

## **GAMBARAN BURNOUT PADA DOSEN STAKN KUPANG**

**Sance Mariana Tameon**

Jurusan Konseling Pastoral, Sekolah Tinggi Agama Kristen Negeri Kupang  
[sancemariana82@gmail.com](mailto:sancemariana82@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Burnout merupakan sebuah gejala psikologis seperti kelelahan fisik, emosional, mental dan depresi yang dapat terjadi pada orang yang bekerja. Hasil penelitian Maslach menunjukkan bahwa pekerjaan yang berorientasi melayani orang seperti profesi perawat, pendeta, guru, psikolog, konselor dan dosen berkorelasi dengan burnout. Dosen di STSKN Kupang pun mengalami burnout, di mana faktor pendukung terjadinya burnout adalah tekanan dari pihak pimpinan, diperlakukan tidak adil oleh pimpinan, tidak menerima adanya perbedaan, kesejahteraan yang tidak diperhatikan, pemberian pekerjaan yang berlebihan yang tidak sesuai dengan kemampuan dosen, lingkungan kerja yang tidak kondusif, adanya aturan yang terkadang membuat dosen memiliki batasan dalam berinovasi, kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja yang membuat dosen merasa tidak bernilai dan hubungan yang tidak terjalin baik antar dosen, dosen dengan pimpinan dan dosen dengan pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis metode survey dimana jumlah sampelnya adalah 47 orang dosen. Dari hasil analisis data ditemukan bahwa Burnout Dosen STAKN Kupang adalah sebesar 44,66 %. Berdasarkan gender didapati bahwa dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin perempuan mengalami burnout sebesar 41,46% sedangkan jenis kelamin laki-laki sebesar 47,25%. Selain itu, dari status pernikahan didapati bahwa dosen STAKN Kupang yang menikah mengalami burnout sebanyak 47,22 % dan yang belum menikah sebesar 40,43%.*

**Kata Kunci:** burnout, dosen

### **ABSTRACT**

*Burnout is a psychological symptom such as physical, emotional, mental fatigue and depression that can occur in people who work. The results of Maslach's research show that work oriented to serving people such as the nurse profession, pastors, teachers, psychologists, counselors, and lecturers correlates with burnout. The lecturer at State of Christian Religious College of Kupang (STAKN Kupang) also experienced burnout, in which the supporting factors for burnout were pressure from the leadership, being treated unfairly by the leadership, not accepting any differences, unnoticed welfare, giving excessive work that was not in accordance with the ability of the lecturer, work environment not conducive, the existence of rules that sometimes make lecturers have limits in innovating, lack of appreciation of the work environment that makes lecturers feel worthless and the relationships are not intertwined between lecturers, lecturers and leaders and lecturers with employees. This study uses quantitative research methods with the type of survey method where the number of samples is 47 lecturers. From the*

*results of data analysis, it was found that lecturer burnout was 44.66%. Based on gender, it was found that lecturers of STAKN Kupang who were female experienced burnout by 41.46% while the male was 47.25%. Besides that, from the marital status, it was found that lecturers of STAKN Kupang who were married experienced burnout as much as 47.22% and those who were not married at 40.43%.*

**Keywords:** *burnout, lecturer*

## PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang semakin pesat membuat kehidupan manusia menjadi lebih kompleks, sehingga setiap individu dituntut untuk menciptakan keserasian dalam kehidupannya. Berkenaan dengan hal ini, sumber daya manusia yang berkualitas akan seoptimal mungkin meningkatkan produktivitasnya dan berusaha mencapai keberhasilan. Salah satu sumber daya manusia yang professional adalah dosen. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen nomor 14 Tahun 2015 menyatakan bahwa dosen adalah pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (UU Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2015). Selain itu, dosen merupakan salah satu profesi yang sifatnya menolong manusia (*human service professions*) (Maslach., Schaufeli, & Marek, 1993). Berkaitan dengan profesi ini, dosen dituntut untuk selalu mengupgrade diri dan mengikuti perkembangan keilmuan yang ada. Semakin dosen berkompeten, maka akan semakin berkualitas lulusan-lulusan yang dapat dicetak, dan semakin bermutu kualitas pendidikan. Namun, dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya ada banyak tuntutan dan tekanan dalam diri dosen yang ketika tidak berjalan baik sesuai dengan yang seharusnya, diduga dapat mendorong timbulnya stres yang dapat mengarah pada *burnout*. Hasil penelitian Maslach (1993: 192) didapati bahwa pekerjaan yang berorientasi melayani orang seperti profesi perawat, pendeta, guru, psikolog, konselor dan dosen berkorelasi dengan *burnout*.

