

PENGARUH KESEHATAN MENTAL KARYAWAN TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA (STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN DIVISI TEKNOLOGI INFORMASI DI MASA *WORK FROM HOME*)

The Effect of Employees' Mental Health on Performance Mediated by Welfare in the Workplace (Empirical Study on Information Technology Division Employees During Work From Home)

Dwi Winda Meidina¹⁾ dan Netty Laura S.²⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

Diterima 12/6/2021 / Disetujui 20/1/2022

ABSTRACT

The implementation of working from home has changed employees' work environment, from an office environment to a home environment. It raises many limitations, like communication and interaction space. It can negatively impact employees because it can trigger irregular working hours and long working hours. IT field is one of the jobs that can be done remotely, but it still have different with the implementation of WFH and pandemic that requires new adaptations. This study aims to determine the effect of innovation culture, self-efficacy on technostress, and technostress, burnout on performance with workplace well-being as a mediating variable for IT employees who work from home. This study uses a survey method with an online questionnaire to 295 IT employees and used as a research sample. Data analysis method used SmartPLS 3.2 program by analyzing the inner and outer models. The results of this study indicate that: innovation culture is significant to technostress, self-efficacy is significant to technostress, innovation culture and technostress is significant to WWB, but burnout to WWB is not significant, technostress, burnout and WWB is significant to performance, WWB can mediate innovation culture and technostress to its effect on performance, WWB is not able to mediate burnout on performance.

Keywords: *Innovation Culture, Burnout, Technostress, Workplace Well-being, Job Performance*

ABSTRAK

Pemberlakuan bekerja dari rumah telah merubah lingkungan kerja karyawan, dari lingkungan kantor menjadi di lingkungan rumah. Hal ini menimbulkan banyaknya keterbatasan, salah satunya adalah keterbatasan komunikasi dan ruang berinteraksi. Hal tersebut dapat menimbulkan dampak negatif baru pada karyawan, karena dapat memicu waktu kerja yang tidak menentu dan panjangnya waktu kerja. Bidang IT merupakan salah satu pekerjaan yang dapat dikerjakan dengan kendali jarak jauh, tetapi tentu saja hal ini dapat berbeda dengan adanya penerapan WFH juga pandemi yang memerlukan adaptasi baru. Penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya inovasi dan efikasi diri terhadap teknostres. Serta mengetahui pengaruh teknostres dan kelelahan kerja terhadap kinerja dengan kesejahteraan di tempat kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan IT yang melakukan pekerjaan dari rumah. Pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan kuesioner *online* terhadap 295 karyawan di bidang IT yang kemudian digunakan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan menggunakan program SmartPLS 3.2 dengan menganalisis *inner model dan outer model*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: budaya inovasi signifikan terhadap teknostres, efikasi diri signifikan terhadap teknostres, budaya inovasi dan teknostres signifikan terhadap WWB tetapi kelelahan kerja terhadap WWB tidak signifikan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa teknostres, kelelahan kerja dan WWB signifikan terhadap kinerja. WWB mampu memediasi budaya inovasi dan teknostres terhadap pengaruhnya kepada kinerja, tetapi WWB tidak mampu memediasi kelelahan kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: Budaya Inovasi, Kelelahan Kerja, Teknostres, Kesejahteraan di Tempat Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi dan harus diperhatikan secara khusus agar perusahaan dapat berjalan dengan stabil. Menjaga sumber daya manusia di perusahaan merupakan suatu investasi bagi perusahaan. Karena meningkatnya kualitas sumber daya manusia akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan menurunnya tingkat stres para karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan tantangan bagi pemimpin organisasi, terlebih lagi dalam keadaan di tengah pandemi COVID-19 saat ini. Situasi pandemi membawa banyak perubahan terutama dalam melakukan pekerjaan. Karyawan bekerja dari rumah (*work from home/ WFH*) mematuhi anjuran dari pemerintah.

Menurut survei preferensi tempat kerja selama pandemi yang dilakukan oleh Arkadia Works dan Vinoti Office mendapatkan hasil survei yaitu, sebanyak 75,5% dari 1.313 karyawan memilih bekerja dengan sistem *hybrid* yaitu campuran antara WFH dan WFO dan 14% karyawan memilih bekerja dengan WFH (Works & Office, 2021). Hasil survey menunjukkan bahwa pandemi mengubah pandangan karyawan mengenai lingkungan kerja. Perubahan kebiasaan kerja ini menjadi sebuah perhatian baru bagi para pemimpin perusahaan, terutama manajemen sumber daya manusia untuk mengelola SDM di masa kini dan yang akan datang agar perusahaan dapat beradaptasi terhadap perubahan kerja sehingga SDM dapat diolah semaksimal mungkin, tanpa merugikan salah satu pihak.

Dari sisi manajemen sistem WFH membuat proses pemantauan kinerja karyawan menjadi terbatas, karena atasan dengan bawahan tidak berada di lokasi yang sama. Dari sisi karyawan perubahan cara kerja dan lingkungan kerja selama WFH dapat memicu stress.

Oleh karena itu, maka penting bagi perusahaan untuk meninjau lebih lanjut

mengenai dampak dari WFH terhadap karyawan khususnya bagi karyawan di bidang IT. Profesi di bidang IT sangat bergantung pada kompetensi dari diri karyawan itu sendiri. Untuk mengatasi kecenderungan berperilaku negatif yang dapat hadir dalam diri karyawan akan sebuah perubahan, perusahaan dapat menerapkan budaya inovasi sebagai salah satu hal yang ditanamkan pada diri karyawan selama bekerja. Perusahaan dengan budaya inovasi yang tinggi, dapat memberikan motivasi serta dukungan secara langsung untuk memberikan ruang kepada karyawan agar karyawan dapat berkembang. Perkembangan karyawan ini didukung oleh fasilitas yang disediakan oleh perusahaan baik pemberian pelatihan dan aktif mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan akan adanya perubahan kebijakan di dalam perusahaan.

Faktor pendukung lainnya yang dapat menjaga dan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia selain perusahaan, yaitu efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Efikasi diri sendiri adalah keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang mereka miliki dalam memaksimalkan tingkat kinerja (Bandura, 1994). Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi dapat menguasai dirinya lebih mudah daripada seorang karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah, ini dikarenakan tingginya efikasi diri dapat berpengaruh dari caranya berperilaku dan keyakinan bahwa dirinya dapat menyelesaikan sesuatu dengan kemampuan dan kemauan yang dimiliki.

Kesehatan mental karyawan di lingkungan kerja mereka merupakan salah satu masalah sering luput dari perhatian karena merupakan sesuatu yang tidak terlihat dalam bentuk fisik. Sehingga dibutuhkan kejelian pengamatan dari para pemimpin perusahaan. Kesehatan mental memengaruhi kinerja yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan.

Perkembangan teknologi informasi dan kebutuhan penggunaan teknologi dalam

setiap aspek juga memiliki pengaruh terhadap kesehatan mental seorang karyawan akibat dari tekanan dan adaptasi baru yang harus mereka atasi. Stres pada penggunaan teknologi baru, baik dalam hal perubahan yang paling baru atau menyesuaikan keinginan yang diinginkan oleh pasar disebut dengan teknostres.

Teknostres merupakan gabungan antara teknologi dan stres, yaitu adanya efek negatif dari hubungan antara individu dan hal-hal yang berkaitan dengan penggunaan teknologi (Ferziani, Rajagukguk, & Analya, 2018). Teknostres dapat terjadi karena ketidakmampuan seorang individu dalam menghadapi pesatnya perkembangan teknologi dan menggunakan teknologi secara terus-menerus (Pattisahusiwa, 2007). Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan di bidang IT tentu saja memiliki keterikatan yang sangat erat dengan penggunaan teknologi dan lebih berpotensi untuk mengalami teknostres. Hal ini karena teknologi terus mengalami perubahan dan kebaruan. Ditambah lagi dengan sistem WFH yang membuat komunikasi untuk berdiskusi dan bertanya menjadi terbatas.

