Selain itu, dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 10.689 dan nilai *p-value* <0.05 sebesar 0.000. Mengidentifikasi bahwa ada pengaruh positif yang signifikan pada variabel *Work From Home* (X1) terhadap *Burnout* (X2), sehingga dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang negatif signifikan antara *work from home* terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado selama menjalankan aktivitas bekerja dari rumah (*work from home*) mengalami penurunan kinerjanya hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai rata-rata indikator *work from home*, dengan hasil indikator yang didapatkan yang paling dominan yaitu pada indikator waktu perjalanan, 87,1% karyawan tidak dapat hadir dengan tepat waktu pada pertemuan yang dilakukan lewat daring. Karena pekerjaan karyawan yang bergantung pada jaringan internet dan jarak sehingga jika jaringan sewaktu-waktu mengalami gangguan, maka hasil kerja karyawan akan mengalami hambatan dan kendala. Sehingga menimbulkan masalah pada terhambatnya sistem komunikasi antar karyawan dan terhambatnya proses kerja, yang berpengaruh pada hasil kerja karyawan itu sendiri. Ini membuktikan bahwa penerapan *work from home* pada karyawan selama kurang lebih 2 tahun lamanya memiliki efektifitas yang kurang.

Selanjutnya dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan antara *burnout* terhadap kinerja karyawan. Tingkat *burnout* pada penelitian ini didukung dari hasil nilai rata-rata karakteristik responden berdasarkan usia yang tergolong mayoritas berusia produktif yakni rentan usia dari 21-25 tahun sebesar 40,4% dan rentan usia 26-30 tahun sebesar 32,4%. Dan, juga dapat dilihat dari nilai rata-rata indikator *burnout* penelitian ini, salah satunya dari aspek kelelahan emosional menunjukkan angka sebesar 46,8% kurang setuju dengan pernyataan mengenai pekerjaan yang menguras emosi dan membuat kelelahan secara fisik dan emosional. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado masih memiliki ketertarikan dengan tempat kerja dan masih menunjukkan perilaku yang positif dengan rekan kerja dan kegiatan pekerjaan yang dilakukan.

Dan, yang terakhir dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan antara *work from home* terhadap *burnout*. Semakin lamanya penerapan bekerja dari rumah (*work from home*) yang diterapkan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin tingginya karyawan mengalami *burnout*. Hal ini didukung berdasarkan hasil nilai rata-rata indikator *work from home*, salah satunya yaitu aspek kedekatan dengan keluarga, memiliki nilai presentase sebesar 46,8% artinya karyawan kesulitan dalam membagi waktu antara *work from home* dengan waktu pribadi di rumah. Selanjutnya menurut Maslach dalam Rizka (2013) menyatakan bahwa salah satu dari indikator *burnout*

yaitu depersonalisasi merupakan perasaan yang dirasakan karena proses penyeimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri terhadap kehidupan yang dijalankannya adalah penghargaan diri rendah selama penerapan *work from home* (WFH). Maka dapat disimpulkan apabila penerapan *work from home* selama 2 tahun pada PT. Samudera Mulia Abadi Manado memiliki tingkat gangguan stress yang tinggi dan ketidakmampuan mengelola hubungan yang baik dengan keluarga, sehingga kondisi tersebut yang dapat menyebabkan karyawan mengalami *burnout* dalam pekerjaannya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu dari:

1. Hartono & Rahadi (2021) “*Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19*. Hasil: Kinerja karyawan yang dipekerjakan di rumah (WFH) berpengaruh negatif dan signifikan.
2. Khustina & Laily (2019) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan *Job Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. Hasil: *Job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lusiana, Ribka (2022) “Pengaruh *Work From Home* (WFH) dan Motivasi Kerja Guru terhadap *Job Burnout* (Kelelahan Kerja) Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi terhadap Guru-guru SD yang ada di Agung Jaya, Banjar margo, Lampung). Hasil: *Work from home* berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu *job burnout*.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Work from home* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado.
2. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado.
3. *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada PT. Samudera Mulia Abadi Manado.

Daftar Pustaka

Adjeng, R., & Adawiyah, R. 2013. Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial dan Kecenderungan *Burnout*. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99-107.

- Ashal R. A. 2020. Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223-242.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. 2018. New Technologies and Family Life in The Context of Work at Home. The Strategies of Work-Life Balance. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77. <https://doi.org/10.7494/human.2018.17.4.77>.
- Hartono, A. & Rahadi, D. R. 2021. Work From Home terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16-21.
- Khustina, H., & Laily, N. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Job *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(6), 1-18.
- King, L. A. 2010. *Psikologi Umum. Sebuah Pandangan Apresiatif*. Buku 2 Alih Bahasa: Brian Marwensdy. Jakarta: Salemba Humanika.
- Lusiana, R. 2022. Pengaruh *Work From Home* dan Motivasi Kerja terhadap *Job Burnout* (Kelelahan Kerja) Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi terhadap Guru-guru SD yang ada di Agung Jaya, Banjar Margo, Lampung). (Doctoral Dissertation). Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mustajab, D., Bauw., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. 2020. Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks and it's Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 143.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Rizka, Z. 2013. Sikap Terhadap Pengembangan Karir dengan *Burnout* Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260-272.
- Robbins. 2006. *Organization Behaviour*. A Simon & Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey 07632.
- Rumawas. R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado, Universitas Sam Ratulangi.
- Wahyu, A.M., & Saâ , M. 2020. Produktivitas Selama Work From Home: Sebuah Analisis Psikologi Sosial. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 53-60.