HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA DOSEN WANITA

Achmad Amrullah Yoga Priyo Darmawan, Ika Adita Silviandari, Ika Rahma Susilawati
achmadamrullahypd@gmail.com

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *burnout* dan *work-life balance* pada dosen wanita. Responden dalam penelitian ini adalah dosen yang mengajar di Universitas Negeri di Kota Malang. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah *quota sampling* dengan komposisi 14 orang dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 40 orang dari Universitas Negeri Malang, dan 44 orang dari Universitas Brawijaya. Data diperoleh melalui dua alat ukur, yaitu skala *burnout* yang disusun oleh Kusuma (2013) berdasarkan teori Greenberg (2002) dan skala *work-life balance* dari Fisher, Bulger, & Smith (2009) yang telah ditransadaptasi oleh Silviandari, dkk (2014). Hasil analisis memperlihatkan nilai koefisien korelasinya adalah $(r) -0.563$ dengan $p = 0.000$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel yang bersifat negatif dan berada pada rentang sedang. Hal ini berarti semakin tinggi nilai *burnout* maka semakin rendah nilai *work-life balance*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai *burnout* maka semakin tinggi nilai *work-life balance*.

Kata Kunci: *Burnout*, *Work-Life Balance*, Dosen Wanita

Kajian tentang wanita saat ini semakin menarik untuk dibahas. Jika dahulu peran wanita identik dengan pekerjaan rumah, saat ini mereka bisa berperan di luar rumah dan merintis karir. Wanita yang memilih untuk bekerja bukan hanya wanita yang masih berstatus lajang, para wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak juga banyak yang memutuskan untuk tetap bekerja dan merintis karir. Seperti berita yang dilansir oleh liputan 6 (2014) tentang survei yang dilakukan oleh konsultan manajemen Accenture. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 42% wanita di Indonesia lebih memilih untuk bekerja daripada diam di rumah, meskipun mereka tidak mengalami kesulitan ekonomi.

Ada beberapa faktor yang membuat wanita memutuskan untuk bekerja dan menjadi wanita karir. Kartono (Ananda, 2013) menyebutkan hal yang melatar belakangi wanita untuk bekerja, yaitu motif ekonomi, ingin membina karir, dan kesadaran bahwa pembangunan memerlukan tenaga kerja baik pria maupun wanita.

Pekerjaan menjadi pengajar dianggap cocok dengan naluri perempuan sebagai pengasuh anak (Khilmiyah, 2012). Perempuan lebih tepat menjadi pengajar karena stereotip mereka yang sabar dan suka melayani, selain sabar mereka juga luwes, dan berjiwa pendidik (Jatiningsih & Setyowati, 2006). Dari penjelasan tersebut, maka pekerjaan yang cocok bagi perem-

puan adalah sebagai pengajar, bisa di tingkat pendidikan dasar (guru) maupun di pendidikan tinggi (dosen).

Di antara para pengajar wanita, dosen memiliki karakteristik tersendiri dimana dosen dipandang sebagai komunitas yang memiliki intelektualitas dan pengetahuan yang relatif baik. Mereka juga dianggap sebagai wanita yang memiliki kemandirian, memiliki *sense of self* dan kebanggaan diri melalui profesinya (Yuliati, 2012).

Semakin dosen berkompoten maka akan semakin berkualitas lulusan-lulusan yang dapat dicetak, dan semakin bermutu kualitas pendidikan di Indonesia. Kompetensi yang dimiliki dosen juga akan menentukan karir dosen itu sendiri. Hal ini membuat dosen dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab merupakan hal yang penting bagi kesuksesan karirnya, namun jika tugas dan tanggung jawab yang dipikulnya dirasa terlalu berat maka dapat menimbulkan stress pada individu yang bersangkutan (Cahyolaksono, 2008). Menurut Freeman, seorang professor di bidang psikologi, wanita lebih rentan untuk mengalami stress emosional. Tuntutan dari lingkungan mereka lebih besar daripada laki-laki. Kesan sempurna adalah ketika wanita bisa menjaga keluarga, karir, penampilan, bahkan merangkap mencari nafkah (Anna, 2013). Stress kerja yang berkepanjangan akan menyebabkan seorang individu mengalami *burnout*.