Tingkat stres yang dialami seorang karyawan IT akan semakin meningkat dan memburuk jika tidak segera ditangani. Stres yang dibiarkan berlarut terlalu lama tanpa penanganan ini biasanya disebut sebagai *burnout*. Kelelahan atas pekerjaan yang individu jalani, dapat memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam menjalankan pekerjaannya maupun dalam berhubungan dengan rekan kerja lainnya. Hal tersebut dapat terjadi jika individu merasa bosan dan lelah akan rutinitasnya yang terus berulang setiap harinya, tekanan dari pekerjaan, dan kurangnya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan.

Kesehatan mental karyawan dapat dikelompokkan ke dalam *workplace well-being* atau kesejahteraan di lingkungan kerja yang menggambarkan adanya perasaan dan situasi yang positif yang karyawan rasakan di tempat kerja (Harter, Schmidt, & Keyes,

2004). Hadirnya perasaan positif dalam diri seorang individu akan pekerjaannya dan ditambah dengan dukungan positif dari organisasi untuk membalas jasa individu di dalam organisasinya ataupun untuk mendukung dan mengembangkan keterampilan seorang individu dalam melakukan pekerjaannya akan menimbulkan rasa sejahtera di dalam diri karyawan dan mendorong semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang baik.

Beragam variasi stres yang merupakan dampak dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu sehari-hari sangat memengaruhi kinerja dari individu tersebut. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Koo & Wati (2011) yang mengungkapkan bahwa pengaruh budaya inovasi yang berorientasi terhadap budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap teknostres dan hal ini bertolak belakang pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Baek, Lim, & Lee (2020), dimana budaya inovasi berpengaruh positif terhadap stres kerja. Efikasi diri pada penelitian terdahulu juga dianalisa bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres (Nirmala & Abdurrahman, 2020) sedangkan pada penelitian lainnya, efikasi diri tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja (BAEK et al., 2020; Koo & Wati, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Sugandha (2019), menjelaskan bahwa teknostres berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lainnya menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja (Vira Sani Putri & Sary, 2020). Kemudian, *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Syamsu et al., 2019). Rijal & Abdullah (2020) mengemukakan bahwa tidak adanya pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja auditor, dan hal ini bertolak belakang pada temuan dari penelitian Rempowatu, Laloma,

& Mambo (2020), yang menjelaskan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini akan menganalisa lebih lanjut dengan kesejahteraan di tempat kerja sebagai variabel mediasi dengan karyawan IT yang bekerja dengan WFH di tengah pandemi saat ini.

Penelitian ini memilih karyawan IT sebagai subjek yang diteliti karena perkembangan IT dan kebutuhan IT di kehidupan sehari-hari sangat dibutuhkan dan sebagai penggerak. Penelitian terdahulu telah meneliti pada karyawan secara umum dengan situasi yang berbeda yaitu sebelum terjadinya pandemi. Maka dari itu, terdapat keterbatasan studi mengenai kesehatan mental karyawan terutama di saat masa krisis. Penelitian ini fokus membahas kesehatan mental karyawan saat melakukan WFH di masa pandemi. Tujuan dari penelitian ini yaitu diantara lain untuk mengetahui pengaruh budaya inovasi dan efikasi diri terhadap teknostres dan juga mengetahui pengaruh teknostres, burnout terhadap kinerja serta melihat pengaruh *workplace well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan IT yang melakukan *work from home* selama enam bulan terakhir dari awal bulan April sampai September akhir.

Innovation Culture

Innovation Culture atau budaya inovasi adalah faktor *internal* yang memberikan fasilitas untuk mendukung suatu perubahan dalam organisasi (Brettel & Clevon, 2011). Budaya inovasi di dalam perusahaan yaitu dimana perusahaan menjadi lebih terbuka dalam melakukan adopsi baru saat menjalankan kegiatan bisnis yang menggabungkan ide-ide juga individu di dalam suatu organisasi secara keseluruhan dan berorientasi pada risiko (de Brentani & Kleinschmidt, 2004). Dimana penerapan budaya inovasi juga perlu memerhatikan pendapat dari setiap individu dalam organisasi karena semua individu dalam organisasi yang dapat menerapkan budaya

inovasi tersebut, indikator dari budaya inovasi adalah pembelajaran dan pengembangan, pengambilan keputusan secara partisipatif, dukungan dan kolaborasi (Koo & Wati, 2011).

Budaya organisasi yang berorientasi inovasi harus dibangun dengan baik dengan perhatian penuh karena dapat memengaruhi stres kerja karyawan. Inovasi merupakan sebuah proses, dimana mulanya suatu proses diawali dengan pengenalan rancangan suatu ide yang akan menjadi sebuah fungsi terbaru, inovasi yang bersangkutan dengan sumber daya manusia diawali dari pengembangan suatu produk, metode manajemen, dan cara dalam melakukan pekerjaan (Tohidi & Jabbari, 2012). Dalam mengadopsi dan menciptakan hal-hal baru, kesejahteraan karyawan harus menjadi persoalan pertama yang harus dipikirkan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan lah sebagai penggerak dari organisasi dan pribadi yang menerapkan budaya-budaya perusahaan. Budaya inovasi dalam hal ini merupakan orientasi dari budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan. Penelitian terdahulu melakukan penelitian antara hubungan *Organizational Culture* dengan *Well-being* dan antara kedua variabel berpengaruh signifikan (Dóra, Péter, Péter, & Andrea, 2019), Rasulzada dan Dackert (2009) dalam penelitian yang telah mereka lakukan mengungkapkan bahwa peningkatan kreatifitas dan inovasi berpengaruh pada kesejahteraan karyawan.

Efikasi Diri

Menurut Bandura (1994), efikasi diri memastikan perasaan seorang individu, cara berpikir seseorang, memberikan motivasi terhadap seseorang juga menentukan bagaimana seseorang berperilaku. Bandura juga menjelaskan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang mereka miliki untuk memaksimalkan tingkat kinerja mereka sesuai dengan ketentuan yang ada merupakan penjelasan dari efikasi diri. Keyakinan seseorang atas efikasi diri pada diri mereka memengaruhi cara berpikir

seseorang seperti cara berpikir tidak menentu atau strategis, optimis atau pesimis dan juga dapat memengaruhi tindakan seseorang dalam memilih sebuah tindakan untuk mencapai tujuan, pikiran untuk bertahan dalam situasi tertentu, kualitas kehidupan emosional seorang individu dan seberapa besar stres dan depresi yang timbul dalam diri mereka karena situasi berat yang mereka alami serta pilihan hidup yang seorang individu pilih dan pencapaian-pencapaian yang mereka sadari (Bandura, 2006).

Dimensi dari *self-efficacy* adalah *level*, *Generality*, dan *Strength* (Bandura, 1977).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syah (2020), efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap stres yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Perusahaan disarankan untuk memfasilitasi pelatihan untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang lebih sulit.

Teknostres

Teknostres merupakan salah satu bentuk stres yang diakibatkan oleh perkembangan teknologi, serta ketidakmampuan seorang individu untuk menghadapi perkembangan teknologi yang ada. Weil dan Rosen (1997), mendefinisikan teknostres sebagai dampak negatif dari penggunaan teknologi dan segala dampak negatif tersebut memengaruhi sikap dan perilaku baik secara langsung ataupun secara tidak langsung dari seorang individu.

Teknostres merupakan sebuah fenomena atau peristiwa yang dapat diamati terutama di dalam diri karyawan, teknostres terbentuk karena tingginya perkembangan teknologi dengan gabungan adanya keterbatasan waktu, tuntutan dan kurangnya pengetahuan dan merupakan dampak dari tertekannya kondisi psikologis seseorang (Pattisahusiwa, 2007).

