

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DAN *BURNOUT* TERHADAP
KINERJA PEKERJA DAN PEMILIK BISNIS USAHA MIKRO KECIL DAN
MENENGAH DI KOTA JAMBI**

***THE EFFECT OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND BURNOUT ON
THE PERFORMANCE OF WORKERS AND BUSINESS OWNERS OF SMALL AND
MEDIUM BUSINESSES IN JAMBI CITY***

Ardiman Mu'arif¹, Cut Irna Setiawati²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

muaripp@student.telkomuniversity.ac.id¹, irnacut@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

UMKM merupakan sektor yang terdampak pandemi Covid 19. Pelaku UMKM harus menghadapi situasi yang rumit, kondisi pandemi yang menyebabkan penurunan produksi dan berdampak pada menurunnya penghasilan. Bisnis UMKM adalah penunjang ekonomi masyarakat karena merupakan salah satu bisnis yang mampu bertahan di masa pandemi Covid 19.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier sederhana. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*, dengan jumlah responden pada penelitian ini adalah para pekerja dan pemilik bisnis UMKM Kota Jambi dengan jumlah responden sebanyak 100 orang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa lingkungan kerja non-fisik, *burnout* dan kinerja berada dalam kategori baik dengan nilai masing-masing sebesar 80,1%, 70,6% dan 82,1

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan dan *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pekerja dan pemilik bisnis. Sedangkan secara simultan, lingkungan kerja non fisik dan *burnout*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja dan pemilik bisnis UMKM Kota Jambi. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* berpengaruh sebesar 11,4 % sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Non-Fisik, Burnout, Kinerja*

Abstract

The Covid 19 pandemic has had an effect on UMKMs. UMKM players are confronted with a difficult situation: a pandemic that triggers a drop in output and, as a result, a drop in income. Since it is one of the few companies that can survive the Covid 19 pandemic, the UMKM company provides economic support to the city.

Simple linear regression analysis and descriptive quantitative testing techniques are used in this study. The respondents in this study were UMKM Jambi City employees and business owners, with a total of 100 participants.

The non-physical work environment, burnout, and employee performance are all in the positive category, according to the descriptive report, with respective values of 80.1 percent, 70.6 percent, and 82.1 percent.

Based on the results of partial hypothesis testing, the non-physical work environment has a significant positive effect and burnout has a significant negative effect on the performance of workers and business owners. Meanwhile, the non-physical work environment and burnout have a significant effect simultaneously on the performance of UMKM Jambi City employees and business owners. The coefficient of determination test results showed that the Adjusted R Square value has an effect of 11.4 percent, while the remaining 89.6 percent is influenced by other variables not examined in this study

Keywords: Non-Physical Work Environment, Burnout, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada tahun 2019, dunia dikejutkan oleh merebaknya infeksi yang dikenal sebagai Coronavirus. Coronavirus adalah infeksi tak tertahankan yang disebabkan oleh gangguan pernapasan intens Covid 2 (kondisi pernapasan sangat intens Covid 2 atau SARS-CoV-2). Sejak ditemukan bahwa Coronavirus telah menyebar secara umum,

itu telah menyebabkan pandemi di seluruh dunia yang berlangsung hingga saat ini. Di Indonesia, Presiden Joko

Widodo secara resmi melaporkan kasus pertama virus corona di Indonesia di Istana Negara pada Walk 2, 2020. Pandemi virus corona melanda hampir semua bidang, yang paling berpengaruh adalah bidang keuangan, sekolah, dan industri perjalanan. Di bidang keuangan, Kepala Jenderal Penilaian Layanan Uang (Kemenkeu) Suryo Utomo mengungkap tiga dampak signifikan pandemi virus corona terhadap perekonomian Indonesia hingga memasuki masa darurat. Efek utamanya adalah membuat utilisasi atau daya beli keluarga yang menjadi andalan 60% perekonomian turun drastis. Hal ini ditegaskan oleh informasi dari BPS yang mencatat pemanfaatan keluarga turun dari 5,02 persen pada triwulan utama 2019 menjadi 2,84 persen pada triwulan pokok tahun berjalan ini. Efek selanjutnya adalah pandemi menyebabkan kerentanan tertunda sehingga bisnis juga melemahkan dan memiliki saran untuk mengakhiri bisnis. Efek ketiga adalah bahwa seluruh dunia menghadapi ekonomi yang melemah, menyebabkan biaya produk turun dan tarif Indonesia ke beberapa negara juga melambat. (Republika, 15 Juli 2020).

Salah satu yang terkena dampak dari pandemi virus Corona adalah UMKM di Indonesia, mengingat informasi dari dinas koperasi yang menyebutkan bahwa 1.785 koperasi dan 163.713 Miniatur, Kecil dan Menengah (UMKM) terkena dampak pandemi Covid (Coronavirus). Sebagian besar koperasi yang terdampak virus Corona adalah untuk kebutuhan sehari-hari, sedangkan wilayah UMKM yang paling terpengaruh adalah makanan dan minuman. Dinas Koperasi dan UMKM menyebutkan, koperasi yang bergerak di bidang administrasi dan binaan juga paling terdampak pandemi virus corona. Supervisor yang membantu merasakan penurunan kesepakatan, ketiadaan modal, dan penyebaran terhambat. Sementara itu, kawasan UMKM yang terganggu di masa pandemi virus corona yang terpisah dari makanan dan minuman, juga merupakan bisnis imajinatif dan pertanian.