Menurut Greenberg (2002) *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. Adapun gejala-gejala *burnout* menurut Greenberg (2002) adalah : 1) berkurangnya selera humor (*diminished sense of humor*), 2) mengabaikan waktu istirahat (*skipping rest and food breaks*), 3) kerja terus menerus (*increased overtime and no vacation*), 4) mengalami sakit secara fisik (*increased physical complaints*), 5) menarik diri dari lingkungan social (*social withdrawal*), 6) menurunnya kinerja (*changed job performance*), 7) menggunakan obat-obatan (*self medication*), 8) merubah kepribadian (*internal changed*)

Burnout bisa terjadi karena beberapa faktor. Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) 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*

Maslach (Purba, Yulianto & Widyanti, 2007) menjelaskan *burnout* adalah stress yang dialami individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan. Dosen selaku civitas akademika dalam setiap aktivitasnya pasti akan mengadakan kontak langsung dengan individu-individu lain, seperti dalam bentuk pertemuan rapat secara periodik dengan atasannya, hubungan rekan kerja dengan sesama dosen dan staf administrasi

secara rutin maupun interaksi antara dosen dengan mahasiswa dalam bentuk perkuliahan, seminar, bimbingan dan hubungan dalam bentuk lainnya (Tamaela, 2011).

Saat ini sulit membedakan antara kehidupan kantor dan rumah. Dahulu, ketika di kantor seorang karyawan dituntut untuk rasional dan terorganisir, dan sisi emosional seseorang hanya bermain saat mereka berada di rumah. (liputan 6, 2012). Perkembangan teknologi komunikasi saat ini membuat komunikasi bisa dilakukan melalui berbagai cara, seperti *chatting* dan *e-mail*, sehingga membuat orang tetap berhubungan dengan rekan kerja mereka dan membicarakan tentang pekerjaan meskipun mereka berada di luar kantor.

Fisher, Bulger, & Smith (2009) menjelaskan bahwa ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) para karyawan. Fisher (2001) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Marks & MacDermid (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003) menjelaskan keseimbangan ini sebagai kecenderungan untuk sepenuhnya terlibat dalam setiap peran yang ada dalam hidup seorang individu, dan melaksanakan setiap peran yang ada dengan penuh perhatian.

Work-life balance merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi dan individu. Dikutip dari Djajendra (2013) yang ditulis di harian kompas, *work-life balance* dapat menciptakan etos kerja yang unggul. Ketika keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan berada di tingkat kepuasan yang tinggi, maka saat itu etos kerja akan menjadi lebih berkualitas, untuk

memberikan kontribusi dan pelayanan terbaik.

Work-life balance merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Tidak dapat dipungkiri untuk mewujudkan keseimbangan tersebut tidaklah mudah, ada beberapa hal yang bisa mengganggu keseimbangan ini, salah satunya adalah *burnout*. Semua bidang pekerjaan memiliki resiko terjadinya *burnout*, tidak terkecuali dosen. *Burnout* sendiri diawali dengan munculnya stress kerja yang berkepanjangan. Tidak adanya “*balance*” atau keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan juga akan berakibat pada *burnout* (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Penelitian yang sudah ada menjelaskan bahwa *burnout* lebih rentan terjadi pada wanita mereka lebih memiliki banyak konflik peran yang menyebabkan wanita rentan mengalami kelelahan emosional.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara *burnout* dengan *work-life balance* pada dosen wanita. Adapun hipotesis penelitian adalah terdapat hubungan antara *burnout* dengan *work-life balance* pada dosen wanita.

