

Analisis Stress Kerja, Burnout *Syndrome* dan Motivasi Kerja pada Dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung Berdasarkan Karakteristik Demografi Selama *Work from Home* (WFH) Masa Pandemic COVID-19

Raihany Sholihatul Mukaromah^{1*}, Dedep Nugraha²,

^{1,2}Fakultas Keperawatan

^{1,2}Bhakti Kencana Bandung University, Jl. Soekarno Hatta, Kota Bandung, Kode Pos 40285, Indonesia

*Email : raihany.sholihatul@bku.ac.id

Abstrak

Pendidikan di Indonesia menjadi salah satu bidang yang terdampak akibat adanya pandemi COVID-19. Pemerintah menerapkan berbagai kebijakan untuk memutus mata rantai penyebaran virus COVID-19, salah satu langkah strategisnya dengan menerapkan WFH. Dengan adanya *physical distancing*, proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dilakukan dengan menggunakan sistem daring. Pergeseran pola WFH ini mempengaruhi kehidupan dosen yang dapat memberikan dampak negative yaitu stress kerja, *burnout syndrome* dan motivasi kerja yang menurun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis stress kerja, *burnout syndrome* dan motivasi kerja pada dosen UBK Bandung berdasarkan karakteristik demografi selama WFH masa pandemic COVID-19. Penelitian menggunakan desain penelitian Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif non eksperimental dan rancangan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah dosen UBK yang terdiri dari 3 Fakultas sebanyak 117 dengan menggunakan *purposive sampling*, yaitu 54 orang. Alat ukur menggunakan kuesioner. Analisa univariat menggunakan data distribusi frekuensi. Hasil penelitian, berdasarkan karakteristik demografi yaitu hampir setengahnya 26 (48,1%) berada pada rentang usia 36 – 45 tahun, sebagian besar 38 (70,4%) perempuan, hampir seluruhnya 48 (88,9%) berstatus menikah, hampir seluruhnya 50 (92,6%) Pendidikan S2, sebagian besar 31 (57,4%) jabatan asisten ahli, sebagian besar 38 (70,4%) bekerja > 5 tahun. Hampir seluruhnya 50 responden (92,6%) berada pada tingkat stress sedang, Sebagian besar responden 31 (57,4%) tingkat *burnout* sedang, sebagian besar responden 28 (51,9%) memiliki motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan unit SDM UBK dapat melakukan upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja dosen pada masa pandemi sehingga dapat meringankannya saat bekerja di rumah.

Kata kunci: stress kerja, burnout syndrom, motivasi kerja, dosen, bekerja dari rumah.

Abstract

Education in Indonesia is one of the areas affected by the COVID-19 pandemic. The government has implemented various policies to break the chain of spreading the COVID-19 virus, one of its strategic steps is to implement WFH. With physical distancing, the Teaching and Learning Activities process is carried out using an online system. This shift in the WFH pattern affects the life of lecturers which can have a negative impact, namely work stress, burnout syndrome and decreased work motivation. The purpose of this study was to analyze work stress, burnout syndrome and work motivation in UBK Bandung lecturers based on demographic characteristics during WFH during the COVID-19 pandemic.

This study used a quantitative research design with a non-experimental descriptive approach and a cross sectional design. The research population was 117 UBK lecturers consisting of 3 faculties using purposive sampling, namely 54 people. Measuring tool using a questionnaire. Univariate analysis using frequency distribution data. The results of the study, based on demographic characteristics, that is almost half of 26 (48.1%) are in the age range 36 - 45 years, most of the 38 (70.4%) are women, almost all 48 (88.9%)

are married, almost entirely 50 (92.6%) S2 education, mostly 31 (57.4%) expert assistant positions, most 38 (70.4%) worked > 5 years. Almost all 50 respondents (92.6%) were at moderate stress level. Most of the respondents 31 (57.4%) had moderate burnout level, most of the respondents 28 (51.9%) had low work motivation. Based on the research results, it is hoped that the UBK HR unit can make efforts to improve the performance of lecturers during the pandemic so that they can relieve them when working at home.