Oleh karena itu, diperlukan metodologi ketahanan bagi UMKM agar memiliki opsi untuk tetap mempertahankan usahanya di tengah pandemi ini. Dalam menangani permasalahan yang dihadapi oleh UKM dan koperasi, beberapa upaya telah dilakukan oleh otoritas publik. Salah satunya dengan memasukkan UKM dan koperasi sebagai penerima bantuan program pemerintah, seperti Kartu Pra Kerja, sponsor retribusi listrik, dan Keluarga Harapan. Pemerintah juga memberikan bantuan biaya selama setengah tahun, mulai April 2020 hingga September 2020. Selain itu, pihaknya juga membuka dan membangun kembali cicilan di muka untuk UMKM dan koperasi, layanan koperasi dalam dan UMKM dalam kursus internasional yang diadakan secara online melalui Zoom oleh Ikatan Koperasi Indonesia (Ikopin). Meski pandemi virus corona telah menimbulkan beberapa kendala bagi UMKM dan koperasi, ternyata masih ada lowongan yang juga bermunculan. Penghibur dan koperasi UMKM dapat memanfaatkan inovasi data dan surat menyurat mengingat bisnis elektronik pada 2020 akan mencapai US\$ 130 miliar. Pertukaran perdagangan elektronik telah berkembang secara drastis selama pandemi Coronavirus. Item yang penawarannya diperluas, antara lain, item kesejahteraan meningkat 90%, item pendukung minat meningkat 70%, makanan meningkat 350%, dan sumber makanan tumbuh sendiri meningkat 200%

Berdasarkan data yang diperoleh per 6 Juli 2020, di wilayah Jambi terdapat 11.454 usaha mikro yang terdampak pandemi virus corona dan tersebar di 11 daerah/komunitas perkotaan. Selain itu yang paling banyak terpengaruh adalah di Kota Jambi sebanyak 8.202 organisasi, disusul Kota Sungai Penuh sebanyak 902 organisasi, Rezim Tanjungjabung Timur sebanyak 793 organisasi, sedangkan di Kabupaten Tanjungjabung Barat ada sebanyak 27 organisasi. Dampak yang dirasakan dari pergeseran wilayah UMKM, ada yang organisasinya berkurang sehingga perlu mengurangi jumlah tenaga kerja, bahkan ada UMKM yang harus berhenti bekerja (rri.co.id).

Sebagian besar pemilik UMKM tidak memiliki wawasan dan informasi yang luas, sehingga mereka berada dalam jarak yang lebih jauh. Upaya untuk meningkatkan pamerannya secara umum akan menjadi biasa saja karena tidak adanya informasi di bidang dewan. Dalam menentukan harga barang, biasanya hanya ditempatkan pada kondisi umum dalam iklim modern dan pekerjaan jarang dipertimbangkan. Dengan cara ini, mereka sering salah dalam memperkirakan kegunaan bisnis yang pada akhirnya mendorong pelaksanaan bisnis.

Kinerja adalah proporsi pencapaian suatu elemen bisnis dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan esensial asosiasi, loyalitas konsumen dan menambah ekonomi. Dengan cara ini, pelaksanaan terikat dengan pekerjaan penanganan, hasil yang dicapai dari pekerjaan dan tentang apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Berikut ini adalah informasi penilaian kinerja pegawai dan pebisnis UMKM di Kota Jambi yang diperoleh melalui wawancara dengan 20 responden pelaku usaha UMKM mengenai kualitas kerja, kapasitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja dan komunikasi untuk pekerja UMKM. Berdasarkan tabel 1, penilaian kinerja dari pelaku UMKM terbesar cukup untuk 11 orang atau 55%, kemudian 6 orang atau 30% penilaian

bagus, dan yang paling kecil adalah penilaian buruk 3 orang atau 15%. Jadi tergantung survey awal yang mendasari penilaian kinerja para pelaku UMKM, sebagian besar masih sangat bisa diterima. Hal ini diperkuat dengan pemaparan UMKM Kota Jambi yang secara keseluruhan menunjukkan kecenderungan bertambahnya jumlah UMKM di Kota Jambi.

**Tabel Error! No text of specified style in document.
Penilaian Kinerja Pelaku UMKM di Kota Jambi**

Penilaian	Jumlah Orang	Presentase
Baik	6	30%
Cukup Baik	11	55%
Kurang Baik	3	15%
Total	20	100%

Sumber: data survey awal, 2021

Karena kondisi keuangan yang menurun, banyak pelaku UMKM saat ini menghadapi pekerjaan (*burnout disorder*). Istilah *burnout* pertama kali dikonseptualisasikan oleh spesialis Amerika Herbert Freudenberger pada tahun 1975, Freudenberger menggunakannya untuk menggambarkan hasil dari tekanan serius dan tujuan tinggi yang dialami oleh individu yang bekerja dalam panggilan "membantu" atau panggilan yang memerlukan kontak individu tingkat yang tidak dapat disangkal. *Burnout* dapat diartikan sebagai masalah mental dan aktual yang berdampak buruk pada orang yang kurang memperhatikan bidang tindakan mereka dan menyebabkan sensasi penarikan dan kelelahan dalam pekerjaan mereka. *Burnout* adalah penyesuaian cara pandang dan perilaku sebagai respon penarikan mental dari pekerjaan, seperti menjauh dari orang lain atau bersikap negatif dengan mereka, tidak hadir, sering terlambat dan kerinduan untuk berganti pekerjaan yang kuat (Pangastiti, 2011).