METODE

Partisipan

Jumlah sampel yang dalam penelitian ini berjumlah 98 orang dosen yang terdiri dari 14 orang dosen dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (UIN Maliki), 40 orang dosen dari Universitas Negeri Malang (UM), dan 44 orang dosen dari Universitas Brawijaya (UB) yang diperoleh dengan menggunakan teknik quota sampling.

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan menguji keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti yang didasarkan pada hipotesis yang telah ditetapkan (Sumintono & Widhiarso, 2013). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*burnout*) dan variabel terikat (*work-life balance*).

Instrumen Penelitian

1. Skala *Burnout*

Skala *burnout* merupakan modifikasi dari Kusuma (2013) dengan *try out* terpakai, dimana aitem-aitem yang lolos dalam analisis aitem saja yang akan digunakan dalam analisis data. Setelah dilakukan analisis aitem didapatkan hasil dari 45 aitem yang ada terdapat 24 aitem yang lolos dengan nilai reliabilitas *cronbach alpha* 0.901.

2. Skala *Work-Life Balance*

Skala *work-life balance* merupakan skala dari Fisher, Bulger, & Smith (2009) yang sudah melalui *transadaptasi* pada penelitian dari Silviandari, Pratiwi, Widyasari & Rahma (2014) terdiri dari 15 aitem dengan nilai reliabilitas *cronbach alpha* 0.823.

Analisis Data

Tahap analisa data dilakukan dengan melalui uji normalitas *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov*, uji linieritas dengan mencari persamaan garis regresi variabel X terhadap variabel Y, kriteria pengujian linieritas adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, dan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi *Product*

Moment Pearson dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows versi 20.

HASIL

Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mengkategorikan subjek penelitian. Tabel analisis *deskriptif* berdasarkan kategori data demografis subjek penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.

Analisis Deskriptif	Kategori	Jumlah	%
Pendidikan	S1	1	1.02
	S2	61	62.24
	S3	36	36.73
Masa Kerja	1-3 Tahun	15	15.31
	4-6 Tahun	17	17.35
	>7 Tahun	66	67.35
Status Pernikahan	Belum	24	24.49
	Menikah	74	72.45
	Cerai	3	3.6

Analisis deskriptif Berdasarkan Data Demografis

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat jumlah responden dari beberapa kategori. Tidak banyak responden dalam penelitian ini yang memiliki pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi yang dimaksud untuk dosen wanita adalah setara S3. Responden dari penelitian ini sebagian besar memiliki masa kerja di atas 7 tahun, kemudian responden terbanyak berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebagian besar responden sudah menikah. Dari responden yang menikah tersebut ada yang sudah memiliki anak dan belum. Para responden ada yang sudah memiliki rumah sendiri, kontrak, dan masih ada yang tinggal di rumah kost. Sebagian besar responden hanya bekerja sebagai dosen saja tanpa memiliki pekerjaan sampingan.

Hubungan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada Dosen Wanita

Selain data demografis, analisis deskriptif juga dilakukan dengan melihat variabel penelitian. Analisis dilakukan dengan membandingkan antara skor hipotetik dan empirik pada tiap-tiap variabel penelitian.

Tabel 2.
Deskripsi Data Variabel Penelitian

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Burnout	Nilai Minimal	24	29
	Nilai Maksimal	96	74
	Mean (μ)	60	42.80
	Standar Deviasi (σ)	12	8.86
Work-Life Balance	Nilai Minimal	15	33
	Nilai Maksimal	60	57
	Mean (μ)	37.5	45.86
	Standar Deviasi (σ)	7.5	5.02

Dari skor empirik dan hipotetik tersebut, dapat diperoleh gambaran mengenai variabel X (*burnout*) dan variabel Y (*work-life balance*). Untuk mengetahui kategorinya, disusun sebuah norma berdasarkan ketentuan kategorisasi jenjang berdasarkan subjek penelitian (Azwar, 2012). Dengan formula untuk kategori rendah adalah $X < (\mu - \sigma)$, kemudian untuk kategori sedang $(\mu - \sigma) \leq X < (\mu + \sigma)$ dan untuk kategori tinggi $(\mu + \sigma) \leq X$.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka pada variabel X (*burnout*) dengan jumlah subjek 98 orang dosen diperoleh kategorisasi seperti di bawah ini.