Keywords: work stress, burnout syndrome, work motivation, lecturers, work from home

Pendahuluan

Wabah COVID-19 yang berkembang diwuhun mulai menyebar ke Indonesia pada akhir tahun 2019. Wabah penyebaran virus COVID-19 sebagai pandemi dunia. Penyebaran virus COVID-19 menjadi penyebab angka kematian yang tinggi di berbagai negara. Fenomena ini menyebabkan terjadinya perubahan tidak hanya mempengaruhi aspek kesehatan, tetapi juga mempengaruhi aspek ekonomi, sosial, budaya, pendidikan. Hal ini menjadi permasalahan yang harus dihadapi oleh dunia saat ini, untuk melakukan berbagai kebijakan termasuk di negara Indonesia (Firman, 2020).

Pandemi COVID-19 menyebabkan diterapkannya kebijakan pemerintah yaitu *physical distancing* yaitu himbuan untuk menjaga jarak diantara masyarakat, menjauhi aktivitas dalam segala bentuk kerumunan, perkumpulan, dan menghindari adanya pertemuan yang melibatkan banyak orang. (Feng et al., 2020). Kebijakan *physical distancing* kementerian pendidikan di Indonesia mengeluarkan kebijakan yaitu *Work from Home (WFH)*, mengganti proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dengan menggunakan sistem dalam jaringan (*daring*). Sistem pembelajaran secara *daring*, terkadang muncul berbagai masalah yang dihadapi oleh mahasiswa dan dosen (Firman, 2020).

Work From Home (WFH) memiliki beberapa dampak kesehatan salah satunya gangguan mental. Gangguan mental yang ditimbulkan akibat pandemi COVID-19 diantaranya rasa cemas, stres, depresi, sindrom *burnout*. (Siregar, 2020). Saat ini banyak pekerja yang menerapkan

WFH sekaligus harus mengerjakan berbagai pekerjaan lain di rumah (*Study from home*). Kondisi-kondisi dapat menjadi stres karena dihadapkan pada kegiatan yang beragam dan *multitasking* (Beth, Reczek, & Umberson, 2015; Hong et al., 2018). Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami selama WFH dapat menjadi sumber potensial terjadinya stress. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Salah satu dampak stres kerja yang berkembang selama WFH adalah *syndrome burnout*.

Hasil dari penelitian dari Rokhani (2020) tentang Pengaruh *Work From Home (WFH)* Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi COVID-19, terdapat beberapa dampak positif dan negatif pada program WFH, dampak positif yaitu WFH membuat lebih aman bekerja karena terhindar dari penyebaran COVID-19 sebanyak 87.5%, WFH mengurangi biaya transportasi dari rumah ke sekolah sebanyak 75% sedangkan beberapa dampak negatifnya adalah WFH membuat jenuh bekerja (*burnout syndrom*) di rumah dengan suasana monoton sebanyak 75%, WFH mengurangi interaksi dengan teman guru dan peserta didik sebanyak 87.5%, WFH menurunkan kualitas proses belajar mengajar sebanyak 87.5% dan WFH membuat tidak fokus bekerja karena adanya interaksi dengan anggota keluarga sebanyak 87.5%.

Work from home memiliki keuntungan dan kerugian. Menurut penelitian Purwanto (2020) tentang Studi Eksplorasi Dampak *Work From Home (WFH)* Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi COVID-19 di Tangerang terdapat beberapa

keuntungan dan kerugian pada program WFH, keuntungannya lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mengikuti jam masuk kantor, tidak perlu mengeluarkan uang untuk membayar ongkos transportasi atau biaya bensin, bisa meminimalisir tingkat stres yang dialami. Selain kemacetan lalu lintas dari rumah menuju kantor, memiliki lebih banyak waktu luang. Kerugian dari WFH adalah adalah menanggung biaya listrik dan internet, dapat menimbulkan masalah keamanan data dan bisa kehilangan motivasi kerja.