Mengingat beberapa definisi dari para ahli, cenderung dianggap bahwa kondisi *burnout* adalah berbagai manifestasi fisik, mental dan mental yang berbahaya yang terjadi karena kelelahan kerja yang berulang dan tidak menyenangkan. Azeem (2010), menunjukkan bahwa *burnout* terjadi ketika tanggung jawab individu dan kontrol individu tidak dalam energi kooperatif, dan tidak ada kewajaran, misalnya, pembagian pekerjaan yang berlebihan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan, kehalusan area lokal yang berfungsi. atau bentrokan kualitas di lingkungan kerja. Menurut Schultz (2010), *burnout* merupakan konsekuensi dari tekanan mental dan aktual di lingkungan kerja. Hal ini biasanya terjadi di antara para pekerja yang tidak dapat beradaptasi dengan faktor-faktor tekanan dari tugas yang membutuhkan banyak energi, waktu, aset, dan di antara perwakilan yang perlu mengelola individu. Para analis telah menemukan bahwa *burnout* secara besar-besaran mempengaruhi asosiasi dan orang-orang, khususnya hasil dalam mentalitas dan praktik pekerja yang tidak menguntungkan, misalnya, kontribusi kerja yang rendah, dan pelaksanaan pekerjaan yang berkurang. Freudenberg berpendapat bahwa manifestasi kelemahan terkait dengan bisnis, sementara efek samping yang memberatkan pada umumnya eksplisit dan teratur dalam semua keadaan dan masalah sehari-hari (Granovetter, 2000) mengatakan bahwa Untuk beberapa visioner bisnis, tidak adanya kewajiban dapat menyebabkan kehancuran diri atau harga diri. perenungan yang merusak. Selanjutnya, kelelahan yang giat berubah menjadi bom tertunda yang berdetak dalam organisasi.

Untuk mengetahui dampak Pandemi COVID 19 terhadap *burnout* dari para pekerja dan pelaku bisnis UMKM di Kota Jambi, dilakukan wawancara terhadap 20 responden mengenai hal *burnout* yang dirasakan saat mereka bekerja seperti pada tabel 2.

**Tabel 1
Burnout Yang Dialami Pelaku UMKM Kota Jambi**

	Jumlah Orang	Presentase
Kelelahan	15	75%
Depresi	4	20%
Konflik dengan sesama pekerja/pemilik bisnis	8	40%
Penurunan Prestasi	5	25%

Sumber: data survey awal, 2021

Berdasarkan hasil wawancara awal kepada 20 orang responden mengenai burnout yang mereka alami saat bekerja diperoleh persentase tertinggi adalah kelelah sebesar 75%, kemudian konflik dengan sesama pekerja atau pemilik bisnis sebesar 40%, terjadinya penurunan prestasi kerja sebesar 25% dan yang mengalami depresi sebesar 20%. Hal ini menunjukkan burnout terjadi pada para pekerja dan pemilik bisnis UMKM Kota Jambi.

Sangat penting bahwa kelelahan tidak terjadi begitu saja ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik. Banyak visioner bisnis yang menjalankan organisasi yang sangat efektif dapat, dan juga, cenderung kelelahan. Meskipun tidak ada investigasi khusus yang difokuskan pada pekerjaan independen, ada banyak makalah pemeriksaan klinis dan terukur tentang peningkatan kesengsaraan dan kelelahan dalam populasi tenaga kerja secara keseluruhan, dengan komponen yang berkontribusi mulai dari kontaminasi udara, kualitas makanan yang tidak berdaya, waktu layar hingga kerja lama. jam , koneksi individu minimal, dan hilangnya signifikansi secara keseluruhan dalam kehidupan yang mahir. Penelitian ini juga tampaknya mengenali dua jenis kelemahan: menyimpang dan eksistensial. Kelelahan tiba-tiba berasal dari kesulitan di tempat kerja, mengabaikan kehidupan individu, dan tidak pergi berlibur. Kelelahan eksistensial berasal dari kurangnya kepentingan dalam panggilan seseorang, tidak adanya persetujuan diri, kurangnya pemahaman karakter ahli, dan kurangnya ketersediaan dengan rekanan dan pelanggan.

Sementara keseluruhan hal di atas berlaku untuk populasi angkatan kerja secara keseluruhan, selain itu, setiap panggilan memiliki kebiasaan dan kesulitannya sendiri. Mengenai visioner bisnis, sebenarnya mereka adalah orang yang paling bersemangat dan energik, tetapi mereka juga bisa menjadi orang yang paling fanatik dan tidak seimbang. Faktanya adalah juga bahwa bisnis adalah bisnis yang luar biasa, dan sulit untuk memisahkan diri dari bisnis. Tidak lama kemudian, dan karena ide bisnis yang berputar-putar, kesulitan bisnis mulai terjadi (banyak), Dan beberapa visioner bisnis tidak dapat menahan keinginan untuk menerimanya sebagai kemalangan yang dekat dengan rumah, terutama ketika mereka sedang jadi masukkan sumber daya ke dalam bisnis mereka. Depresi mengikuti, karena kelelahan.

Faktor lain yang mempengaruhi presentasi bisnis entertainer adalah tempat kerja. Tempat kerja yang nyaman, terlindungi dan indah akan membentuk budaya kerja yang ramah dan bermanfaat sehingga setiap pekerja terus terpacu untuk memberikan penampilan terbaiknya untuk menyelesaikan setiap tugasnya sesuai dengan pekerjaannya, dengan cara ini memperluas pelaksanaan perwakilan (Potu, 2013).

Menurut Hasibuan (2007), tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam melakukan tugas yang diberikan. Tempat kerja ini sendiri terdiri dari fisik dan non fisik yang tergabung dengan buruh. Tempat kerja aktual yang layak dan menyenangkan yang memenuhi pedoman persyaratan yang sah akan menambah kenyamanan dan energi pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya. Sama pentingnya dengan tempat kerja yang sebenarnya, tempat kerja non-aktual yang mencakup korespondensi kerja antara atasan dan bawahan, kebajikan mentalitas antara perwakilan, rasa hormat ketika berbagai sentimen, dll adalah salah satu cara untuk terus meningkatkan kenyamanan dan kepercayaan pekerja sehingga eksekusi akan memperbaiki. diperluas.