Tabel 3.
Norma Variabel *Burnout*

Kategori	Daerah Keputusan	Jumlah Subjek	(%)
Rendah	$X < 48$	78	79.6
Sedang	$48 \leq X < 72$	18	18.4
Tinggi	$72 \leq X$	2	2

Dari tabel 3 tersebut maka diketahui bahwa *burnout* untuk kategori rendah sebanyak 78 orang, kategori sedang 18 orang, dan kategori tinggi sebanyak 2 orang.

Untuk variabel Y (*work-life balance*) dengan jumlah subjek yang sama yakni 98 orang, diperoleh kategorisasi sebagai berikut.

Tabel 4.
Norma Variabel *Work-Life Balance*

Kategori	Daerah Keputusan	Jumlah Subjek	(%)
Rendah	$X < 30$	0	0
Sedang	$30 \leq X < 45$	49	50
Tinggi	$45 \leq X$	49	50

Dari tabel 4 diketahui bahwa tidak ada subjek yang memiliki skor *work-life balance* yang termasuk kategori rendah, kemudian untuk kategori sedang dan tinggi memiliki jumlah yang sama yaitu 49 orang masuk dalam kategori sedang dan 49 orang masuk dalam kategori tinggi. Berikut adalah hasil dari uji normalitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Ket
<i>Burnout</i>	0.189	Normal
<i>Work-life balance</i>	0.122	Normal

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov pada variabel *burnout*, didapatkan taraf signifikansi atau nilai p-value variabel *burnout* sebesar 0.189 dan nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Dari pengujian tersebut ditunjukkan bahwa residual memiliki distribusi normal. Berikut adalah hasil dari uji linearitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Ket
<i>Burnout*Work-Life Balance</i>	0.000	Linear

Keterangan : (*) = Terhadap

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa uji linearitas antara variabel *burnout* dan *work-life balance* memiliki nilai F sebesar 46.297 dengan nilai signifikansi 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *burnout* memiliki hubungan yang linier dengan variabel *work-life balance*. Uji hipotesis menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil uji korelasi *Product Moment Pearson* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7.
Hasil Uji Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi	Sig	Ket
<i>Burnout*Work-Life Balance</i>	-0.563	0.000	Sedang

Keterangan : (*) = Terhadap

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa skor koefisien korelasi *Product Moment Pearson* dalam penelitian ini bernilai -0.563 dengan signifikansi 0.000. Sesuai dengan pedoman interpretasi berdasarkan skor koefisien korelasi *Product Moment Pearson*, disebutkan bahwa jika skor koefisien korelasi *Product Moment Pearson* berada pada rentang 0.40 – 0.599 berarti hubungan antar variabel dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang. Skor koefisien korelasi bernilai negatif, ini berarti variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang saling berkebalikan. Semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah *work-life balance* dan sebaliknya semakin

rendah *burnout* maka akan semakin tinggi *work-life balance*.

Setelah didapatkan nilai koefisien korelasi antara variabel *burnout* dan *work-life balance*, selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinasi untuk mengetahui *presentase* hubungan antara kedua variabel. Koefisien determinasi dalam penelitian ini bernilai 31.70%. Ini berarti hubungan variabel *burnout* dalam mempengaruhi variabel *work-life balance* sebesar 31.70% dan sisanya 68.30% berhubungan dengan faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Analisis tambahan dengan melakukan uji *regresi* linier sederhana dan uji beda. Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh variabel *burnout* terhadap variabel *work-life balance*. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

R square	Sig.	Koefisien	Ket.
0,317	0.000	-6.679	Signifikan

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya adalah 0.000 lebih rendah dari nilai alpha (α) = 0.05 (Sig.< 0.05). Ini berarti bahwa variabel *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *work-life balance*. Nilai R square adalah 0.317 yang berarti besarnya pengaruh variabel *burnout* terhadap variabel *work-life balance* adalah 31.7%.