Indikator dari teknostres yaitu, *techno-overload* (situasi dimana penggunaan teknologi membuat seseorang melakukan pekerjaan lebih lama dan panjang dari yang

seharusnya), *techno-invasion* (keadaan dimana penggunaan teknologi membuat seseorang terus terhubung), *techno-complexity* (tingginya tingkat kerumitan yang membuat seseorang tidak memiliki percaya diri akan kemampuan yang dia miliki), *techno-insecurity* (situasi dimana seseorang gelisah dan merasa tidak aman akan posisinya karena merasa rekan kerja ataupun tenaga kerja yang baru lebih memahami penggunaan teknologi terbaru daripada dirinya), dan *techno-uncertainty* (situasi dimana perusahaan melakukan pengembangan akan penggunaan teknologi di perusahaannya) (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, & Ragu-Nathan, 2007).

Brooks dan Califf (2017), menyatakan bahwa teknostres dalam penggunaan sosial media memiliki pengaruh kepada kinerja. Maka dari itu pimpinan perusahaan disarankan untuk mengamati dan memperhatikan batas penggunaan teknologi atau batas jam kerja karyawan agar tidak memicu permasalahan yang lebih dalam.

Burnout

Menurut Perry dan Potter (2005) *burnout* merupakan sebuah keadaan dimana terjadinya penurunan energi mental maupun fisik dikarenakan adanya periode stres yang berkepanjangan yang berkaitan dengan pekerjaan. Maslach, Jackson, dan Leiter (1996) juga menyebutkan keadaan yang dialami oleh seorang individu atas stres yang berkepanjangan sebagai reaksi emosi negatif dalam melakukan hal yang berkaitan dengan pekerjaan. *Burnout* juga disebut sebagai salah satu bentuk *coping*, yaitu cara seorang individu untuk menanggulangi stres yang mereka alami di dalam pekerjaan yang mereka hadapi, biasanya dapat terlihat pada sifat individu yang menarik diri, mudah tersinggung, dan menurunnya sikap positif antar rekan kerja (Amelia Pangesti, 2012).

Dimensi *burnout*, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi (Maslach & Jackson, 1981). *Burnout* atau kelelahan kerja yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi kesejahteraan

yang dirasakan karyawan akan pekerjaannya, Hayati (2019) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Hal tersebut dikarenakan penyebab stres selalu bermunculan setiap harinya, maka dari itu perlunya dukungan bagi perusahaan agar karyawan dapat memiliki sarana untuk menanggulangi stres tanpa melakukan hal negatif yang mungkin akan merugikan dirinya maupun perusahaan. Sebagai salah satu faktor yang membuat karyawan menarik diri dari pekerjaannya dan kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, *burnout* tentu saja berpengaruh terhadap kinerja yang karyawan berikan untuk perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Anisah, Imelda, & Chairunnisa, 2021; Noviyantari, 2021)

Workplace Well-being

Workplace well-being merupakan rasa kesejahteraan yang dirasakan oleh pekerja dimana hal tersebut timbul karena adanya kepuasan dalam aspek-aspek pekerjaannya (K. Page, 2005) sedangkan Danna dan Griffin (1999) menyebut *workplace well-being* dengan sebutan *health and well-being in the workplace*, yang menggambarkan kesehatan fisik maupun psikis karyawan dengan menunjukkan keadaan sehat atau sakit secara fisik yang terlihat maupun tingkatan emosional yang berhubungan dengan kesehatan mental.

Di dalam *workplace well-being* terdiri dari kepuasan kerja ditambah pengaruh yang berhubungan dengan pekerjaan, dimana hal tersebut merupakan bentuk untuk menilai proses dan hasil pekerjaan yang melingkupi seluruh unsur pekerjaan (K. M. Page & Vella-Brodrick, 2009). Menurut Page (2005) *workplace well-being* memiliki dua dimensi yang dapat mengukur *workplace well-being*, yaitu *core affect* (pengaruh inti) yang terdiri dari *job satisfaction* (kepuasan kerja) dan *work related affect* (perasaan kesejahteraan psikologis karyawan) dan *work value* yang mencakup nilai intrinsik dan ekstrinsik.

Workplace well-being sebagai suatu hal positif yang terbentuk di lingkungan pekerjaan baik dari pengaruh eksternal atau internal harus dijaga dan didukung dengan perhitungan yang baik, pemimpin perusahaan juga diharapkan dapat memberikan dukungan dan motivasi terhadap karyawan di dalam perusahaannya. Dukungan dan motivasi yang diberikan perusahaan terhadap individu yang bekerja di dalam organisasinya merupakan hal terpenting yang harus dilakukan karena sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan. Selain itu, ini juga berkaitan mengenai kinerja yang akan diberikan karyawan terhadap perusahaan, karena *workplace well-being* memiliki pengaruh terhadap kinerja dan hal ini didukung oleh penelitian yang sebelumnya telah dilakukan Hudin dan Budiani (2021), dalam penelitiannya dijelaskan bahwa antara *workplace well-being* dan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan.

Job Performance

Job performance yang biasa disebut sebagai kinerja menurut Janssen dan Van Yperen (2004) meliputi sebuah langkah, sikap dan hasil yang diberikan karyawan kepada perusahaan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menerapkan perilaku kerja sesuai dengan peraturan, prosedur dan kualitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Mangkunegara (2005), menyebutkan bahwa kinerja merupakan asal kata dari *job performance* dan *actual performance* yaitu hasil luaran kerja individu, baik secara kualitas maupun kuantitas selama individu tersebut menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada individu tersebut.

Indikator dari *job performance* oleh Robbins dan Judge (2006) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan efisiensi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjabaran dari teori-teori yang sudah disebutkan, maka hipotesis pada penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

- H1: Budaya inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap teknostres
- H2: Efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap teknostres
- H3: Budaya inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workplace well-being*
- H4: Teknostres memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workplace well-being*
- H5: *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workplace well-being*
- H6: Teknostres memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
- H7: *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
- H8: *Workplace well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
- H9: Budaya inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *workplace well-being* sebagai variabel mediasi
- H10: Teknostres berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *workplace well-being* sebagai variabel mediasi
- H11: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *workplace well-being* sebagai variabel mediasi

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Karyawan yang bekerja di bidang IT merupakan populasi dalam penelitian ini. Dikarenakan populasi yang terlalu luas dan sulit untuk diketahui jumlahnya dan dikarenakan terbatasnya dana juga waktu, maka digunakan pengambilan sampel.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria responden yang memenuhi syarat untuk penelitian ini adalah karyawan dengan pekerjaan di bidang IT yang juga

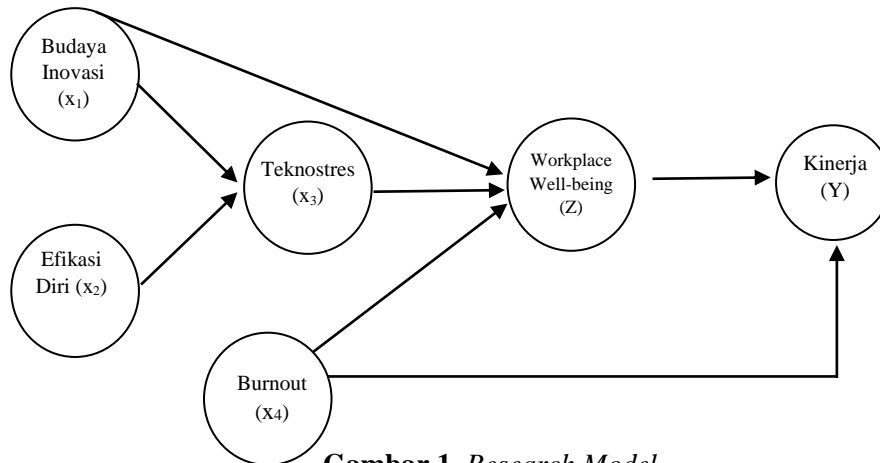
melakukan *work-from home* selama 6 bulan terakhir dari awal bulan April sampai September akhir. Kriteria-kriteria tersebut dipilih untuk melihat karakteristik responden yang dapat memengaruhi hasil penelitian.

Penyebaran kuesioner, mendapatkan 308 responden dengan 13 responden tidak memenuhi syarat. Maka, sebanyak 295 responden valid digunakan dalam penelitian ini sebagai sampel penelitian.