Untuk mengetahui penilaian lingkungan kerja non fisik dari para pelaku UMKM di Kota Jambi, dilakukan wawancara pendahuluan terhadap 20 responden mengenai pendapat mereka tentang lingkungan kerja non-fisik yaitu komunikasi kerja atasan dengan bawahan, keramahan sikap antara para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu beda pendapat di UMKM mereka bekerja dan berusaha

Tabel 2
Penilaian Lingkungan Kerja Non-Fisik pada UMKM di Kota Jambi

Penilaian	Jumlah Orang	Presentase
Baik	8	40%
Cukup Baik	10	50%
Kurang Baik	2	11%
Total	20	100%

Sumber: data survey awal, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 sebagian besar responden menilai lingkungan kerja non fisik pada UMKM mereka bekerja dinilai cukup baik sebanyak 10 orang atau 50%, kemudian penilaian baik diberikan oleh 8 orang atau 40% sedangkan penilaian kurang baik sebanyak 2 orang atau 11 orang. Hal ini memperlihatkan bahwa lingkungan

kerja non-fisik pada UMKM Kota Jambi dinilai baik oleh sebagian besar pekerja dan pemilik bisnis UMKM di Kota Jambi.

Dari informasi yang diperoleh Bank Indonesia (BI) provinsi Jambi menyatakan bahwa dampak Covid-19 terhadap perekonomian Jambi menyebabkan penyediaan makan dan minum turun 30 persen dan konsumsi terbatas pada pemenuhan dasar, transportasi serta perdagangan berkurang, pertumbuhan ekonomi terus melemah dikarenakan sisi permintaan menurun, investasi menurun, ekspor impor menurun, kemampuan belanja pemerintah juga menurun dan kondisi ini juga dialami oleh para pengusaha UMKM di kota Jambi. Para pelaku UMKM terikat langsung dengan pekerjaan mereka dengan jumlah tugas dan harapan yang tidak terbatas yang ingin mereka capai. Saat ini, pelaku UMKM harus menghadapi situasi yang rumit, kondisi pandemi karena covid-19 yang menyebabkan penurunan produksi dan berdampak pada menurunnya penghasilan perusahaan sehingga berimbas pada pengurangan karyawan sehingga banyak pelaku usaha yang tertekan dan mengalami kelelahan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor yang menyebabkan *burnout* dan lingkungan kerja non fisik pada pelaku UMKM di kota Jambi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Ditambahkan Sentoso (2001) lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas, kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja non fisik adalah pengamatan serangkaian hal dari lingkungan kerja non fisik yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkah laku karyawan. Hal tersebut yang berkaitan dengan sekitar karyawan yang berkaitan dengan beban tugas, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta imbalan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2.2. Burnout

Menurut Kreitner dan Kinicki (1992) burnout adalah akibat dari stres yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya. Burnout adalah kondisi di mana seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Kekurang jelasan hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi. Maslach dan Goldberg (1998) yang menjelaskan burnout sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penghargaan yang rendah terhadap diri (low personal accomplishment). Sedangkan Pines dan Arosen mendefinisikan burnout sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan (Pines & Arosen, dalam Cooper et al,1996).

Dari beberapa definisi di atas, jadi dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, merasa tidak berdaya, merasa tidak ada harapan, merasa terjebak kesedihan yang mendalam secara terus menerus menimbulkan rasa lelah dan ketidakberdayaan, merasa kekurangan energi untuk bekerja, bersikap kasar terhadap orang lain dan tidak peduli dengan lingkungan sekitar.

2.3. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Inggris "performance". Menurut Fattah (2016: 11), performance the desired results of behavior (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku). Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai menurut Fattah (2016: 11), as obser vable things people do that are relevant for the goals of the organization (Sebagai orang yang dapat diamati hal-hal yang relevan untuk tujuan organisasi). Menurut Fattah (2016: 12), bahwa kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan

lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasatmata atau jasa yang kurang terlihat secara langsung. Se jauh interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja akan dinilai memuaskan, baik, atau mungkin luas biasa. Sebaliknya, apabila hasil itu mengecewakan, apapun alasannya, kinerja akan dinilai buruk atau merosot. Menurut Fattah (2016: 12), pendapat di atas menitikberatkan bahwa kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (outcomes) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif, dimana menurut Sugugino (2014: 89) penelitian deskriptif merupakan rumusan masalah yang menjawab pernyataan variabel terkait terhadap pada satu variabel atau lebih (variabel bebas).

Menurut Sugiyono (2014:93) kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Satuan ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi, pendapat, dan sikap seseorang tentang suatu hal atau peristiwa tertentu.

3.2. Populasi dan Sampel

Berdasarkan Suguino (2014: 148), populasi adalah suatu daerah umum suatu materi atau materi pelajaran yang memiliki dimensi dan karakter tertentu untuk diteliti oleh peneliti lalu kesimpulan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan objek penelitian yang masuk dalam kriteria yang sudah ditentukan oleh peneliti. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah jumlah UMKM di kota Jambi sebanyak 11.545 uni. T usaha.

Pendekatan umum yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling, dimana elemen populasi dipilih atas dasar availabilitasnya (misalnya karena mereka memang dengan sukarela mau menjadi responden) atau karena pertimbangan pribadi peneliti bahwa mereka dapat mewakili populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Menurut Sugiyono (2014) teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan sample dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhtikan strata yang ada dalam populasi itu. Berdasarkan pendekatan Slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden.

3.3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menentukan kekuatan antara beberapa variabel dan dapat menentukan arah hubungan antara variabel terikat dan beberapa variabel bebas. Uji hipotesis berguna untuk menentukan signifikansi dari koefisien regresi, dimana nilai signifikansi suatu koefisien regresi yang secara statistik harus lebih besar dari tingkat ketelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

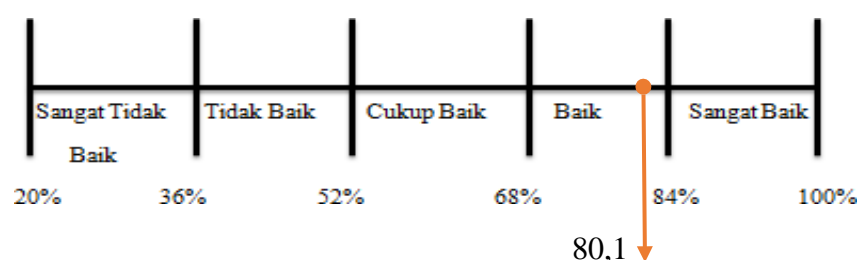
4.1. Analisis Deskriptif

Tujuan analisis deskriptif adalah mengetahui gambaran 100 responden terhadap variabel lingkungan kerja non-fisik, *burnout* dan kinerja yang terdiri dari 26 pernyataan.

a. Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja Non-Fisik

Peneliti membuat pengkategorian penelitian dari responden mengenai lingkungan kerja non-fisik.