Selain uji regresi linier sederhana, dilakukan uji perbedaan untuk melihat apakah terdapat perbedaan tingkat *burnout* dan *work-life balance* pada beberapa kelompok penelitian. Hasil uji perbedaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9.

Uji Perbedaan Variabel *Burnout*

Kelompok uji perbedaan	Sig
Status pernikahan	<i>p-value</i> = 0.309
Masa kerja	<i>p-value</i> = 0.538
Tingkat pendidikan	<i>p-value</i> = 0.563

Tabel 9 menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan yang *bermakna* pada tingkat *burnout* dilihat dari status pernikahan, masa kerja, dan tingkat pendidikan (*p-value* > 0.05).

Sedangkan uji perbedaan untuk *work-life balance* dilakukan berdasarkan status pernikahan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 10.

Uji Perbedaan Variabel *Work-Life Balance*

Kelompok uji perbedaan	Sig
Status pernikahan	<i>p-value</i> = 0.615

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa tidak ada perbedaan yang *bermakna* pada tingkat *work-life balance* dilihat dari status pernikahan (*p-value* > 0.05).

DISKUSI

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dan *work-life balance* pada dosen wanita. Nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai negatif (-0.563) sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan linear negatif dan tergolong dalam rentang sedang. Ini berarti semakin tinggi *burnout*, maka akan semakin rendah *work-life balance* dan sebaliknya semakin rendah *burnout* maka akan semakin tinggi *work-life balance*. Hubungan kedua variabel berada pada rentang sedang yang berarti hubungan

keterkaitan antara dua variabel ini berada pada tingkat sedang, tidak kuat dan tidak lemah.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah ada. Penelitian dari Shanafelt, Tait D., Boone, Sonja., Tan, Litjen., Dyrbye, Lotte N., Sotile, Wayne., Satele, Daniel., West, Colin P., Sloan, Jeff., Oreskovich, Michael R (2012) menunjukkan bahwa sebagian besar sampel penelitian (dokter) yang diketahui memiliki gejala-gejala *burnout* digambarkan memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah, karena jam kerja mereka tidak memberikan cukup waktu untuk kehidupan pribadi maupun waktu untuk keluarga mereka.

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan antara *burn out* dengan *work-life balance*, yang dijelaskan lebih detil bahwa sebagian besar dosen wanita berada pada tingkat *burnout* yang rendah dan sedang serta *work-life balance* tingkat sedang dan tinggi. Untuk variabel *burnout*, sebagian besar dosen wanita berada pada tingkat *burnout* rendah, yaitu sebanyak 78 orang (79.6%), tingkat *burnout* sedang 18 orang (18.4%), dan tingkat *burnout* tinggi hanya 2 orang (2%).

Burnout rendah yang ditunjukkan responden dalam penelitian ini bisa dijelaskan dengan beberapa faktor. Menurut Maslach, dkk (2001) karakteristik demografis seperti usia dalam hal ini adalah masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status pernikahan bisa berpengaruh terhadap *burnout*.