*Burnout* merupakan sebuah gejala psikologis seperti kelelahan fisik, emosional, mental dan depresi yang dapat terjadi pada orang yang bekerja. Dan ini merupakan repons terhadap ketegangan emosional yang kronis. *Burnout* dianggap sebagai salah satu tipe stress kerja. (Maslach, 2003) Sedangkan Pines dan Aronson (1988) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan suatu pengalaman subjektif adanya kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menuntut emosi. Emosi

tersebut umumnya disebabkan oleh kombinasi antara harapan yang sangat tinggi dan situasi menekan yang kronis. Seseorang yang mengalami *burnout* perlahan-lahan terkikis semangatnya karena stress yang kronis dalam pekerjaan sehari-hari, seperti terlalu banyak tekanan, konflik, tuntutan dan kurangnya reward emosi, pengakuan serta kesuksesan. *Burnout* dapat terjadi jika pekerjaan dirasakan tidak mempunyai arti dan penuh dengan stress yang terus-menerus namun kurang adanya dukungan dan reward.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Wayanti Dkk. membuktikan bahwa *burnout* dialami oleh para dosen dengan persentase 50% kelelahan secara fisik dan 56,3% mengalami kelelahan emosional yang tinggi (Wayanti, Suryaningsig & Esyuananik, 2016). Selain itu, Satriyo menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara *burnout* terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* -0,556 (Satriyo, 2014).

Berdasarkan pengamatan penulis, *burnout* pun dialami oleh dosen STAKN Kupang, di mana faktor pendukung terjadinya *burnout* seperti tekanan dari pihak pimpinan, perasaan diperlakukan tidak adil, tidak menerima adanya perbedaan, kesejahteraan yang tidak diperhatikan, pemberian pekerjaan yang berlebihan yang tidak sesuai dengan kemampuan dosen dan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja. Selain itu, adanya aturan yang terkadang membuat dosen memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari pimpinan. Ditambah lagi, kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat dosen merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar dosen, dosen dengan pimpinan, dosen dengan pegawai. Lebih lanjut, penulis dapati bahwa perkembangan teknologi gadget seperti smartphone, labtop, computer, handphone dan tablet membuat individu mengalami kehilangan kontak sosial dengan orang lain.

### **Pengertian *Burnout***

*Burnout* dikemukakan pertama kali oleh Herbert Freudenberger, seorang psikolog klinis yang berpraktek di New York. Istilah ini digunakan tahun 1973 dalam jurnal psikologi profesional. Menurut Freudenberger, *burnout* adalah suatu kondisi kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pribadinya. Atau dengan kata lain, sebuah sindrom yang termasuk gejala kelelahan, pola mengabaikan kebutuhan diri sendiri, berkomitmen dan berdedikasi untuk suatu sebab, bekerja terlalu lama dan terlalu intens, tekanan perasaan datang dari dalam diri sendiri, maupun dari luar (Freudenberger dalam Yvonne Gold and Robert A. Roth 1993, 29). 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 Hana, 2015:33). Definisi lain dikemukakan oleh Schaufelli (1993 dalam Harnida, 2015:33) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. yang menjelaskan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *reduced personal accomplishment* yang terjadi diantara individu-individu yang melakukan pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya. (Maslach & Jackson dalam Cooper et al,1996: 314).

*Burnout* adalah sindrom yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan tingkat kelelahan yang berlebihan, sinisme, dan penurunan efikasi profesional. Kelelahan yang dirasakan tidak hanya fisik, tetapi juga mental dan emosional (Schaufelly dalam Swasti, Ekowati & Rahmawati, 2017:191). Ada tiga karakteristik *Burnout* menurut Maslach & Jackson (dalam Purba, Yulianto, Widyanti, 2007) yakni:

1. Kelelahan emosional.

Kelelahan emosional terjadi ketika individu merasa terkuras secara emosional karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Pada dimensi ini, akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis. Selain itu mereka mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas

2. Depersonalisasi.

Depersonalisasi merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan emosional. Depersonalisasi adalah *coping* (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Perilaku tersebut adalah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain sebagai objek. Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan penerima layanan, menjauhnya seseorang dari lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya. Sikap lainnya yang muncul adalah kehilangan idealisme, mengurangi kontak dengan klien, berhubungan seperlunya saja, berpendapat negative dan bersikap sinis terhadap klien. Secara konkret seseorang yang sedang depersonalisasi cenderung meremehkan, memperolok, tidak peduli dengan orang lain yang dilayani, dan bersikap kasar.