Berdasarkan hasil tersebut garis kontinum yang dihasilkan adalah sebagai berikut :



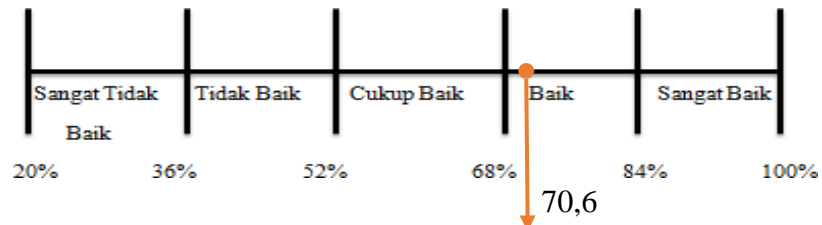
Gambar 1 Garis Kontinum Lingkungan Kerja Non-Fisik

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Gambar 1 memperlihatkan hasil perhitungan total skor dari variabel *Store Atmosphere* sebesar 80,1% yang berada di antara 68% hingga 84%, hal ini menunjukkan variabel *Store Atmosphere* berkategori baik.

b. Tanggapan Responden mengenai Burnout

Peneliti membuat pengkategorian penilaian dari responden mengenai variabel *burnout*. Berdasarkan gambar 2 garis kontinum yang dihasilkan adalah sebagai berikut



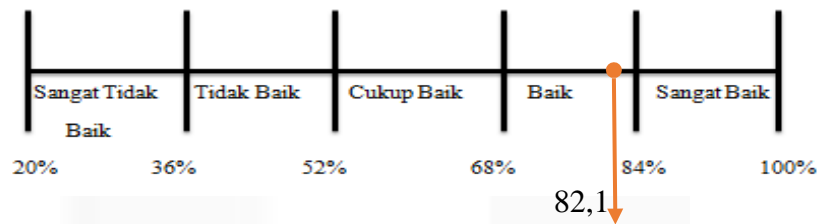
Gambar 2 Garis Kontinum Variabel Proses Keputusan Pembelian

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Gambar 6 memperlihatkan hasil perhitungan total skor dari variabel *burnout* sebesar 70,6% yang berada di antara 68% hingga 84%, hal ini menunjukkan variabel *burnout* berkategori baik.

c. Tanggapan Responden mengenai Kinerja

Peneliti membuat pengkategorian penilaian dari responden mengenai variabel kinerja. Berdasarkan gambar 3 garis kontinum yang dihasilkan adalah sebagai berikut



Gambar 3 Garis Kontinum Variabel Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Gambar 6 memperlihatkan hasil perhitungan total skor dari variabel kinerja sebesar 82,1% yang berada di antara 68% hingga 84%, hal ini menunjukkan variabel kinerja berkategori baik.

4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk mencari pengaruh antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1) dan *Burnout* (X_2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja dari 100 responden. Hasil dari uji analisis regresi linear sederhana ini ditampilkan pada output SPSS 23 yang terlampir pada tabel 2berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.867	.314		12.307	.000
Lingkungan Kerja	.191	.059	.306	3.229	.002
Burnout	-.146	.062	-.222	-2.340	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021

Berdasarkan pengolahan data tabel 4 diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,866 + 0,274 X_1 - 0,146 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh makadiuraikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) menunjukkan besaran 3,866 yang artinya tanpa adanya pengaruh variabel lingkungan kerja non-fisik dan *burnout* maka nilai dari variabel Kinerja adalah 3,866.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja non-fisik bernilai positif, yaitu 0,274. Artinya variabel Lingkungan kerja non-fisik memiliki hubungan searah dengan proses keputusan pembelian dan setiap penambahan satu satuan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 0,274
- Nilai koefisien regresi variabel *Burnout* bernilai negatif, yaitu -0,146. Artinya variabel *Burnout* memiliki hubungan searah dengan proses keputusan pembelian dan setiap penambahan satu satuan *Burnout* (X) akan berpengaruh terhadap menurunnya Kinerja (Y) sebesar 0,146

4.3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah respon umum terhadap rumusan masalah pada penelitian dan menguji kebenaran pada suatu hipotesis dibuktikan dari data yang telah diperoleh (Sugiyono, 2014:284). Uji hipotesis penelitian ini dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi dari hipotesis. Penggunaan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji hipotesis secara simultan (UjiF).

4.1. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Berikut adalah hasil dari uji F yang dapat dilihat pada Tabel 5 :

Tabel 5
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.065	2	1.032	7.390	.001 ^b
	Residual	13.553	97	.140		
	Total	15.618	99			

- Dependent Variable: Kinerja
 - Predictors: (Constant), Burnout, Lingkungan Kerja
- Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai F statistik sebesar 7,390 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka dapat dinyatakan nilai F statistik lebih besar dari pada F_{tabel} dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik (X_1) dan *burnout* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada pekerja dan pelaku bisnis UMKM di Kota Jambi.