Variabel yang digunakan antara lain terdiri dari 4 variabel bebas, yaitu budaya inovasi (X_1) dengan indikator budaya inovasi, yaitu: pembelajaran dan pengembangan, pengambilan keputusan secara partisipatif, dukungan dan kolaborasi. Efikasi diri (X_2), dengan indikator efikasi diri, yaitu: optimisme, perilaku terhadap tugas, pandangan positif terhadap tugas, menyusun rencana penyelesaian tugas, dapat mengatasi kesulitan, mampu menyelesaikan tugas, pengalaman, memiliki perilaku positif dalam menghadapi situasi, dapat menangani stres dengan baik, komitmen, keyakinan untuk bertahan dalam berbagai situasi, keuletan dalam menyelesaikan tugas, dan yakin akan kemampuannya. Teknostres (X_3), dengan indikator teknostres yaitu: pekerjaan menjadi terlalu panjang, selalu terhubung dengan pekerjaan, tingginya tingkat kerumitan, merasa tidak aman akan pekerjaan, dan pengembangan teknologi. *Burnout* (X_4), dengan indikator *burnout* yaitu: merasa cepat tersinggung, merasa terlalu bekerja keras, merasa tertekan dalam bekerja, merasa frustrasi terhadap pekerjaan, merasa sinis terhadap orang lain, merespon pekerjaan dengan negatif, bersikap apatis terhadap pekerjaannya, menarik diri dari lingkungan pekerjaan, tidak ingin terlibat dalam lingkungan kerja, tidak merasa peduli terhadap pandangan orang lain, merasa tidak percaya diri akan kemampuannya, tidak mampu menyelesaikan pekerjaan, kehilangan kepercayaan, kurangnya pencapaian diri dan merasa pekerjaan yang dilakukan sia-sia. Kinerja (Y) sebagai variabel terikat, dengan indikator kinerja

yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan efisiensi. *Workplace well-being* (Z) sebagai variabel mediasi, dengan indikator WWB, yaitu: tanggung jawab, makna pekerjaan, kemandirian, penggunaan kemampuan dalam bekerja, kebanggaan selama bekerja, kehidupan yang seimbang, kondisi pekerjaan, supervisi, peluang promosi, pengakuan, penghargaan, upah, keamanan pekerjaan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). Pengolahan menggunakan program SmartPLS 3.2, dengan dua tahapan kelompok dalam analisis data yaitu analisis model pengukuran (*outer model*) dan analisis model *structural* (*inner model*) (Juliandi, 2018).



Gambar 1. *Research Model*

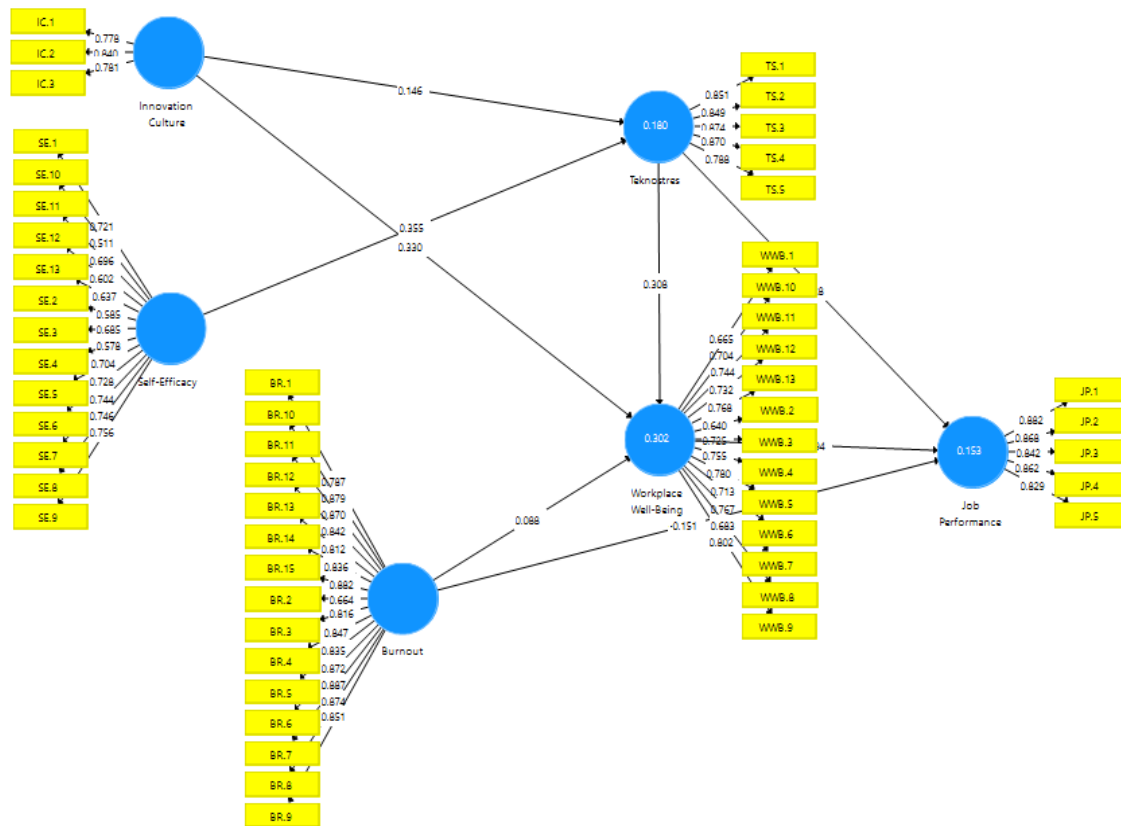
HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Dalam profil responden, penelitian ini menggunakan 7 kriteria yaitu: Karyawan yang bekerja di bidang IT, melakukan pekerjaan dengan *work from home* selama 6 bulan terakhir dari awal bulan April sampai September akhir, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status karyawan, lama bekerja. Hasil yang didapatkan dari survei tersebut menyebutkan bahwa ada 295 responden yang bekerja di bidang IT dan melakukan *work from home* selama 6 bulan terakhir dari awal bulan

April sampai September akhir, dengan jenis kelamin dominan Pria yaitu, 57,3%, dengan dominan umur responden yaitu, <25 tahun sebanyak 60%, Pendidikan terakhir dominan responden yang sudah mengisi yaitu pada jenjang S1, sebanyak 49,2% dengan status karyawan dominan yaitu karyawan kontrak 67,1% dan lama bekerja dominan yaitu 53,6%. Dari olah data hasil responden menunjukkan bahwa dominan responden masih berada di situasi dimana mereka harus mengutamakan pekerjaannya demi pengalaman yang lebih baik dan mencapai tujuan hidupnya.

Analisa Hasil Penelitian

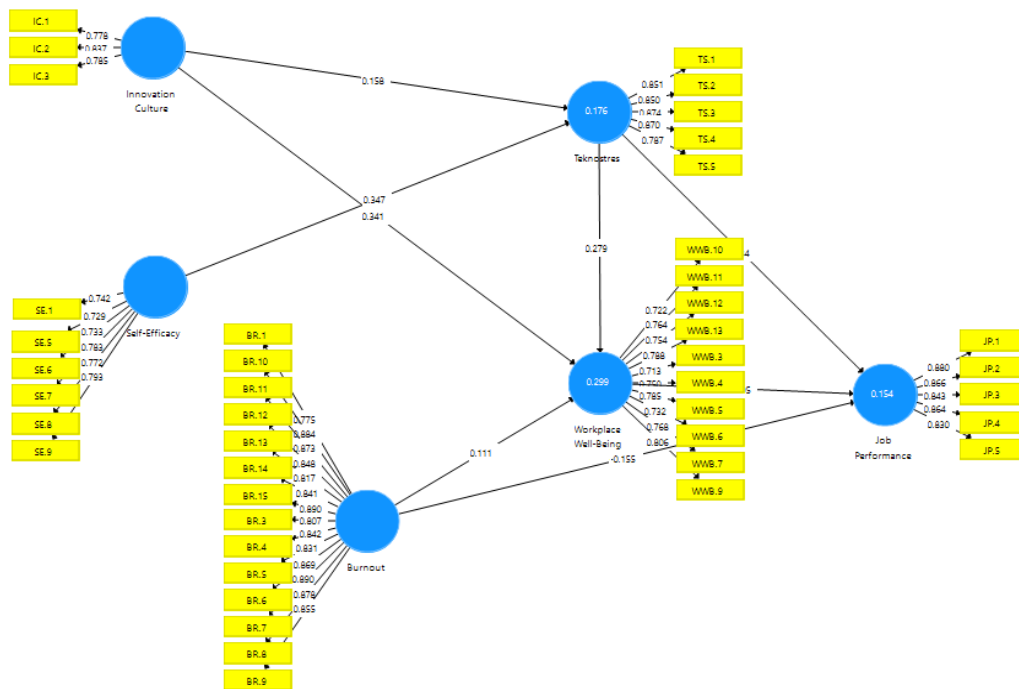


Sumber: Hasil olah data (2021)