### 3. *Reduced Personal Accomplishment.*

Kondisi ini ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupan, serta merasa bahwa seseorang belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat (Pines dan Aronson dalam Purba, Yulianto, Widyanti, 2007). Hal ini mengacu pada penilaian yang rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan. Maslach (dalam Purba, Yulianto, Widyanti, 2007) menyatakan *reduced personal accomplishment* disebabkan oleh perasaan bersalah telah melakukan klien secara negatif. Seseorang merasa bahwa dirinya telah berubah menjadi orang yang berkualitas buruk terhadap klien, misalnya tidak memperhatikan kebutuhan mereka. Padahal seorang pemberi layanan dituntut untuk selalu memiliki perilaku yang positif, misalnya penyabar, penuh perhatian, hangat, humoris, dan yang paling penting adalah mempunyai rasa empati.

Menurut Greenberg dalam Darmawan, Silviandari dan Susilawati, (2015:29) burnout adalah reaksi dari stres kerja baik secara psikologis, psikofisiologis dan perilaku yang bersifat merugikan. Burnout merupakan suatu hal kompleks yang dapat dilihat dari reaksi secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga dapat merugikan individu dan juga organisasi. Lebih lanjut menurut Greenberg gejala-gejala burnout adalah: 1) berkurangnya selera humor 2) mengabaikan waktu istirahat 3) kerja terus menerus 4) mengalami sakit secara fisik 5) menarik diri dari lingkungan social 6) menurunnya kinerja 7) menggunakan obat-obatan dan 8) mengubah kepribadian.

### **Faktor-Faktor Penyebab *Burnout***

Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout syndrome secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu, faktor eksternal dan faktor internal. Lee dan Ashfort dalam Sari, (2013), menyebutkan bahwa ada beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi burnout syndrome, yaitu:

#### 1. *Ambiguitas Peran*

Ambiguitas peran adalah keadaan yang terjadi pada saat seorang pekerja tidak mengetahui apa yang harus dilakukan, bingung serta tidak yakin karena kurangnya hak-hak dan kewajiban yang dimiliki.

#### 2. *Konflik Peran.*

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

#### 3. *Beban Kerja*

Beban kerja merupakan intensitas pekerjaan yang meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, serta tanggung jawab yang harus dipikul. Beban kerja secara kualitatif dilihat dari kesulitan pekerjaan tersebut untuk dikerjakan.

#### 4. Dukungan Sosial

Dukungan dapat dibagi menjadi dukungan dari atasan, dukungan dari keluarga, serta dukungan dari rekan kerja. Beban kerja adalah frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan memperkirakan beban kerja dari organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau pengalaman. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian juga dapat memicu terjadinya *burnout*.

Sarafino dalam Romadhoni, Asnomy, dan Suryatni (2015:132-133) mengungkapkan pada dasarnya ada lima jenis dukungan sosial:

- a. *Dukungan Emosi*. Dukungan jenis ini meliputi ungkapan rasa empati, kepedulian dan perhatian terhadap individu. Biasanya dukungan ini diperoleh dari pasangan atau keluarga, seperti memberikan pengertian terhadap masalah yang sedang dihadapi mendengarkan keluhannya. Adanya dukungan ini akan memberikan rasa nyaman, kepastian, perasaan memiliki, dan dicintai kepada individu.
- b. *Dukungan Penghargaan*. Dukungan ini terjadi melalui ungkapan positif atau penghargaan yang positif kepada individu, dorongan untuk maju atau persetujuan akan gagasan atau perasaan individu dengan orang lain. Biasanya dukungan ini diberikan oleh atasan dan rekan kerja. Dukungan jenis ini akan membangun perasaan berharga, kompeten, dan bernilai.
- c. *Dukungan Instrumental*. Dukungan jenis ini meliputi bantuan secara langsung. Biasanya dukungan ini lebih sering diberikan oleh teman atau rekan kerja, seperti bantuan untuk menyelesaikan tugas yang menumpuk, meminjamkan uang untuk keperluan pekerjaan, dan bantuan lain yang dibutuhkan individu. Adanya dukungan ini menggambarkan tersedianya barang-barang (materi) atau adanya pelayanan dari orang lain yang dapat membantu individu dalam menyelesaikan masalahnya. Selanjutnya hal tersebut akan memudahkan individu untuk dapat memenuhi tanggung jawab dalam menjalankan perannya sehari-hari.
- d. *Dukungan Informasi*. Dukungan jenis ini meliputi pemberian nasihat, saran, atau umpan balik kepada individu. Dukungan ini biasanya diperoleh dari sahabat, rekan kerja, atasan, atau seorang profesional seperti dokter atau psikolog. Adanya dukungan informasi, seperti nasihat atau saran yang diberikan oleh orang-orang yang pernah