4.2. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Berikut adalah hasil dari uji t yang dapat dilihat pada Tabel 6 :

Tabel 6
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.867	.314		12.307	.000
Lingkungan Kerja	.191	.059	.306	3.229	.002
Burnout	-.146	.062	-.222	-2.340	.021

- Dependent Variable: Kinerja
- Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 hasil uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja non-fisik sebesar 3,226 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,998. Maka diketahui t_{hitung} ($3,226 > t_{tabel}$ ($1,998$) dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja diterima (H_1 diterima dan H_0 ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja.

b. Pengaruh Variabel *Burnout* (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Nilai t_{hitung} untuk *burnout* sebesar 2,340 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,998. Maka dapat diketahui t_{hitung} $2,340 > t_{tabel}$ $1,998$ dan nilai signifikan $0,021 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara burnout terhadap kinerja diterima (H_2 diterima H_0 ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara burnout terhadap kinerja

4.3. Koefisien Determinasi

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.132	.114	.3738

a. Predictors: (Constant), Burnout, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Dari tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,132 yang dapat diartikan variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1) dan *Burnout* (X_2) berpengaruh sebesar 37,0% terhadap variabel Kinerja (Y). Sedangkan sisanya 63,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti variabel stres kerja, motivasi, budaya kerja, dan variabel lainnya.

4.4. Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif lingkungan kerja non-fisik, dapat diketahui bahwa total rata rata skor sebesar 80,1% yang mana sudah termasuk dalam kategori baik. Item pernyataan yang menunjukkan nilai terendah dengan persentase sebesar 77,0% adalah pernyataan “Di tempat UMKM saya antara atasan dan bawahan saling menghargai”, artinya responden masih menganggap kurangnya nilai penghargaan yang diberikan oleh pemilik bisnis kepada pekerja mereka. Hal ini harus diperbaiki dengan cara adanya komunikasi yang baik dan saling menghargai antara pemilik bisnis dengan pekerja. Pemilik bisnis mau mendengarkan keluhan dari pekerja, sebaliknya pekerja menghormati atasan dengan berbicara dengan sopan sesuai etika bila ada permasalahan

Sedangkan Item pernyataan yang menunjukkan nilai tertinggi dengan persentase sebesar 81,2% adalah pernyataan “Di tempat UMKM saya terdapat hubungan yang harmonis dan kekeluargaan di antara rekan kerja.”, artinya responden merasa bahwa antara rekan kerja terjalin hubungan yang baik, harmonis dan kekeluargaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan karena apabila ada masalah antar karyawan dapat diselesaikan dengan kekeluargaan. Selain itu dengan menjaga hubungan harmonis antar karyawan, suasana pekerjaan jauh lebih menyenangkan dan pekerja dapat lebih baik dalam pelayanan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif *Burnout*, dapat diketahui bahwa total rata rata skor sebesar 70,6% yang mana sudah termasuk dalam kategori baik. Item pernyataan yang menunjukkan nilai terendah dengan persentase sebesar 66,8% adalah pernyataan “Saya pernah merasa rendah diri karena kurang menghargai diri sendiri”, artinya ada beberapa responden yang merasa rendah diri saat bekerja karena mengagap dirinya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Saat ini, bisnis UMKM tumbuh subur dikalangan masyarakat. UMKM merupakan salah satu penyelamat ekonomi negara di saat pandemi, UMKM dapat menyerap banyak tenaga kerja. Perasaan rendah diri dari pekerja dan pemilik bisnis UMKM tidaklah tepat karena bisnis UMKM amat sangat menjanjikan keuntungan dan mampu memberikan lapangan pekerjaan disaat pandemi ini

Sedangkan Item pernyataan yang menunjukkan nilai tertinggi dengan persentase sebesar 75,8% adalah pernyataan “Saat berhubungan dengan pelanggan, pernah bersikap dan memiliki perasaan negatif terhadap pelanggan.” Perasaan dan sikap negatif yang ada pada pekerja dan pemilik UMKM disebabkan oleh banyak hal, diantaranya sikap dan perkataan dari konsumen yang kurang patut, kondisi kejiwaan saat itu dari pekerja, maupun status sosial yang berbeda antara konsumen dengan pekerja. Namun hal ini dapat dihindari dengan cara

memberikan pengarahan yang kontinu dari pemilik UMKM agar karyawan selalu memberikan pelayanan dan sikap yang positif kepada konsumen.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja, dapat diketahui bahwa total rata-rata skor sebesar 82,1% yang mana sudah termasuk dalam kategori baik. Item pernyataan yang menunjukkan nilai terendah dengan persentase sebesar 77,2% adalah pernyataan “Saya berusaha untuk mempunyai solusi dan tindakan yang diambil bila ada permasalahan dalam pekerjaan”, artinya ada beberapa responden yang merasa apabila ada permasalahan dalam pekerjaan, mereka tidak bisa berbuat apa-apa, tergantung dari tindakan pemilik bisnis saja. Hal ini sebaiknya diberikan jalan keluar dengan cara pemilik bisnis memberikan kesempatan bagi para pekerjanya untuk lebih solutif, inovatif dan mengambil tindakan mandiri bila ada masalah, artinya pemilik bisnis harus lebih percaya terhadap pekerjanya.