Gambar 2. Diagram Jalur

Gambar 2 di atas, menyajikan hasil dari pengolahan data, untuk nilai *outer loadings* banyak yang sudah memenuhi syarat yang baik yaitu $>0,7$. Dimana menurut Hair (1998) nilai *loading* faktor kurang lebih 0,3 memenuhi level minimal, nilai *loading* faktor 0,4 dinilai lebih baik dan *loading* faktor yang bernilai lebih dari 0,5 dianggap lebih signifikan. Karena hal tersebut, penelitian kali ini menggunakan nilai

loading faktor sebesar $>0,7$. Akan tetapi, beberapa indikator masih belum memenuhi syarat dan kriteria untuk uji validitas, maka dari itu beberapa indikator harus dihapus guna memenuhi syarat. Pada gambar 3 terlihat bahwa indikator penelitian valid, karena nilai *outer loadings* untuk semua indikator sudah $>0,7$.



Sumber: Hasil olah data (2021)

Gambar 3. Diagram jalur setelah dilakukan eliminasi indikator

Tabel 1. Construct reliability and validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
Budaya Inovasi	0,721	0,842	0,641
Efikasi Diri	0,8854	0,891	0,576
Teknostres	0,901	0,927	0,717
Burnout	0,971	0,973	0,724
Workplace Well-being	0,918	0,931	0,576
Kinerja	0,910	0,932	0,734

Sumber: Hasil olah data (2021)

Hasil Uji Reliabilitas

Pada tabel 1 dapat dilihat baik untuk *cronbach's alpha*, *composite reliability* dan *AVE* pada seluruh variabel memiliki nilai $>0,5$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diperoleh pada seluruh variabel dikatakan *reliable* dan untuk selanjutnya

dapat diuji hipotesis (Ghozali & Latan, 2015).

Uji Hipotesis

Tahap analisis data berikutnya yaitu pengujian hipotesis untuk melihat nilai t-statistik dan juga nilai probabilitas (*p-value*).

Tabel 2. *Path Coefficients*

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standart Deviation</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
Budaya inovasi -> Teknostres	0,158	0,159	0,061	2,606	0,009
Efikasi diri -> teknostres	0,347	0,353	0,055	6,352	0,000
Budaya inovasi -> Workplace well-being	0,341	0,345	0,060	5,659	0,000
Teknostres -> Workplace well- being	0,279	0,277	0,088	3,166	0,002
Burnout -> Workplace well- being	0,111	0,118	0,072	1,550	0,122
Teknostres -> Kinerja	0,234	0,233	0,074	3,145	0,002
Burnout -> Kinerja	-0,155	-0,152	0,065	2,391	0,017
Workplace Well- being -> Kinerja	0,295	0,306	0,062	4,767	0,000

Sumber: Hasil olah data (2021)

Pembahasan Hipotesis

Berdasarkan pada tabel 2 yang menjabarkan mengenai *path coefficients*, maka hasil pengujian hipotesis diperoleh sebagai berikut:

Hipotesis pertama yaitu membahas mengenai budaya inovasi memiliki pengaruh pada teknostres. Berdasarkan dari hasil tabel 2, nilai *original sample* yaitu, 0,158 yang berarti memiliki arah yang positif dengan *P-values* = 0,009 < 0,05 dan dapat dilihat juga pada nilai *t-statistic* yaitu sebesar 2,606 > 1,96. Maka, budaya inovasi dan teknostres memiliki pengaruh yang signifikan dan hipotesis satu (H1) diterima.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh Baik, Lim, dan Lee (2020), yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara budaya inovasi dan stres kerja. Budaya inovasi dalam penelitian ini merupakan orientasi dari budaya organisasi, jika dilihat dalam penelitian Satrini, Riana, dan Subudi (2017) yang melakukan penelitian mengenai budaya organisasi terhadap stres kerja memiliki pengaruh

signifikan kepada stres kerja. Arah pengaruh budaya inovasi pada penelitian ini terhadap teknostres berpengaruh positif, yang berarti semakin tinggi budaya inovasi juga mengakibatkan teknostres karyawan semakin tinggi. Budaya inovasi sangat penting dan baik untuk diaplikasikan di perusahaan, penerapan ini diharapkan dapat membangun sumber daya manusia yang cepat menerima perubahan dan menyiapkan perusahaan untuk lebih unggul pada persaingan di pasar. Meskipun penerapan budaya inovasi terdengar sangat positif, hal ini berbeda dengan yang dirasakan oleh karyawan di bidang IT pada penelitian kali ini. Hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan di bidang IT memiliki tingkat stress yang bertambah pada penggunaan teknologi seiring tingginya budaya inovasi di perusahaan. Ini dapat disebabkan karena karyawan di bidang IT sangat bergantung kepada kapasitas dan pengetahuan yang mereka ketahui untuk pekerjaannya, sedangkan teknologi selalu berkembang setiap saat dengan permintaan pasar yang

acak. Peningkatan adopsi teknologi baru dan pembaharuan an di perusahaan dapat meningkatkan teknostres karyawan, karena karyawan harus terus *update* dan belajar untuk memahami hal tersebut sehingga tidak ada waktu untuk dirinya sendiri. Perusahaan harus mempertimbangkan akan beban kerja karyawan seiring adaptasi baru yang diterapkan di lingkungan kerja.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap teknostres. Pada tabel 2 menjelaskan bahwa efikasi diri terhadap teknostres memiliki nilai *original sample* 0,347 yang berarti arahnya positif dan *P-values* $0,000 < 0,05$ dengan nilai *t-statistic* yaitu sebesar $6,352 > 1,96$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap teknostres signifikan. Hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Nirmala & Abdurrahman, 2020; Syah, 2020). Tetapi penelitian keduanya berbeda dalam arah pengaruh, Sabilla (2020) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap stres kerja, dimana tingginya efikasi diri karyawan akan menurunkan tingkat stres karyawan tersebut. Dalam arah pengaruh, penelitian ini sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan Syah (2020) sebelumnya, yaitu menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Pada penelitian ini efikasi diri berpengaruh positif terhadap teknostres dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang berubah sehingga perlunya adaptasi baru dalam bekerja, dan tingginya tingkat efikasi karyawan tidak sepenuhnya didukung oleh fasilitas yang diberikan perusahaan untuk berkembang dan mempelajari hal yang baru. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah budaya inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workplace well-being*. Pada tabel 2, diuraikan hasil olah data dan dapat diketahui bahwa antara kedua variabel mempunyai

nilai *original sample* 0,341 dan *P-values* $0,000 < 0,05$ dengan nilai *t-statistic* yaitu sebesar $5,659 > 1,96$. Berdasarkan hasil olah data, maka kesimpulan yang didapatkan adalah budaya inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workplace well-being*, maka hipotesis ketiga (H3) diterima.

Penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hadafi (2018), dimana dalam penelitiannya dijelaskan bahwa antara budaya organisasi dengan kesejahteraan (*well-being*) tidak memiliki hubungan yang signifikan antara keduanya, hal tersebut dilansir karena mengaplikasikan budaya organisasi tidak menyeluruh diaplikasikan kepada karyawan. Antara perusahaan yang satu dan yang lainnya, dengan penerapan budaya-budaya yang berbeda dan dengan sumber daya manusia juga karakteristik karyawan yang terbentuk di lingkungan pekerja, akan menghasilkan hasil penelitian yang berbeda juga. Perusahaan yang menerapkan budaya inovasi yang berorientasi pada budaya organisasi dengan baik dan mengaplikasikannya secara menyeluruh kepada tiap karyawan, akan melahirkan lingkungan kerja yang baik karena terjadinya lingkungan kerja yang negatif kepada karyawan akan semakin menurun, dimana dampak dari lingkungan yang negatif ini akan meningkatkan tingkat stres karyawan dan tidak timbulnya rasa kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Goodall, 2019).

Hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu, teknostres memiliki pengaruh yang signifikan terhadap WWB. Pembuktian hipotesis dapat dilihat dari hasil oleh data pada tabel 2. Teknostres pada *workplace well-being* memiliki nilai *original sample* 0,279 yang berarti arah hubungannya positif, dan *P-values* $0,002 < 0,05$ dengan nilai *t-statistic* yaitu sebesar $3,166 > 1,96$, pada hasil olah data tersebut dapat dinyatakan bahwa teknostres memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workplace well-being*. Hipotesis keempat (H4) diterima.

Pada penelitian ini, arah dari hasil pengaruh antara variabel teknostres dengan *workplace well-being* berlawanan dengan arah dari hasil penelitian terdahulu oleh Zein (2020), dalam penelitiannya Zein meneliti mengenai pengaruh stres terhadap kesejahteraan di lingkungan kerja (*workplace well-being*) dan menghasilkan pengaruh yang negatif dan signifikan. Adanya perbedaan arah antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dikarenakan variabel stres yang digunakan berbeda, yaitu pada penelitian ini variabel stres dikhususkan pada stres yang diakibatkan oleh penggunaan teknologi dan dapat juga disebabkan oleh perbedaan subjek yang diteliti. Karyawan IT selama bekerja dan memenuhi tanggung jawabnya atas pekerjaan yang diberikan kepadanya harus menghadapi teknologi setiap harinya, dimana teknologi yang digunakan oleh karyawan di bidang IT memiliki kerumitan di tingkat yang berbeda dan kedekatan yang berbeda dengan karyawan di luar bidang IT. Peningkatan teknostres yang mengakibatkan peningkatan terhadap *workplace well-being* pada karyawan di bidang IT diartikan bahwa tingkat stres akibat penggunaan teknologi diolah sebagai motivasi untuk terus mempelajari segala hal yang akan membantu seorang individu dalam memenuhi tanggung jawabnya, sehingga tingkat kesejahteraan di lingkungan kerja meningkat juga.

Pembuktian hipotesis kelima: *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workplace well-being*

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workplace well-being*. Untuk menganalisis kebenaran hipotesis tersebut, pada Tabel 2 terlihat bahwa antara *burnout* dan WWB mempunyai nilai *original sample* 0,111 dan *P-values* 0,0122 > 0,05 dengan nilai *t-statistic* yaitu sebesar 1,550 < 1,96. Berdasarkan dari data yang didapatkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh *burnout* terhadap *workplace well-being* tidak berpengaruh

signifikan, yang berarti hipotesis kelima (H5) ditolak.

Hasil pada penelitian ini berlawanan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ardilla dan Hakim (2020), dimana *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *workplace well-being*, sedangkan pada penelitian ini *burnout* positif tidak signifikan terhadap WWB. Dimana *burnout* yaitu disebabkan oleh lelahnya emosional dan fisik seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya, dimana pekerjaan tersebut melibatkan tanggung jawab dan pengaruh dari lingkungan kerja. Karyawan dengan perasaan bahwa dirinya tidak kompeten akan pekerjaannya, merasa gagal atas tidak terpenuhi tanggung jawab pekerjaannya, dan menunjukkan perilaku negatif lainnya saat bekerja menyebabkan *burnout* tidak memengaruhi WWB.

Hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah teknostres memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pembuktian hipotesis pada hasil olah data dalam tabel 2, dimana teknostres dan kinerja memiliki *original sample* 0,234 yang berarti arah hubungannya positif dan *P-values* 0,002 < 0,05 dengan nilai *t-statistic* yaitu sebesar 3,145 > 1,96. Berdasarkan hasil olah data, maka dapat dinyatakan bahwa antara teknostres dan kinerja memiliki pengaruh positif signifikan dan hipotesis keenam (H6) diterima.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya, dimana stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Cahyana & Jati, 2017; Sugandha, 2019). Maka dapat diartikan bahwa stres yang dialami karyawan juga dapat berdampak positif kepada kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa tertantang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi agar kinerja yang mereka hasilkan akan maksimal untuk perusahaan dan berdampak positif juga untuk jenjang karir mereka di perusahaan.

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah *burnout* memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja. Pada tabel 2 dijelaskan bahwa *burnout* terhadap kinerja memiliki nilai *original sample* -0,155 yang berarti arah hubungannya negatif, dengan *P-values* = 0,017 < 0,05 dan dapat dilihat juga pada nilai *t-statistic* yaitu sebesar 2,391 > 1,96. Dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis ketujuh (H7) diterima.

Hasil penelitian saat ini menyimpulkan bahwa tingginya tingkat *burnout* yang dialami karyawan IT akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja, hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Priyantika, 2018; Syamsu et al., 2019). Karyawan yang mengalami kelelahan akan bekerja, biasanya tidak peduli akan pekerjaannya dan cenderung menarik diri dari pekerjaan dan rekan-rekannya (Maslach & Jackson, 1981). Sehingga keadaan tersebut dapat memungkinkan turunnya kinerja karyawan.

Hipotesis kedelapan dalam penelitian ini adalah *workplace well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pada tabel 2, dijelaskan bahwa *workplace well-being* terhadap kinerja memiliki *original sample* 0,295 yang berarti arah hubungannya positif dan *P-values* = 0,000 < 0,05 dengan nilai *t-statistic* yaitu sebesar 2,391 > 1,96. Berdasarkan olah data tersebut, maka *workplace well-being* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan hipotesis kedelapan (H8) diterima.

Rempowatu, Laloma, dan Mambo (2020) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa antara kesejahteraan terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Pekerja dengan

kepercayaan diri terhadap pekerjaannya dan dengan dukungan penuh yang diberikan oleh pimpinan perusahaan akan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Adanya dorongan positif dari dalam diri karyawan maupun yang diterimanya dari luar seperti kesejahteraan yang karyawan peroleh dari lingkungan kerja bisa menaikkan tingkat kinerja karyawan, berdasarkan hal tersebut perusahaan harus lebih memerhatikan kesejahteraan karyawan di perusahaannya agar kinerja yang diberikan oleh karyawan akan baik

Hipotesis kesembilan dalam penelitian ini adalah budaya inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *workplace well-being* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil olah data pada tabel 3, nilai *original sample* 0,101 dengan *P-values* = 0,001 < 0,05 dan nilai *t-statistic* yaitu sebesar 3,464 > 1,96. Dengan demikian hipotesis kesembilan (H9) diterima. Dimana *workplace well-being* sebagai variabel dapat memediasi budaya inovasi terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Robbins (1998) mendefinisikan bahwa budaya inovasi di dalam organisasi adalah sejauh mana organisasi menyumbang motivasi kepada karyawan, dimana karyawan dapat merasa terdorong untuk bersikap inovatif dan berani untuk mengambil risiko. Dorongan dan dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan di bidang IT adalah salah satu yang meningkatkan kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja. Tercapainya kesejahteraan karyawan di lingkungan kerjanya akan menimbulkan reaksi positif terhadap pekerjaannya dimana salah satunya adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Mediasi

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standart Deviation</i>	T	P
Budaya Inovasi → Workplace Well-Being → Kinerja	0,101	0,106	0,029	3,464	0,001
Teknostres → Workplace Well-Being → Kinerja	0,082	0,085	0,033	2,499	0,013
Burnout → Workplace Well-Being → Kinerja	0,033	0,036	0,022	1,466	0,143