mengalami keadaan yang serupa akan membantu individu memahami situasi dan mencari alternatif pemecahan masalah atau tindakan yang akan diambil.

- e. *Dukungan Jaringan Sosial*. Dukungan jaringan dengan memberikan perasaan bahwa individu adalah anggota dari kelompok tertentu dan memiliki minat yang sama. Rasa kebersamaan dengan anggota kelompok merupakan dukungan bagi individu.

*Burnout* juga dipengaruhi oleh faktor individu seperti jenis kelamin, usia, etnis, status pernikahan, tipe kepribadian, konsep diri, dan kemampuan mengendalikan emosi (Sullivan, 1989 dalam Keksi Girindra dkk 2017:191). Faktor lainnya adalah beban kerja yang berlebihan, meliputi lamanya jam kerja, banyaknya tanggungjawab yang harus diterima, dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja, dan dukungan sosial juga mempengaruhi terjadinya *burnout* (Alarcon dalam Keksi Swasti, Ekowati, & Rahmawati, 2017:191)

Selain itu, *Burnout* bisa terjadi karena beberapa faktor. Maslach, Schaufeli & Leiter dalam Darmawan, Silviandari dan Susilawati, (2015:29) menjelaskan faktor yang bisa menyebabkan *burnout* dibagi menjadi dua, yaitu faktor situasional (*situasional factor*) dan faktor individu (*individual factor*). Faktor situasional dibagi menjadi *Job characteristic*, *Occupational characteristic*, dan *Organizational characteristic*. Faktor individual, terdiri dari *Demographic characteristic*, *Personality characteristic*, dan *Job attitudes*.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis metode survei. Menurut Kerlinger seperti yang dikutip Sugiyono (2018:35) menyatakan bahwa metode survei adalah “penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variable sosiologis maupun psikologis.” Sedangkan metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan, variable untuk menguji beberapa hipotesis tentang variable sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara dan kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa metode survei merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data pada masa lampau dan masa kini yang hasil penelitiannya dapat digeneralisasikan berupa keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku dan hubungan variabel yang telah diuji hipotesisnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen STAKN Kupang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Dosen Non PNS yang berjumlah 92 orang dan penulis menggunakan teknik *simple random sampling* yang mana pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang.

Validasi instrumen dilakukan dengan dua tahap. Pertama, validasi konstruksi (construct validity) dilakukan dengan uji coba instrumen sebanyak 30 sampel uji coba pada sampel dimana populasi diambil, yang analisisnya dilakukan dengan pendekatan iterasi ortogonal. Kedua, jika salah satu atau lebih indikator tidak terwakili oleh minimal satu butir, maka peneliti melakukan analisis ulang dengan pendekatan *factor analysis* dengan metode *principle component axis* yang beriterasi varimax (Sasmoko, 2005:335).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket) dimana sejumlah pertanyaan atau pernyataan diberikan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien dan cocok digunakan untuk jumlah responden yang besar (Sugiyono 2015:219).

Instrumen uji coba yang dipergunakan untuk mengumpulkan data tentang implementasi *burnout* dijamin dengan kuesioner model Likers dengan empat interval yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan dibuat dalam bentuk *checklist*. Jawaban dibuat skor tertinggi 4 dan terendah 1 (Sugiyono, 2014:134). Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan statistik deskriptif dimana penulis hanya mendeskripsikan data sampel dan tidak membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Prosedur dan teknik statistik pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.

Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif dimana data disajikan dalam bentuk grafik. Pengujian hipotesis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan *t-test* satu sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data berdasarkan Jenis Kelamin

#### 1. Laki-Laki

**Tabel 1.**  
**Deskripsi Data Laki-Laki**

N	Valid Missing	22 0
Mean		32.1364
Median		29.0000
Mode		29.00
Std. Deviation		9.12503
Range		33.00
Minimum		21.00
Maximum		54.00
Sum		707.00

Dari deskripsi data variable *burnout* pada dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin laki-laki dengan responden sebanyak 22 orang, ditemukan mean sebesar 31,1364, Median sebesar 29.000, Mode sebesar 29,00, standar deviasi sebesar 9,12503, angka minimum adalah 21,00, angka maksimum adalah 54.00 dan Sum sebesar 707.00.

#### 2. Perempuan

**Tabel 2.**  
**Deskripsi data Perempuan**

N	Valid Missing	21 0
Mean		28.52
Median		25.00
Mode		23 <sup>a</sup>
Std. Deviation		8.346
Range		31
Minimum		17
Maximum		48
Sum		599

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Dari deskripsi data variable *burnout* pada dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin Perempuan dengan responden sebanyak 21 orang, ditemukan mean sebesar 28,52, Median sebesar 25,00, Mode sebesar 23, standar deviasi sebesar 8,346, angka minimum adalah 17, angka maksimum adalah 48 dan Sum sebesar 599.

## Deskripsi data berdasarkan Status pernikahan

### 1. Menikah

**Tabel 3.**  
**Deskripsi data dosen yang Sudah Menikah**

N	Valid	27
	Missing	0
Mean		32.11
Median		29.00
Mode		24
Std. Deviation		10.143
Range		37
Minimum		17
Maximum		54
Sum		867

Dari deskripsi data variable *burnout* pada dosen STAKN Kupang yang yang sudah menikah dengan responden sebanyak 27 orang, ditemukan mean sebesar 32,11 Median sebesar 29,00 Mode sebesar 24, standar deviasi sebesar 10,143, angka minimum adalah 17, angka maksimum adalah 54 dan Sum sebesar 867

### 2. Belum menikah

**Tabel 4.**  
**Deskripsi data dosen yang Belum Menikah**

N	Valid	16
	Missing	0
Mean		27.44
Median		26.00
Mode		23 <sup>a</sup>
Std. Deviation		5.086
Range		16
Minimum		21
Maximum		37
Sum		439

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Dari deskripsi data variable *burnout* pada dosen STAKN Kupang yang yang belum menikah dengan responden sebanyak 16 orang, ditemukan mean sebesar 27,44 Median sebesar 26,00 Mode sebesar 23, standar deviasi sebesar 5,086, angka minimum adalah 21, angka maksimum adalah 37 dan Sum sebesar 439. Deskripsi data tersebut dapat dilihat dalam Histogram sebagai berikut:

## Deskripsi Data Keseluruhan Responden

**Tabel 5.**  
**Deskripsi data Keseluruhan Responden**

N	Valid	43
	Missing	0
Mean		30.37
Median		28.00
Mode		24 <sup>a</sup>
Std. Deviation		8.840
Range		37
Minimum		17
Maximum		54
Sum		1306
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Dari deskripsi data variable *burnout* pada dosen STAKN Kupang dengan responden sebanyak 43 orang, ditemukan mean sebesar 30,37 Median sebesar 28,00 Mode sebesar 24, standar deviasi sebesar 8,840, angka minimum adalah 17, angka maksimum adalah 54 dan sum sebesar 1306.

## Analisis data dan uji Hipotesis

### 1. Analisis data

#### a. Berdasarkan jenis kelamin

##### 1) Laki-laki

Skor ideal untuk *Burnout* Dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin laki-laki adalah  $4 \times 17 \times 22 = 1496$  Dari perhitungan rata-rata sampel Tingkat *Burnout* Dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin laki-laki didapatkan nilai perbandingan total nilai data hasil penelitian yaitu sebesar 707 dibandingkan dengan skor ideal sebesar 1496 maka diperoleh hasil sebesar 0,4725 atau 47,25% dari yang diharapkan. Dengan demikian tingkat *Burnout* Dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin laki-laki 47,25%.

##### 2) Perempuan

Skor ideal untuk Tingkat *Burnout* Dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin perempuan adalah  $4 \times 17 \times 21 = 1428$  Dari perhitungan rata-rata sampel Tingkat *Burnout* Dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin perempuan didapatkan nilai perbandingan total nilai data hasil penelitian yaitu sebesar 599 dibandingkan dengan skor ideal sebesar 1428 maka diperoleh hasil sebesar 0,4146 atau 41,46% dari yang diharapkan. Dengan demikian tingkat *Burnout* Dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin perempuan 41,46%.