Karyawan yang baru bekerja akan lebih cenderung untuk mengalami *burnout* daripada karyawan yang sudah bekerja

dalam waktu yang lama. Ini merupakan resiko awal dari karir seseorang (Maslach, et al 2001). Dalam data demografis dapat dilihat bahwa sebagian besar sampel yang memiliki masa kerja di atas 7 tahun berjumlah 66 orang dosen (67.35%), 17 orang (17.35) memiliki masa kerja antara 4-6 tahun, dan sisanya yaitu 15 orang (15.31) memiliki masa kerja antara 1-3 tahun. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja di atas 7 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan, beberapa penelitian menemukan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat *burnout*. Hal ini dimungkinkan karena seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, bekerja dengan tanggung jawab yang lebih besar dan tingkat stress yang tinggi. Dimungkinkan juga bahwa orang yang berpendidikan tinggi memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya dan mereka menjadi lebih tertekan saat ekspektasi tidak terealisasi (Maslach, et al, 2001). Hal ini sejalan dengan data demografis penelitian ini yang menunjukkan bahwa 36 orang dosen (36.73%) berpendidikan S3, sisanya 61 orang (62.24%) memiliki pendidikan S2, dan 1 orang (1.02%) berpendidikan S1, menunjukkan *burnout* yang rendah.

Berdasarkan status pernikahan, seseorang yang belum menikah cenderung lebih mudah untuk mengalami *burnout* dibanding karyawan yang sudah menikah (Maslach, et al, 2001). Data penelitian ini menunjukkan sebagian besar dosen sudah berumah tangga, yaitu 24 orang dosen (24.49%) belum menikah, 74 orang (72.45%) sudah menikah, dan sisanya 3 orang dosen (3.06%) sudah pernah menikah namun mengalami perceraian.

Wills (Purba, et al, 2007) menjelaskan bagi mereka yang lajang, ketidakhadiran pasangan mengurangi kemungkinan untuk mendapatkan dukungan ketika menghadapi masalah. Sebaliknya mereka yang menikah, pasangan hidup merupakan pribadi yang dipandang paling banyak memberi dukungan ketika menghadapi masalah.

Seperti yang dijelaskan di awal pembahasan, bahwa hasil analisis menunjukkan adanya hubungan negatif antara *burnout* dan *work-life balance*. Ketika *burnout* rendah maka *work-life balance* tinggi. Hasil penelitian memperlihatkan responden berada pada tingkat *work-life balance* sedang 49 orang (50%) dan tinggi 49 orang (50%) dan tidak ada responden yang berada pada tingkat *work-life balance* rendah.

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan tidak adanya dosen yang masuk dalam kategori *work-life balance* rendah, 49 orang (50%) masuk dalam kategori sedang dan 49 orang (50%) sisanya masuk dalam kategori tinggi. Hal ini bisa dijelaskan dengan *role theory*. Fisher (2001) menjelaskan dalam *role theory* bahwa manusia dipandang sebagai individu yang memiliki banyak peran dalam hidupnya. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa dosen wanita yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki tingkat “*balance*” yang baik karena mereka bisa menjalankan peran-peran yang mereka miliki, sehingga tidak menimbulkan konflik peran dalam kehidupan mereka.

Dalam penelitian ini, terlihat nilai koefisien determinasinya adalah 31.70%. Ini berarti hubungan variabel *burnout* dalam mempengaruhi variabel *work-life balance* sebesar 31.70% dan sisanya

68.30% berhubungan dengan faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *work-life balance* menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (Novelia, 2013) yang pertama berasal dari karakteristik kepribadian masing-masing karyawan. Faktor kedua adalah perbedaan karakteristik keluarga dimana setiap orang memiliki cara yang berbeda dalam membentuk dan membina keluarga itu sendiri. Ketiga adalah perbedaan karakteristik pekerjaan. Setiap karyawan pasti memiliki perbedaan dalam pola kerja, beban kerja, jumlah jam kerja sampai pada perbedaan resiko adanya konflik kerja. Faktor keempat dan yang terakhir yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu perbedaan sikap dari masing-masing orang dalam memandang *work-life balance* itu sendiri. Perbedaan mengenai skala prioritas hidup juga membuat tiap orang memiliki pandangan yang berbeda mengenai *work-life balance*.