Sumber: Hasil olah data (2021)

Hipotesis kesepuluh dalam penelitian ini adalah teknostres berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *workplace well-being* sebagai variabel mediasi. Untuk menguji kebenaran hipotesis, dapat dilihat pada tabel 3, yang menunjukkan nilai original sample 0,082 dengan P-values = 0,013 < 0,05 dan nilai t-statistic yaitu sebesar 2,499 > 1,96. Maka hipotesis kesepuluh (H10) diterima. Teknostres dapat terjadi dikarenakan kurangnya waktu bagi karyawan IT dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya akan hal-hal baru yang memiliki kaitan dengan pekerjaannya, serta terikatnya kehidupan pribadi dengan pekerjaan dimana hal tersebut akan mengaburkan garis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Tarafdar, Tu, & Ragu-Nathan, 2010). Jika teknostres tidak ditangani dengan baik, tidak dapat dipungkiri bahwa semakin lama teknostres dibiarkan maka hal tersebut akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Terlebih lagi jika perusahaan tidak menaruh peduli akan situasi yang karyawan rasakan. Salah satu yang dapat menekan tingkat stres kerja pada karyawan adalah kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja, dimana karyawan merasa percaya diri terhadap kompetensi yang ia miliki pada pekerjaannya dan dukungan positif yang diberikan perusahaan akan membantu karyawan untuk menurunkan tingkat stresnya akibat teknologi, dimana perusahaan dapat memberikan pelatihan serta jadwal kerja yang jelas untuk karyawan di dalam organisasinya. Maka dari itu, dalam penelitian ini teknostres berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja dengan *workplace well-being* sebagai variabel mediasi.

Pembuktian hipotesis kesebelas: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *workplace well-being* sebagai variabel mediasi. Hipotesis kesebelas dalam penelitian ini adalah *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *workplace well-being* sebagai variabel mediasi. Pada tabel 3, dapat diperoleh hasil dari pengolahan data untuk menguji hipotesis dengan hasil, nilai *original sample* 0,033 dengan P-values = 0,143 > 0,05 dan nilai t-statistic yaitu sebesar 1,466 < 1,96. Maka hipotesis kesebelas (H11) ditolak, yaitu *Workplace well-being* tidak dapat dijadikan sebagai variabel mediasi antara *burnout* dan kinerja. Pada pengaruh langsung antara *burnout* dan kinerja didapatkan bahwa pengaruhnya adalah negatif signifikan, tetapi di dalam pengaruh tidak langsung melalui *workplace well-being* arah pengaruh *burnout* terhadap kinerja berubah menjadi positif. *Burnout* merupakan suatu kondisi dimana terjadi karena kelelahan bekerja (Maslach & Jackson, 1981), dimana kelelahan kerja merupakan hal yang terjadi dan berhubungan langsung dengan lingkungan kerja. Tidak signifikannya pengaruh tidak langsung antara *burnout* dengan kinerja melalui *workplace well-being* dapat dikarenakan lingkungan kerja (*workplace*) merupakan sumber utama dari terjadinya *burnout*, sehingga kesejahteraan di tempat kerja tidak dapat memengaruhi antara *burnout* dan

kinerja pada karyawan di bidang IT dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian saat ini mengenai pengaruh budaya inovasi, efikasi diri terhadap teknostres juga hubungan budaya inovasi, teknostres, burnout terhadap kinerja yang dimediasi oleh *workplace well-being*. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Budaya inovasi berdampak positif signifikan terhadap teknostres dimana ini berarti pengadopsian inovasi baru dalam perusahaan akan meningkatkan teknostres karyawan IT, dikarenakan dibutuhkan waktu yang lebih untuk mempelajari hal-hal baru. Dalam menerapkan budaya inovasi pada perusahaan IT, pemimpin harus mengimplikasikan budaya inovasi secara merata.

Efikasi diri berdampak positif signifikan terhadap teknostres, dimana tingginya efikasi diri pada diri karyawan akan meningkatkan teknostres pada karyawan IT. Hal ini dikarenakan seorang karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung menyukai tantangan dan hal ini dapat menjadi suatu masalah baru jika perusahaan tidak memfasilitasi hal tersebut.

Budaya inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap WWB, dimana tingginya budaya inovasi akan meningkatkan WWB karyawan di bidang IT, dimana jika pengimplementasian budaya inovasi di perusahaan dilakukan secara menyeluruh dapat menciptakan kesejahteraan di lingkungan kerja.

Teknostres berpengaruh positif signifikan terhadap WWB, yang berarti tingginya teknostres akan meningkatkan kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan. Hal tersebut berarti teknostres yang karyawan alami dijadikan sebagai sebuah motivasi untuk lebih baik lagi dalam memenuhi tanggung jawab seorang

karyawan akan pekerjaannya. Selain pengelolaan stres secara positif oleh diri karyawan sendiri, pemimpin harus mampu untuk memotivasi dan membantu karyawan dalam adaptasi karyawan dengan teknologi baru.

Burnout berpengaruh positif tidak signifikan terhadap WWB. *Burnout* tidak memengaruhi WWB karena karyawan yang merasa kelelahan dalam bekerja dapat berperilaku negatif baik dari cara pandang maupun sikapnya. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan beban kerja dan jam kerja karyawan IT apakah sudah sesuai atau melebihi tanggung jawab karyawan.

Teknostres berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dimana jika teknostres tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dikarenakan karyawan dapat mengelola teknostres yang mereka alami sebagai pemicu untuk meningkatkan kinerja mereka dengan harapan dapat menerima *feedback* positif dari perusahaan

Burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, dimana jika *burnout* yang dirasakan karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengalami *burnout* merasa kelelahan akan pekerjaannya. Perusahaan harus terus memerhatikan kondisi karyawan baik dalam pengaturan jadwal jam kerja maupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan agar tidak adanya stres yang berkepanjangan yang memicu terjadinya *burnout* pada karyawan IT.

WWB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dimana semakin tinggi WWB yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa aman dan nyaman akan pekerjaannya baik karena kemampuan yang karyawan miliki atas pekerjaannya, maupun dukungan positif dari perusahaan yang dapat mendorong kinerja karyawan IT.

Budaya inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan WWB sebagai variabel mediasi. Dukungan yang baik dari perusahaan terhadap karyawan dalam lingkungan kerjanya dan mendukung karyawan dengan pengadopsian budaya inovasi secara merata dapat meningkatkan kinerja karyawan IT.

Teknostres berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan WWB sebagai variabel mediasi. Karyawan IT dengan keterkaitannya yang erat dengan teknologi yang terus berkembang dapat dengan rentan terdampak teknostres oleh karena itu kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja perlu diperhatikan agar dapat memotivasi karyawan IT.

WWB tidak mampu memediasi burnout terhadap kinerja. Dimana hal ini dapat terjadi karena *burnout* sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan IT, maka dari itu perlu menjaga lingkungan kerja yang sehat baik dari hubungan karyawan antar karyawan, karyawan antar pekerjaan maupun perusahaan antar karyawan.

Penelitian ini memiliki kelemahan karena keterbatasan penulis, kelemahan tersebut antara lain: Rentang usia dari responden tidak dibatasi, dimana jika pengambilan sampel dilakukan pada karyawan IT dengan usia di atas 30 tahun, mungkin dapat membuat perbedaan dari hasil penelitian dan juga variabel yang digunakan pada penelitian ini tidak mewakili semua faktor-faktor yang berhubungan dengan kesehatan mental karyawan.

Implikasi praktis bagi perusahaan dalam penelitian ini adalah perusahaan dapat lebih mempersiapkan diri dalam memprioritaskan kesehatan mental karyawan melalui pandangan dari karyawan akan perubahan baru yang mungkin akan menjadi sebuah kebijakan di masa depan mengenai cara bekerja perusahaan dikarenakan dampak dari pandemi. Dimana perubahan tersebut merupakan sebuah tantangan tersendiri untuk menjaga kualitas dan memaksimalkan SDM

di perusahaan kedepannya dalam menghadapi situasi baru.