Mangkunegara (2005, dalam Dewi, 2016) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Universitas Bhakti Kencana (UBK) Bandung merupakan salah satu perguruan tinggi yang terdiri dari 3 Fakultas yaitu fakultas farmasi, fakultas keperawatan dan fakultas kesehatan. Dosen yang bekerja di UBK dari 3 Fakultas ini sebanyak 117 orang dengan berbagai karakteristik demografi yang berbeda-beda, dari segi usia, jenis kelamin, status perkawinan, jabatan dan masa kerja. Hasil wawancara pada beberapa dosen di 3 fakultas selama WFH mengeluh jam kerja yang dirasakan panjang, mereka memeriksa notifikasi email terus-menerus, mengajar melebihi batas waktu, bosan dengan rutinitas, kadang menunda beberapa pekerjaan. Selain itu mereka mengeluh mudah pusing, sensitive, kurang fokus, kurang tidur malam, merasa gampang sakit punggung dan leher.

Stress kerja dan *syndrome burnout* pada dosen selama WFH di perguruan tinggi, dapat memiliki implikasi untuk meningkatkan pemahaman tentang stres pekerjaan dan *syndrome burnout* serta untuk meningkatkan kinerja. Wawasan yang diperoleh dari kajian tentang analisis stres kerja, *syndrome burnout* dan

implikasinya pada motivasi kerja di kalangan dosen perguruan tinggi memiliki potensi terhadap pemberdayaan dosen dan strategi pengembangan perguruan tinggi. Berdasarkan pada permasalahan diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai Analisis stress kerja, *burnout syndrome* dan motivasi kerja pada dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung berdasarkan karakteristik demografi selama *work from home* (WFH) masa pandemic COVID-19.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung yaitu sebanyak 117 orang. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan jumlah sampel yaitu 54. Alat ukur menggunakan kuesioner stress kerja, *burnout syndrom*, motivasi kerja. Analisa univariat menggunakan data distribusi frekuensi untuk stress kerja, *burnout syndrom*, motivasi kerja. Teknik pengumpulan data primer yang di peroleh melalui online yaitu google formulir. Peneliti membagikan *link google form* kepada dosen melalui whatsapp yaitu <http://bit.ly/risetdosenubk>. Isi dari *link google form: informed consent*, Karakteristik demografi, kuesioner stress kerja, *burnout syndrom*, motivasi kerja. Analisa data yang digunakan yaitu analisa univariate dalam bentuk frekuensi pada tingkat stress kerja, *burnout syndrom*, motivasi kerja. Data hasil perhitungan stress kerja, *burnout syndrom*, motivasi kerja.

Hasil dan Diskusi

Data hasil penelitian untuk Analisis stress kerja, *burnout syndrome* dan motivasi kerja pada dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung

berdasarkan karakteristik demografi selama *work from home* (WFH) masa pandemic COVID-19 ditampilkan dalam

bentuk distribusi tabel frekuensi melalui analisa univariat.

1. Karakteristik Demografi pada Dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung

Tabel 1
Karakteristik Demografi pada Dosen berdasarkan Fakultas

Fakultas	Frekuensi	Persentase (%)
Fakultas Farmasi	18	33.3
Fakultas Keperawatan	22	40.7
Fakultas Ilmu Kesehatan	14	25.9
Total	54	100.0

Berdasarkan tabel 1 responden (40,7%) berasal dari Fakultas Keperawatan. menunjukkan hampir setengahnya 22

Tabel 2
Karakteristik Demografi pada Dosen berdasarkan Prodi

Prodi	Frekuensi	Persentase (%)
D3 Farmasi	5	9.3
S1 Farmasi	13	24.1
D3 Keperawatan	11	20.4
S1 Keperawatan	11	20.4
D3 Kebidanan	9	16.7
S1 Kesehatan Masyarakat	3	5.6
D4 Anastesiologi	2	3.7
Total	54	100.0

Berdasarkan tabel 2 distribusi frekuensi asal program studi responden sebagian kecil 13 responden (24,1%) berasal dari Program Studi S1 Farmasi.