Dilihat dari penjelasan tentang kedua variabel tersebut, dan setelah melalui tahap analisa data, maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linier dan bersifat negatif. Tingkat *burnout* yang dialami dosen wanita akan berbanding terbalik dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka (*work-life balance*). Ada beberapa faktor yang berpengaruh, misalnya adalah waktu yang merupakan faktor yang mempengaruhi *burnout* (Maslach, Te al, 2001). Menurut Fisher (2001) waktu juga merupakan komponen utama dari *work-life balance*. Arwildayanto (2012) menjelaskan pembagian waktu kerja dosen haruslah proporsional dan berkeadilan, tidak boleh terjadi adanya penumpukan beban mengajar ke salah seorang dosen

saja. Dikutip dari buku pedoman beban kerja dan evaluasi pelaksanaan tridharma perguruan tinggi tahun 2010, beban kerja dosen paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik, dan nilai dari 1 SKS tersebut sama dengan 50 menit.

Selain waktu, karakteristik sebuah pekerjaan juga menjadi faktor dari *burnout* (Maslach, et al, 2001) dan menurut Schabracq, Winnubst dan Coope (Novelia, 2013) karakteristik pekerjaan akan memberikan beban kerja yang berbeda-beda sehingga akan mempengaruhi persepsi seorang dosen terhadap *work-life balance*. Tugas utama seorang dosen adalah mengajar, baik itu pelajaran akademis maupun pelajaran moral. Pekerjaan menjadi pengajar dianggap cocok dengan naluri perempuan sebagai pengasuh anak (Khilmiyah, 2012). Karena stereotipnya yang sabar dan suka melayani serta karakteristik perempuan yang selain sabar juga luwes, dan berjiwa pendidik, perempuan lebih tepat menjadi pengajar (Jatiningsih & Setyowati, 2006).

Peran ganda yang dimiliki oleh wanita juga berpengaruh terhadap tingkat kelelahan seseorang. Seorang pekerja wanita, dalam kasus ini adalah seorang Dosen wanita dapat menjalankan peran yang berbeda-beda. Hal ini dapat mengakibatkan tuntutan yang berbeda-beda pula dari masing-masing peran. Diferensiasi dalam beberapa peran itu dapat menumbuhkan kompetisi dalam menggunakan waktu, energi, perhatian dan komitmen. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran perempuan yang berkaitan kelelahan kerja akibat beban kerja yang berat (Nurastuti, 2008). Sejalan dengan

salah satu model teori dalam *work-life balance* yang dikemukakan oleh Fisher (2001), yaitu *role theory* menyebutkan bahwa berdasarkan teori ini, manusia dipandang sebagai individu yang memiliki banyak peran dalam hidupnya, termasuk peran di lingkungan kerja dan peran di luar lingkungan kerja. Adanya berbagai peran yang harus dijalankan ini akan menimbulkan konflik ketika tekanan dari dua atau lebih peran terjadi dalam satu waktu, dan satu peran menghambat pelaksanaan dari peran yang lain.

Dari analisis tambahan terlihat bahwa variabel *burnout* mempengaruhi variabel *work-life balance* sebesar 31.7% kemudian tidak ada perbedaan tingkat *burnout* yang signifikan pada beberapa kelompok (masa kerja, status pendidikan, dan status pernikahan) serta tidak ada perbedaan *work-life balance* yang signifikan dilihat dari status pernikahan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data, didapatkan kesimpulan yakni terdapat hubungan linier yang negatif antara *burnout* dengan *work-life balance*, hal ini berarti semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah *work-life balance* dan sebaliknya.

Responden dalam penelitian ini menunjukkan tingkat *burnout* yang rendah dan tingkat *work-life balance* tinggi. *Burnout* yang rendah tersebut disebabkan karena beberapa faktor, yaitu tingkat pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan.