Sedangkan Item pernyataan yang menunjukkan nilai tertinggi dengan persentase sebesar 86,2% adalah pernyataan “Saya berusaha agar dapat menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan dengan baik.” Para karyawan berusaha untuk dapat menjalin komunikasi yang baik dengan pemilik bisnis UMKM hal ini sejalan dengan poin pada lingkungan kerja non-fisik yang membutuhkan komunikasi yang lebih baik agar antara pekerja dan pemilik bisnis dapat saling menghargai. Komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pemilik bisnis.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1) terhadap Kinerja (Y) secara parsial dengan mengalikan *Standardized Coefficients Beta* dengan *Zero-Order*. Berdasarkan pengolahan data pada tabel besaran pengaruh secara parsial, dapat diperoleh hasil pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1) terhadap Kinerja (Y) secara parsial sebesar 11,1%. Hasil ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja di kalangan pekerja dan pemilik UMKM Kota Jambi. Lingkungan Kerja Non-Fisik dapat dinyatakan berpengaruh karena lingkungan kerja yang baik akan memberikan suasana kerja yang mendukung pekerja dan pemilik bisnis untuk bekerja lebih baik. Komunikasi yang baik antara pekerja dan pemilik bisnis sehingga terjadi hubungan yang harmonis dan kekeluargaan serta adanya saling menghargai antara pekerja dan pemilik bisnis mendukung kinerja yang semakin baik.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *Burnout* (X_2) terhadap Kinerja (Y) secara parsial dengan mengalikan *Standardized Coefficients Beta* dengan *Zero-Order*. Berdasarkan pengolahan data pada tabel besaran pengaruh secara parsial, dapat diperoleh hasil pengaruh variabel *Burnout* (X_2) terhadap Kinerja (Y) secara parsial sebesar -8,0%. Hasil ini menunjukkan variabel *Burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja di kalangan pekerja dan pemilik UMKM Kota Jambi. Kelelahan yang dialami di kalangan UMKM akan menurunkan kinerja pekerja dan pemilik bisnis UMKM Kota Jambi. Beban kerja yang tinggi, perasaan marah, frustrasi dan putus asa bila tidak di atasi dengan baik maka akan dapat menurunkan kinerja para pekerja. Sikap dan perasaan negatif saat melayani pelanggan dan perasaan rendah diri dapat menurunkan kinerja pekerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(7,390 > 3,94)$ dan tingkat signifikansinya $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1) dan *Burnout* (X_2) secara simultan mempengaruhi Kinerja di kalangan pekerja dan pemilik bisnis UMKM Kota Jambi. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,114. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1) dan *Burnout* (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 11,4%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasannya variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan *Burnout* (X_2) secara bersama-sama atau simultan dapat mempengaruhi Kinerja pekerja dan pemilik bisnis di kalangan UMKM Kota Jambi Sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi, motivasi dan stress kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis regresi linier dapat diambil beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Lingkungan Kerja Non-Fisik yang diterapkan di kalangan UMKM Kota Jambi secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan rata-rata bernilai 80,1%.
2. *Burnout* yang dirasakan pekerja dan pemilik bisnis di kalangan UMKM di Kota Jambi secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan rata-rata bernilai 70,6%.
3. Kinerja yang dirasakan pekerja dan pemilik bisnis di kalangan UMKM di Kota Jambi secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan rata-rata bernilai 82,1%.

4. Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Burnout masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja dan pemilik bisnis dikalangan UMKM Kota Jambi
5. Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Burnout berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pekerja dan pemilik bisnis dikalangan UMKM Kota Jambi

5.2. Saran

a. Saran bagi Perusahaan

1. Sebaiknya di kalangan UMKM Kota Jambi mempertahankan Lingkungan Kerja Non-Fisik yang saat ini sudah menunjukkan kategori baik di mata responden sehingga kedepannya bisa masuk dalam kategori sangat baik. Pada variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik terdapat nilai terendah dalam pernyataan “Di tempat UMKM saya antara atasan dan bawahan saling mengharga” penulis menyarankan dengan cara adanya perbaikan komunikasi yang baik dan saling menghargai antara pemilik bisnis dengan pekerja. Pemilik bisnis mau mendengarkan keluhan dari pekerja, sebaliknya pekerja menghormati atasan dengan berbicara dengan sopan sesuai etika bila ada permasalahan
2. Untuk Burnout di kalangan pekerja dan pemilik bisnis UMKM Kota Jambi sudah mendapatkan kategori baik di mata responden sehingga kedepannya sebaiknya bisa masuk dalam kategori sangat baik. Pada Burnout terdapat pernyataan yang mendapatkan variabel terendah yaitu “Saya pernah merasa rendah diri karena kurang menghargai diri sendiri”. Perasaan rendah diri dari pekerja dan pemilik bisnis UMKM tidaklah tepat karena bisnis UMKM amat sangat menjanjikan keuntungan dan mampu membuka lapangan pekerjaan disaat pandemi ini. Hal ini dapat dihindari dengan cara memberikan pencerahan, pengetahuan dan rasa percaya diri di kalangan pekerja dan pemilik bisnis UMKM bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah pekerjaan yang baik dan mendukung hidup dan masa depan mereka.
3. Untuk Kinerja di kalangan pekerja dan pemilik bisnis UMKM Kota Jambi sudah mendapatkan kategori baik di mata responden sehingga kedepannya sebaiknya bisa masuk dalam kategori sangat baik. Pada Kinerja terdapat pernyataan yang mendapatkan variabel terendah yaitu “Saya berusaha untuk mempunyai solusi dan tindakan yang diambil bila ada permasalahan dalam pekerjaan”. Hal ini sebaiknya diberikan jalan keluar dengan cara pemilik bisnis memberikan kesempatan bagi para pekerjanya untuk lebih solutif, inovatif dan mengambil tindakan mandiri bila ada masalah. Artinya pemilik bisnis harus lebih percaya terhadap pekerjanya.

b. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Kepada peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian dengan memasukkan variabel-variabel lainnya terkait dengan kinerja seperti variabel lingkungan kerja fisik dan stress kerja di kalangan pekerja dan pemilik bisnis UMKM di Kota Jambi
2. Sebaiknya apabila peneliti selanjutnya akan melakukan penelitian di kalangan pekerja dan pemilik bisnis UMKM, disarankan untuk mencoba memasukkan variabel independen yang berbeda seperti kompensasi dan motivasi agar fenomena yang terjadi dapat diteliti sehingga dapat menambah data preferensi bagi mereka yang membutuhkan.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan software bantuan yang berbeda selain SPSS, misalnya seperti, SmartPLS, Lisrel, ataupun AMOS