Tabel 3
Karakteristik Demografi pada Dosen berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
<26 Tahun	1	1.9
26 - 35 Tahun	17	31.5
36 - 45 Tahun	26	48.1
46 - 55 Tahun	9	16.7
>56 Tahun	1	1.9
Total	54	100.0

Berdasarkan tabel 3 distribusi frekuensi umur responden penelitian hampir setengahnya 26 (48,1%) berada pada rentang usia 36 – 45 tahun.

Tabel 4
Karakteristik Demografi pada Dosen berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	16	29.6
Perempuan	38	70.4
Total	54	100.0

Distribusi frekuensi jenis kelamin responden berdasarkan tabel 4 menunjukkan Sebagian besar 38 responden (70,4%) adalah perempuan.

Tabel 5
Karakteristik Demografi pada Dosen berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	48	88.9
Belum Menikah	6	11.1
Total	54	100.0

Distribusi frekuensi status pernikahan responden berdasarkan tabel 5 menunjukkan hampir seluruhnya 48 responden (88,9%) berstatus menikah.

Tabel 6
Karakteristik Demografi pada Dosen berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S1	2	3.7
S2	50	92.6
S3	2	3.7
Total	54	100.0

Distribusi frekuensi pendidikan responden berdasarkan tabel 6 menunjukkan hampir seluruhnya 50 responden (92,6%) menempuh Pendidikan S2.

Tabel 7
Karakteristik Demografi pada Dosen berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Dosen JFU	16	29.6
Asisten Ahli	31	57.4
Lektor	7	13.0
Total	54	100.0

Distribusi frekuensi jabatan responden berdasarkan tabel 7 menunjukkan Sebagian besar 31 responden (57,4%) adalah asisten ahli.

Tabel 8
Karakteristik Demografi pada Dosen berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
≤5 Tahun	16	29.6
>5 Tahun	38	70.4
Total	54	100.0

Distribusi frekuensi masa kerja responden berdasarkan tabel 8 menunjukkan Sebagian besar 38 responden (70,4%) telah bekerja > 5 tahun.

2. Stress kerja pada Dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung

Tabel 9

Stress kerja pada Dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung

Stress kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	4	7.4
Sedang	50	92.6
Total	54	100.0

Distribusi frekuensi tingkat stress kerja responden berdasarkan tabel 9 menunjukkan hampir seluruhnya 50 (92,6%) responden berada pada tingkat stress sedang.

3. Burnout *syndrome* pada Dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung

Tabel 10

Burnout *syndrome* pada Dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung

Burnout <i>syndrome</i>	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	21	38.9
Sedang	31	57.4
Cukup	2	3.7
Total	54	100.0

Distribusi frekuensi tingkat burnout responden berdasarkan tabel 10 menunjukkan Sebagian besar 31 (57,4%) responden berada pada tingkat burnout sedang.

4. Motivasi kerja pada Dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung

Tabel 11

Motivasi kerja pada Dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung

Motivasi kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	28	51.9
Tinggi	26	48.1
Total	54	100.0

Distribusi frekuensi motivasi kerja responden berdasarkan tabel 11 menunjukkan Sebagian besar 28 (51,9%) responden berada pada motivasi kerja rendah.

Pembahasan

1. Stress kerja pada Dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung berdasarkan karakteristik demografi selama *work from home* (WFH) masa pandemic COVID-19