Variabel *burnout* memiliki sumbangan efektif terhadap terciptanya *work-life balance* sebesar 31.70% dan 68.30% sisanya berhubungan dengan faktor lain yang tidak terdapat pada

penelitian ini, seperti karakteristik *kepribadian*, perbedaan karakteristik keluarga, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan sikap dari masing-masing orang dalam memandang *work-life balance* itu sendiri.

Hasil uji beda memperlihatkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang bermakna pada tingkat *burnout* berdasarkan status pernikahan, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Hal yang sama juga terlihat pada variabel *work-life balance*, tidak ada perbedaan yang bermakna pada tingkat *work-life balance* berdasarkan status pernikahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, M. R. (2013). Self Esteem antara Ibu Rumah Tangga yang Bekerja dengan yang Tidak Bekerja. *Jurnal Online Psikologi Vol. 01 No. 01, Thn. 2013*
- Anna, L.K. (2013). Wanita Lebi Rentan Stres Emosional. <http://health.kompas.com/read/2013/05/25/08244338/Wanita.Lebih.Rentan.Stres.Emosional> diakses pada Selasa, 5 Agustus 2014 pukul 17:05
- Arwildayanto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi ; Pendekatan Budaya Kerja dosen Profesional*. Gorontalo : Ideas Publishing.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

- Cahyolaksono, S. M. (2008). Stress Kerja pada Dosen Perempuan Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Suami. *Skripsi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang*
- Deny, S. (2014). 42% Wanita RI Lebih Pilih Bekerja Daripada Diam di Rumah. <http://bisnis.liputan6.com/read/2019532/42-wanita-ri-lebih-pilih-bekerja-daripada-diam-di-rumah> diakses pada Rabu 20 Agustus 2014 pukul 22:00
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional. (2010). Pedoman Beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi
- Djajendra. (2013). Work-Life Balance Menciptakan Etos Kerja yang Unggul. <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2013/03/23/work-life-balance-menciptakan-etos-kerja-yang-unggul-545200.html> diakses pada Jum'at 25 Juli 2014 pukul 10:30
- Fisher, G. G. (2001). Work / Personal Life Balance: A Construct Development Study. *A Dissertation Submitted to the Graduate College of Bowling Green State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy*
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology* 2009, Vol. 14, No. 4, 441–456
- Greenberg, J.S. 2002. Comprehensive Stress Management (7th Edition). McGraw Hill : New York
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior* 63 (2003) 510–531
- Jatiningsih, Oksiana & Setyowati, Nanik. (2006). Konstruksi Gender Guru di Sekolah Dasar Negeri di Surabaya. *LENTERA, Jurnal Studi Perempuan*, Vol. 2/No. 1/Juni 2006, ISSN 1858-4845
- Khilmiyah, A. (2012). Stres Kerja Guru Perempuan di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta. *Lentera Pendidikan*, Vol. 15 No. 2 Desember 2012: 135-143
- Kusuma, A. P. (2013). Pengaruh Leader-Member Exchange (LMX) dan Organizational Climate (Iklim Organisasi) terhadap Tingkat Burnout Karyawan (Studi pada Kepala Unit dan Karyawan Customer Service BRI Mojokerto). *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Malang : Program Studi Psikologi Universitas Brawijaya
- Liputan 6 . (2012). Karyawan Menangis di Kantor Wajar Nggak?. <http://health.liputan6.com/read/458766/karyawan-menangis-di-kantor-wajar-nggak> diakses pada Sabtu 23 Agustus 2014 pukul 07:24
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi edisi 10. Jogjakarta : ANDI
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 2, 99-113 (1981)
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol.* 2001. 52:397–422
- Mizmir. (2011). Hubungan *Burnout* dengan Kepuasan Kerja Pustakawan di Pusat Jasa Perpustakaan dan Informasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. *Skripsi*

*Mahasiswa Program Studi Ilmu
Perpustakaan Fakultas Ilmu
Pengetahuan Budaya Universitas
Indonesia.*