**b. Berdasarkan Status pernikahan**

**1) Sudah menikah**

Skor ideal untuk Tingkat *Burnout* Dosen STAKN Kupang yang berjenis sudah menikah adalah  $4 \times 17 \times 27 = 1836$  Dari perhitungan rata-rata sampel Tingkat *Burnout* Dosen STAKN Kupang yang sudah menikah didapatkan nilai perbandingan total nilai data hasil penelitian yaitu sebesar 867 dibandingkan dengan skor ideal sebesar 1836 maka diperoleh hasil sebesar 0,4722 atau 47,22% dari yang diharapkan. Dengan demikian tingkat *Burnout* Dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin perempuan 47,22%.

**2) Belum menikah**

Skor ideal untuk Tingkat *Burnout* Dosen STAKN Kupang yang sudah menikah adalah  $4 \times 17 \times 16 = 1088$  Dari perhitungan rata-rata sampel *Burnout* Dosen STAKN Kupang yang belum menikah didapatkan nilai perbandingan total nilai data hasil penelitian yaitu sebesar 439 dibandingkan dengan skor ideal sebesar 1088 maka diperoleh hasil sebesar 0,4043 atau 40,43% dari yang diharapkan. Dengan demikian *Burnout* Dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin perempuan 40,43%.

**c. Analisis data Keseluruhan responden**

Skor ideal untuk Tingkat *Burnout* Dosen STAKN Kupang secara keseluruhan adalah  $4 \times 17 \times 43 = 2924$  Dari perhitungan rata-rata sampel *Burnout* Dosen STAKN Kupang secara keseluruhan didapatkan nilai perbandingan total nilai data hasil penelitian yaitu sebesar 1306 dibandingkan dengan skor ideal sebesar 2924 maka diperoleh hasil sebesar 0,4466 atau 44,66% dari yang diharapkan. Dengan demikian tingkat *Burnout* Dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin perempuan 44,66%.

**2. Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji, dengan menggunakan bantuan SPSS 20 yakni *Burnout* Dosen STAKN Kupang yaitu lebih besar atau sama dengan 75% dari yang diharapkan. Skor ideal untuk *Burnout* Dosen STAKN Kupang adalah  $4 \times 14 \times 43 = 2924$  sehingga rata-ratanya adalah  $2924 : 17 = 172$ . Untuk variable *Burnout* Dosen STAKN Kupang (Variabel Mandiri) dihipotesiskan lebih besar atau sama dengan 75% dari nilai ideal, hal ini sama dengan  $0,75 \times 172 = 129$ .

Untuk hipotesis statistiknya,  $H_0$  memprediksi  $\mu$  (Nilai yang dihipotesiskan) lebih rendah atau sama dengan 75% dari skor ideal.  $H_a$  lebih besar atau sama dengan 75 % dari skor ideal. Hasil pengolahan dengan menggunakan rumus *t-test satu sampel* sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Uji Hipotesis One Sample Statistics**

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Tingkat Burnout	43	30.3721	8.83991	1.34807

**Tabel 7.**  
**Uji Hipotesis One-Sample Test**

One-Sample Test						
Test Value = 129						
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Tingkat Burnout	-73.162	42	.000	-98.62791	-101.3484	-95.9074