Saran

Karyawan IT dengan pekerjaannya yang berhubungan erat dengan teknologi yang selalu berkembang dan terjadi pembaharuan secara cepat harus terus mempelajari serta memahami penggunaan teknologi baru untuk mempermudah serta meningkatkan kinerja yang mereka berikan terhadap perusahaan dengan aturan kualitas yang perusahaan telah tentukan. Perusahaan dalam hal ini harus terus mendukung karyawan seperti halnya dalam memberikan pelatihan, pembelajaran, dan waktu, baik waktu untuk mempelajari hal-hal baru ataupun waktu dalam hal ini adalah kejelasan terhadap jam kerja, agar waktu untuk kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak tercampur antara keduanya. Kejelasan jam kerja tersebut dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan karyawan akan pekerjaannya dan juga dapat memberikan rasa kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan pada lingkungan pekerjaannya. Perusahaan harus terus ikut andil dalam membangun kesejahteraan di lingkungan kerja karyawannya, meskipun dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa walaupun karyawan mengalami teknostres, kinerja karyawan masih tetap terjaga. Hal ini berbeda jika karyawan mengalami *burnout* dimana *burnout* erat hubungannya terhadap lingkungan pekerjaan, dimana karyawan yang mengalami *burnout* akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja.

Sebagai saran akademis, maka penelitian selanjutnya dapat menganalisis kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kondisi mental karyawan pasca pandemi berakhir, dengan variabel mediasi yang mewakili rasa tanggung jawab dan keterikatan kerja yang dirasakan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Pangesti, A. (2012). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Terjadinya Burnout Pada Mahasiswa Koass. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.21009/jppp.011.01>
- Anisah, N., Imelda, S., & Chairunnisa, L. T. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. 22–29.
- Ardilla, A. S., & Hakim, G. R. U. (2020). Hubungan Psychological Well-Being dengan Burnout Pada Karyawan di salah satu pabrik rokok di Malang. *Hubungan Psychological Well-being*, 128–135. Diambil dari <http://repository.um.ac.id/101409/>
- BAEK, Y.-J., LIM, Y.-A., & LEE, J.-C. (2020). The Effect of Innovation-oriented Organizational Culture on Job Engagement and Job Stress: Focusing on Moderating Effect of Selfefficacy. *Journal of Industrial Distribution & Business*, 11(6), 29–39. <https://doi.org/10.13106/jidb.2020.vol11.no6.29>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Minerva medica*, Vol. 84, hal. 191–215.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 4, 504–508. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.25033-2>
- Bandura, A. (2006). *Guide For Constructing Self-Efficacy Scales*. 4(1), 15–28.
- Brettel, M., & Cleven, N. J. (2011). Innovation culture, collaboration with external partners and NPD performance. *Creativity and Innovation Management*, 20(4), 253–272. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2011.00617.x>
- Brooks, S., & Califf, C. (2017). Social media-induced technostress: Its impact on the job performance of it professionals and the moderating role of job characteristics. *Computer Networks*, 114, 143–153. <https://doi.org/10.1016/j.comnet.2016.08.020>
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342. Diambil dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/24774>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- de Brentani, U., & Kleinschmidt, E. J. (2004). Corporate Culture and Commitment: Impact on Performance of International. *The Journal of Product Innovation Management*, 21(9), 309–333.
- Dóra, K., Péter, R., Péter, S. Z., & Andrea, C. (2019). The Effect of Organizational Culture on Employee Well-Being: Work-Related Stress, Employee Identification, Turnover Intention. *Journal of International Cooperation and Development*, 2(2), 19. <https://doi.org/10.36941/jicd-2019-0010>
- Ferziani, A., Rajagukguk, R. O., & Analya, P. (2018). Types of Technostress on Employees of IT Consulting Company. *2018 International Conference on Orange Technologies, ICOT 2018*, 1–5. <https://doi.org/10.1109/ICOT.2018.8705838>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Goodall, O. (2019). How company culture affects employee health and wellbeing.

- Diambil 13 November 2021, dari RealBusiness website: <https://realbusiness.co.uk/company-culture-employee-health-and-wellbeing>
- Hadafi, G. (2018). Hubungan tipe kepribadian dan budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif pegawai kecamatan di kota samarinda. *Psikoborneo*, 6(1), 199–210.
- Hair, J. F. (1998). *Multivariate Data Analysis* (Fifth Edit). Prentice Hall.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived.*, (January), 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Hayati, U. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Subjektif Yang Dimediasi Oleh Resiliensi Pada Polisi Reserse Kriminal Di Kepolisian Daerah Jawa Barat* (Universitas Pendidikan Indonesia). Universitas Pendidikan Indonesia. Diambil dari repository.upi.edu
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT . X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–11.
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368–384. <https://doi.org/10.2307/20159587>
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square SEMPLS Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*.
- Koo, C., & Wati, Y. (2011). What factors do really influence the level of technostress in organizations? (An empirical study). *Information*, 14(11), 3647–3654.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). The Maslach Burnout Inventory Manual. *The Maslach Burnout Inventory*, (May 2016), 191–217. Diambil dari <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Nirmala, P. A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba*, 930–937. Diambil dari <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/5629888>
- Noviyantari, A. A. (2021). *Pengaruh Burnout dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi COVID-19* (Universitas Muhammadiyah Malang). Universitas Muhammadiyah Malang. Diambil dari <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/78822>
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace: *Deakin University*, (October), 1–56. Diambil dari <http://www.acqol.com.au/uploads/these/thesis-page-k.pdf>
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The “what”, “why” and “how” of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Patricia, P., & Perry. (2005). *Buku Ajar : Fundamental keperawatan konsep, proses, dan praktik* (4 ed.; D. Yulianti & M. Ester, Ed.). Jakarta: EGC.

- Pattisahusiwa, A. F. (2007). *Penanganan technostress pustakawan: studi kasus di perusahaan Konsultan*. Diambil dari <http://lib.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=20160039&lokasi=lokal>
- Priyantika, D. F. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen teknik pt. pelindo marine service surabaya melalui burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 296–305.
- Rasulzada, F., & Dackert, I. (2009). Organizational creativity and innovation in relation to psychological well-being and organizational factors. *Creativity Research Journal*, 21(2–3), 191–198. <https://doi.org/10.1080/10400410902855283>
- Rempowatu, S., Laloma, A., & Mambo, R. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Administrasi Publik*, (1).
- Rijal, F., & Abdullah, M. W. (2020). Pengaruh Healty Lifestyle, Psychological Well Being, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 7(1), 22. <https://doi.org/10.30656/jak.v7i1.1467>
- Robbins, Stephern P. (1998). *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application* (Seventh ed). Englewood Cliffs: PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Steven P., & Judge, T. A. (2006). *Organizational Behavior* (12th ed.). Pearson; 12th edition.
- Satrini, I., Riana, I., & Subudi, I. (2017). Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 1177–1204.
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>
- Syah, Y. H. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri, Kelelahan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Stres Kerja Staf Administrasi Kantor PT HM SAMPOERNA TEGAL*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, L., Manajemen, P. S., Buana, M., & Brawijaya, U. (2019). Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 5(1), 1–13.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. S. (2010). Impact of Technostress on End-User Satisfaction and Performance. *Journal of Management Information Systems*, 27(3), 303–334. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222270311>
- Tohidi, H., & Jabbari, M. M. (2012). The important of Innovation and its Crucial Role in Growth, Survival and Success of Organizations. *Procedia Technology*, 1, 535–538. <https://doi.org/10.1016/j.protcy.2012.02.116>
- Vira Sani Putri, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195–205. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.339>
- Weil, M. ., & Rosen, L. . (1997). *TechnoStress: Coping with Technology @Work @Home @Play*. Hoboken: John Wiley & Sons Inc.
- Works, A., & Office, V. (2021). Workplace Preference After Pandemic. Diambil

dari
<https://www.arkadiaworks.com/workplace-preference-after-pandemic/>

Zein, N. N. (2020). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Di Lingkungan Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pt. Saka Mitra Sejati Medan*. Universitas Medan Area.