REFERENSI

- Ali, Hasan . (2013). Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan. Yogyakarta. CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Almaudi, Said. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Jornal of Economics and Busines*, Vol. 3 No. 2
- Anoraga, Pandji & Ninik Widiyanti. (1990). Psikologi dalam Perusahaan. Jakarta: Rineka Cipta
- Azeem, Syed Mohammad. 2010. “Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman”. *Journal Psychology*, Vol. 1. p. 295-299.
- Bakker, Arnold B., Jari J. Hakanen, Wilmar B. Schaufeli. (2006). Burnout and workEngagement amongteachers”.
- Caputo, Janette S. 1991. Stress and Burnout in Library Service. Phoenix: Oryx Press.
- Cooper, Donald R., dan Emory, C. William. 1996. Business Research Methods. Jakarta: Erlangga

- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. 1993. A review and integration of resources on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621 – 656
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- Dharma T Ediraras. (2010). “Akuntansi dan Kinerja UMKM”. Skripsi. Universitas Gunadarma.
- Dewanti, F.R. (2010). *Burnout yang Terjadi pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD)*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Endang Mulyatiningsih. (2012) *Metodologi Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Alfabeta
- Fahriani Sitepu, Ritha Dalimunthe dan Beby Sembiring. (2020). Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan. *International Journal of Research and Reviews* Vo. 7. No 5
- Farhati, Fery & Haryanto Rosyid, (1996) *Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial dan Tingkat Burnout pada Non Human Service Corporation*, *Junral Psikologi* No1. Hal 1-12
- Fattah, Hussein. 2014. *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorji, Mohammadbagher (2011). The Effect of Job Burnout Dimension on Employees’ Performance. *International Journal of Social Science* Vo. 1 No. 4
- Granovetter, M. (2000) “Problems of Explanation in Economic Sociology, in: N. Nohiria and R. Eccles (Eds)”. *Networks and Organisations: Form and Action*, pp. 25–56
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hayati, Isra dan Suci Fitria Pengaruh (2018) *Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan*. *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*. ISSN 1979-9950
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200807/12/1276123/pandemi-berdampak-cukup-besar-bagi-sektor-pariwisata->
<https://republika.co.id/berita/qdgt5p383/tiga-dampak-besar-pandemi-covid19-bagi-ekonomi-ri>
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/07/28/060100865/perjalanan-pandemi-covid-19-di-indonesia-lebih-dari-100.000-kasus-dalam-5?page=all>
- Ilmiah, S. (2020, Februari 11). *Surotul Ilmiah — PBNU Menjawab Tantangan Virus Corona*. Dipetik April 13, 2020, dari YouTube alobatnic: <https://youtu.be/SPdc4WT8BCg>
- Irene, Saleh, R. R., Foresto, B., Djuanda, R. E., Prayogo, A., Arianti, A., et al. (2020, Maret 18). *Pesan Para Dokter terkait Covid-19*. Dipetik April 13, 2020, dari YouTube alobatnic: <https://youtu.be/F1iXodT3MQ>
- Izzah, Nidaul, Novita Rini, Baby Pornomo. (2019) *The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung*. *International Journal of Social Science Perspectives* VI. 4 No. 1
- Johns Hopkins CSSE. 2020. *Coronavirus COVID-19 Global Cases by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU)*. Dikutip 6 Juli, 2020, dari ArcGIS: <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 1992. *Organizational Behavior*. Homewood, ILL: Irwin.
- Kwag, Seon-Hwa dan Mi-Hee Kim (2019) *The Study On The Effects Of Organizational Members’ Job Burnout*. *Journal of Business & Economics Research* Vol. 7 No,7
- Luthans, Fred, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkuneara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New prespectives. *Applied and Preventive Psychology*, (7), 63-74.doi.1849/98.59.00
- Maslach, C.; Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. 2001. *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*.Vol. 52, 397–422.
- Mukaromah, Septina. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada CV. Codo Wajak Malang*. Skripsi. Malang : Fakultas Tarbiyah. Unuversitas Islam Negeri (UIN).
- Natakusumah, Fiera Aryati., dan Ai Lili Yuliaty. (2015). “Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Ina Cookies Bandung)”. *E-proceeding Of Management*. Vol. 2 Desember 2015. 3614-3620.

- Nawawi, H. Hadari, 2003; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Norianggono Yucinda, Djamhur Hamid, Ika Ruhana (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Admisnistrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2
- Pangastiti, N.K. (2011). Analisis pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap burnout pada perawat kesehatan di rumah sakit jiwa. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Potu, Aurelia (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 4 hal 1208-12-18
- Rehman, Wali Ur dan Hummayoun Neeem. (2015) Impact Of Burnout On Employees' Performance: An Analysis Of Banking Industry. *World Reviews of Enterpreneurship< Management and Sustainable Development*. Vol. 11 No. 1
- Revalita, Chantika dan Ary Ferdian(2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Management* Vol. 4, No 4
- Rizka, Z. 2013. Sikap Terhadap Pengembangan Karir dengan Burnout pada Karyawan. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 01, No. 02.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sarafino, E. P., Timothy W. Smith. 2011. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*, 7th edition. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- Schaufeli dan Buunk. 2003. An overview of 25 years of research and theorizing burnout. John-willey dan sons, ltd
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today* (10 edition). New York: Pearson.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sentoso, Suryadi Perwiro. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P.. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sihotang, I. N. 2004. Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin. *Jurnal Psyche*. Vol. 1. No. 1.
- Smith, T.W dan Sarafino, E.P., dan. (2012). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.). New York; John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutjipto. (2001). Apakah Anda Mengalami Burn-out? *Jurnal Pendidikan Penabur*. No.01/Thn.I, hal 6-31.
http://www.depdiknas.g o.id/Jurnal/32/ apakah_anda_mengalami_burnout.htm
- Tetrich & Quich, 2002. *Job-Related Burnout, Occupational Health Psychology, American Assosiation Psychology*
- Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Walgito, Bimo. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Widyaningrum, Ayu dan Indi Djastuti. (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, Vol 5, No,4
- Wirawan (2012), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat,.
- Wursanto (2009) *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Zikmund dan Babin (2010) *Menjelajah Riset Pemasaran*. Jatakarta: Salemba Empat