Dari hasil tersebut ditemukan harga  $t = -73,162$  harga  $t$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga  $t$  table dengan derajat kebebasan ( $dk = n-1 = (43-1=42)$ ) dengan *margin error*  $\alpha=5\%$  untuk *one tail test*. Berdasarkan  $dk$  42 dan  $\alpha=5\%$  harga  $t$  table untuk *one tail test*=1,682. Dengan demikian, karena  $t$  *hitung* lebih kecil dari  $t$  *table* atau jatuh pada penerimaan  $H_0$  ( $-73,162 < 1,682$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *Burnout* Dosen STAKN Kupang lebih besar atau sama dengan 75% dari yang diharapkan tidak terbukti dalam penelitian ini. Dari perhitungan rata-rata sampel *Burnout* Dosen STAKN Kupang didapatkan nilai perbandingan total nilai data hasil penelitian yaitu sebesar 1306 dibandingkan dengan skor ideal sebesar 2924 maka diperoleh hasil sebesar 0,4466 atau 44,66% dari yang diharapkan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis didapatkan bahwa harga  $t$  *hitung* = -73,162 dan harga  $t$  *table* untuk *one tail test* dengan  $dk$  42 =1,682. Dengan demikian, karena  $t$  *hitung* lebih kecil dari  $t$  *table* atau jatuh pada penerimaan  $H_0$  ( $-73,162 < 1,682$ ) maka  $H_0$  diterima. Artinya Hipotesis yang diajukan penulis bahwa *Burnout* Dosen STAKN Kupang lebih besar atau sama dengan 75% dari yang diharapkan tidak terima. Berdasarkan hasil analisis data tersebut ditemukan bahwa *Burnout* Dosen STAKN Kupang adalah sebesar 44,66 %. Selain itu, berdasarkan gender didapati bahwa dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin perempuan mengalami *burnout* sebesar 41,46% sedangkan jenis kelamin laki-laki

sebesar 47,25%. Berdasarkan status pernikahan, didapati bahwa dosen STAKN Kupang yang menikah mengalami *burnout* sebanyak 47,22% dan yang belum menikah sebesar 40,43%.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis didapatkan bahwa harga  $t$  hitung = -73,162 dan harga  $t$  table untuk *one tail test* dengan  $dk = 42 = 1,682$ . Dengan demikian, karena  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  table atau jatuh pada penerimaan  $H_0$  ( $-73,162 < 1,682$ ) maka  $H_0$  diterima. Artinya Hipotesis yang diajukan penulis bahwa *Burnout* Dosen STAKN Kupang lebih besar atau sama dengan 75% dari yang diharapkan tidak terima. Berdasarkan hasil analisis data tersebut ditemukan bahwa *Burnout* Dosen STAKN Kupang adalah sebesar 44,66%. Berdasarkan data mengenai jenis kelamin didapati bahwa dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin perempuan mengalami *burnout* sebesar 41,46% sedangkan jenis kelamin laki-laki sebesar 47,25%. Berdasarkan status pernikahan, didapati bahwa dosen STAKN Kupang yang menikah mengalami *burnout* sebanyak 47,22 % dan yang belum menikah sebesar 40,43%.

### **SARAN**

Ada beberapa hal yang dapat disarankan bagi penelitian berikutnya yakni faktor yang diteliti tidak hanya faktor internal tetapi juga faktor eksternal yang mempengaruhi *burnout*, seperti dukungan sosial, beban kerja, kondisi lingkungan kerja, dan pemberian *reward*. Selain itu, penelitian ini dapat dikembangkan dengan melihat pada lama bekerja seseorang dan gelar akademik yang ada.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Darmawan, A.A.Y.P., Silviandari, I.A., & Susilawati, I.R. (2015). Hubungan *Burnout* Dengan *Work-Life Balance* Pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi*. 1(1). 28-39.
- Harnida, H. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Indonesia*. 4(1). 31 – 43.
- Maslach, C. (2003). *Burnout the Cost of Caring*. Los Altos: ISHK.
- Maslach, C., Schaufeli W. & Marek. (1993). *Maslach, C., Schaufeli W. & Marek, Profesional Burnout: Recent Development in Theory and Research*. Washington: Tylor & Francis.
- Pines, A. & Aronson, E., *Career burnout: Causes and cures*. 1989. New York: The Free Press, A Division of Macmillan, inc.
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Guru. *Jurnal Psikologi* 5(1). 77-87.
- Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, 3(2). 125-145.
- Sari, N.L.P.D.Y (2016) *Hubungan Beban Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Ruang Intermediet Rsup Sanglah*. *Jurnal Dunia Kesehatan*. 5 (2).87-92.
- Sasmoko, E. (2005). *Metode Penelitian, Pengukuran dan Analisis Data*. Tangerang : Harvest International Theological Seminary.
- Satriyo, M. (2014). Stres Kerja Terhadap Burnout serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*., 52-63.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta.
- Swasti, K.G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2017) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Wanita Bekerja Di Kabupaten Banyumas*. *Jurnal Keperawatan Soedirman*. 12(3). 190-198.
- Wayanti, S., Suryaningsig & Esyuananik. (2016). Kelelahan Kerja Bornout Sydrom Pada Dosen Berdasarkan Karakteristik Demografi, Harapan, Penghargaan Dan Kontrol. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*. 7(1).39-45.