Hasil penelitian menunjukkan hampir seluruhnya 50 (92,6%)

dosen berada pada tingkat stress sedang selama masa WFH (*work from home*). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Yuwono (2020) dimana sebanyak 65% responden penelitiannya yang memiliki latar pekerjaan yang berbeda termasuk dosen berada dalam tingkat stress sedang. Kondisi stress yang dialami saat ini bukanlah merupakan model stress sebagai respon tetapi stress sebagai hasil dari transaksi individu dalam menerima stimulus yang diterimanya, apakah stimulus itu

dijadikan sebagai sumber stress atau tidak. Data tersebut didukung oleh penurunan pencarian informasi dengan kata kunci korona atau COVID-19 yang terus menurun dari bulan Mei hingga Juni berdasarkan *Google Trends* dimana hal tersebut secara tidak langsung menunjukkan bahwa kemungkinan besar pada responden penelitian memiliki *coping* menurunkan sumber stress dengan cara mengurangi akses informasi mengenai COVID-19, faktor lain yang mempengaruhi tingkat stress kerja adalah mulai dilonggarkannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sehingga terjadi perubahan pola kerja dimana kegiatan bekerja mulai kembali dilakukan di kantor. Hal tersebut diduga dapat mengurangi tingkat stress karena kejenuhan yang dirasakan selama bekerja penuh di rumah (Yuwono, 2020).

Hasil penelitian lain menunjukkan tingkat stress kerja dapat dipengaruhi karena terdapat keuntungan dan kerugian yang dirasakan pengajar selama bekerja di rumah atau WFH (*work from home*). Keuntungan yang dirasakan oleh pengajar selama WFH (*work from home*) diantaranya tidak mengikuti jam kantor dan waktu yang lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mengeluarkan biaya transportasi, terhindar dari kemacetan saat berangkat maupun pulang dari kantor, dan memiliki lebih banyak waktu luang sehingga bisa meminimalisir stress yang terjadi (Purwanto, 2020). Kerugian yang dirasakan pengajar saat melakukan WFH (*work from home*) diantaranya adanya biaya tambahan listrik dan kuota, ancaman keamanan data, hingga dapat menurunkan motivasi dalam bekerja (Purwanto, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan tingkat stress kerja berdasarkan

karakteristik demografi jenis kelamin menunjukkan sebagian besar 36 (66,7%) dosen di Universitas Bhakti Kencana yang mengalami stress sedang adalah perempuan dan berdasarkan status perkawinan menunjukkan bahwa hampir seluruhnya 46 (85,2%) dosen yang mengalami stress sedang berstatus sudah menikah. Pada perempuan terutama perempuan yang sudah menikah (*working mother*) biasanya dihadapkan dengan dualisme peran ganda. Marliani et. al, (2020) menjelaskan pada *working mother* di situasi pandemi saat ini dihadapkan dengan kondisi yang kurang menguntungkan fisik dan psikologisnya karena keharusan untuk tetap bekerja seperti biasa di rumah (*working from home*) yang merupakan stressor baru baginya. Kondisi munculnya tugas-tugas yang harus dilakukan secara bersamaan menyebabkan timbulnya stressor baru pada perempuan yang sudah menikah dan bekerja, seperti menyelesaikan tugas pekerjaan dan mendampingi anak belajar dirumah, adaptasi penggunaan media baru dalam bekerja dan belajar anak, menyiapkan kebutuhan dan pemberian *caring* pada seluruh anggota keluarga Marliani et. al, (2020).

Hasil penelitian tingkat stress kerja berdasarkan jabatan menunjukkan sebagian besar 28 (51,9%) berada pada tingkat stress sedang adalah asisten ahli. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Azizah et al., (2016) bahwa asisten ahli memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibandingkan dengan jabatan lainnya yang kemungkinan dikarenakan kelebihan beban kerja dari mulai melakukan mengajar di kelas, melakukan *workshop* dan tuntutan untuk melakukan berbagai penelitian sehingga asisten ahli dituntut untuk lebih *multitasking*.

2. *Burnout syndrome* pada Dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung berdasarkan karakteristik demografi selama *work from home* (WFH) masa pandemic COVID-19

Hasil penelitian menunjukkan hampir setengahnya 16 (29,6%) dosen yang berada pada tingkat *burnout* sedang selama melakukan *work from home* berada pada rentang usia 36 – 45 tahun, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Khan et al., (2015). Khan et al., (2015) menjelaskan *emotional exhaustion* yang merupakan dimensi *burnout* di usia dibawah 40 tahun berada pada tingkat sedang dan cenderung agak tinggi pada usia diatas 40 tahun.

Tingkat *burnout* kerja pada dosen Universitas Bhakti Kencana menunjukkan hampir setengahnya 24 (44,4%) dosen yang berada pada tingkat *burnout* sedang selama melakukan *work from home* adalah perempuan. *Emotional exhaustion* yang terjadi pada *burnout* kerja lebih berdampak pada perempuan (Khan et al., 2015).

Tingkat *burnout* kerja berdasarkan masa kerja dosen menunjukkan hampir setengahnya 21 (38,9%) dosen yang berada pada tingkat *burnout* sedang selama melakukan *work from home* sudah bekerja lebih dari 5 tahun. De Heus dan Diekstra, (1999, dalam Khan et al., 2015) menjelaskan dosen yang sudah mengajar dan melakukan penelitian lebih lama cenderung mengalami *emotional exhaustion* yang lebih tinggi.

3. Motivasi kerja pada Dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung berdasarkan karakteristik demografi selama *work from home* (WFH) masa pandemic COVID-19.

Distribusi frekuensi motivasi kerja responden pada hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden 28 responden (51,9%) adalah memiliki motivasi kerja yang rendah. Dari data

jabatan menunjukkan sebagian besar jabatan dosen adalah asisten ahli 57,49% dan 29,6 % Dosen yang belum memiliki Jabatan fungsional yang erat kaitannya dengan prestasi. Dalam penelitian Nurdin (2018), menyatakan bahwa faktor prestasi, menjadi faktor utama dibandingkan dengan variabel lain dimana hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi prestasi sangat kuat pada motivasi kerja karyawan. Selain itu faktor kebutuhan dan kompensasi juga memiliki hubungan yang sangat kuat dengan motivasi kerja. Sedangkan faktor monoteisme, kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan memiliki hubungan kuat dengan motivasi kerja. Dimana institusi perlu memperhatikan faktor yang sudah sangat kuat untuk dipertahankan, dan meningkatkan faktor motivasi lainnya, dengan strategi yang lebih tepat untuk bisa menjadi motivasi utama, sehingga karyawan melakukan kerja keras didorong oleh motivasi.

Menurut Saputri (2014), bahwa secara simultan motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana secara parsial terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan secara parsial juga terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian Sutrischastini (2015), dimana terbukti bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selain itu motif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Harapan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan bahwa insentif motif dan harapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Hasil penelitian, berdasarkan karakteristik demografi yaitu hampir setengahnya 26 (48,1%) berada pada rentang usia 36 – 45 tahun, sebagian besar 38 (70,4%) perempuan, hampir seluruhnya 48 (88,9%) berstatus menikah, hampir seluruhnya 50 (92,6%) Pendidikan S2, sebagian besar 31 (57,4%) jabatan asisten ahli, sebagian besar 38 (70,4%) bekerja > 5 tahun. Hampir seluruhnya 50 responden (92,6%) berada pada tingkat stress sedang, Sebagian besar responden 31 (57,4%) tingkat *burnout* sedang, sebagian besar responden 28 (51,9%) memiliki motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan unit SDM UBK dapat melakukan upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja dosen pada masa pandemi sehingga dapat meringankannya saat bekerja di rumah.

Saran

1. Bagi Universitas Bhakti Kencana Bandung
Institusi pendidikan perlu memperhatikan dan melakukan analisa lebih lanjut pada faktor yang sangat kuat untuk dipertahankan, dan meningkatkan faktor motivasi lainnya, dengan strategi yang lebih tepat untuk bisa menjadi motivasi utama dan sempurna, sehingga para dosen dapat melakukan kerja keras didorong oleh motivasi dalam masa pandemi dengan metode *work form home*.
2. Bagi Dosen Universitas Bhakti Kencana Bandung
Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi atau data dasar untuk membuat program pencegahan mengenai stress kerja, *burnout*, motivasi kerja dan dampak yang mungkin terjadi dari masalah tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil Penelitian diharapkan dapat menjadi evidence base serta menambah informasi tentang stress kerja, *syndrome burnout*, motivasi kerja, dan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya

Daftar Pustaka

- Agus Purwanto, Masduki Asbari, Mochammad Fahlevi, Abdul Mufid, Eva Agistiawati, Yoyok Cahyono, Popong Suryani. 2020. Impact of Work from Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05), 6235 - 6244. Retrieved from <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/15627>
- Azizah Reftika Wulandari. 2020. Waspada kelelahan berlebih karena WFH. <https://lokadata.id/artikel/waspada-burnout-alias-kelelahan-yang-rentan-menyering-saat-wfh>.
- Beth, M., Reczek, C., & Umberson, D. 2015. Gendered emotion work around physical health problems in mid- and later-life marriages ☆. *Journal of Aging Studies*, 32, 12–22. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2014.12.001>
- Cicilia Tri Suci Rokhani, S.Ag. 2020. Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi COVID-19. SD Negeri Dengkek 01 Pati
- Dr. Adiatma Y. Siregar. 2020. Webinar COVID-19 Series Fakultas Kedokteran Unpad. <https://farmasetika.com/2020/04/17/yuk-coba-terapi-turunkan->

- stress-karena-wabah-COVID-19-
ciptaannya-dosen-unpad/
*Education, Psychology and
Counseling*, 2(1), 92-100.
- Feng, Z., Cheng, Y., Ye, L., Zhou, M.,
Wang, M., & Chen, J. 2020. Is
home isolation appropriate for
preventing the spread of COVID-
19? *Public Health*.
<https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.03.008>
- Firman. 2020. Dampak COVID-19
terhadap Pembelajaran di
Perguruan Tinggi. *BIOMA:
Jurnal Biologi Dan
Pembelajarannya*, 2(1), 14–20.
<https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/bioma/article/view/743>
- Khan, F., Rasli, A. M., Yusoff, R. M., &
Ahmad, A. 2015. Do
Demographic make a Difference
to Job Burnout among University
Academics?. *International
Journal of Economics and
Financial Issues*, 5(1S).
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013).
Manajemen Sumber Daya
Manusia Perusahaan. Bandung:
PT Remaja Rosdakarya
- Marliani, R., Nasrudin, E., Rahmawati,
R., & Ramdani, Z. Regulasi
emosi, stres, dan kesejahteraan
psikologis: Studi pada ibu work
from home dalam menghadapi
pandemi COVID-19. *Karya Tulis
Ilmiah LP2M UIN SGD Bandung*.
- Nurdin Bahar Irfan. 2018. Faktor-Faktor
Motivasi Kerja Pada Karyawan
Lembaga Huda Group Di
Kecamatan Tamansari Kabupaten
Bogor. *Jurnal Manajemen
Pendidikan Islam*, Volume.I,
Nomor.1, Januari 2018 P-ISSN:
2614-8846; E-ISSN: 2614-4018
- Purwanto, A. 2020. Studi Eksplorasi
Dampak Work from Home
(WFH) Terhadap Kinerja Guru
Selama Pandemi COVID-
19. *EduPsyCouns: Journal of*
- Saputri Laras, Fudholi, Sumarni. 2014.
Pengaruh Motivasi Kerja Dan
Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan. *Jurnal
Manajemen dan Pelayanan
Farmasi*. Volume 4 Nomor 1 –
Maret 2014
- Sutrischastini Ary. 2015. Pengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Kantor Sekretariat
Daerah Kabupaten Gunungkidul
Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No.
2, 2015, 121 - 137
- Yuwono, S. D. 2020. Profil Kondisi
Stress di Masa Pandemi COVID-
19 Sebagai Dasar Intervensi
dalam Praktek Mikro
Konseling. *Ristekdik: Jurnal
Bimbingan dan Konseling*, 5(1),
132-138.