

**KELELAHAN KERJA (BURNOUT SYNDROM)  
PADA DOSEN BERDASARKAN  
KARAKTERISTIK DEMOGRAFI, HARAPAN,  
PENGHARGAAN DAN KONTROL**

Sri Wayanti

(Program Studi DIII Kebidanan Kampus  
Bangkalan, Poltekkes Kemenkes Surabaya)  
Suryaningsih

(Program Studi DIII Kebidanan Kampus  
Bangkalan, Poltekkes Kemenkes Surabaya)  
Esyuananik

(Program Studi DIII Kebidanan Kampus  
Bangkalan, Poltekkes Kemenkes Surabaya)

**ABSTRAK**

**Pendahuluan:** Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan yaitu melalui peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. **Metode:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kelelahan kerja (burnout) pada dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Surabaya berdasarkan harapan, karakteristik demografi, penghargaan dan kontrol. Desain penelitian adalah cross sectional dengan sampel 48 orang dosen, data diambil menggunakan MBI-ES dan kuesioner lalu diolah dengan uji Chi square dan regresi logistik. **Hasil:** Sebagian besar responden berada pada umur 41-60 tahun (62.5%), perempuan (81.2%), telah menikah (83.3%), Jabatan lektor (60.4%) dan masa kerja sebagai dosen >5 tahun. Sebagian besar responden mempunyai harapan yang tinggi (68.7%), mendapatkan penghargaan tinggi (62.5%), dan mendapatkan kontrol yang tinggi (56.3%). Separuh responden memiliki kelelahan kerja tinggi (50%) yang sebagian besar mengalami kelelahan emosional tinggi (56.3%). Tidak terdapat pengaruh karakteristik demografi terhadap kelelahan kerja ( $p > 0,05$ ). Harapan responden tak berpengaruh terhadap kelelahan kerja, sedangkan penghargaan dan kontrol berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Hasil analisis regresi logistik menunjukkan penghargaan berpengaruh dominan terhadap kelelahan kerja. **Kesimpulan:** Penghargaan berpengaruh dominan terhadap kelelahan kerja.

**Kata Kunci:**

kelelahan kerja, dosen, harapan, karakteristik demografi, penghargaan, kontrol

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Pendidikan Diploma III Kebidanan merupakan pendidikan Ahli Madya yang mempersiapkan lulusan menguasai kompetensi yang dipersyaratkan sebagai seorang bidan profesional, bekerja secara mandiri, mampu mengembangkan diri dan beretika. Kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi serta tuntutan masyarakat yang semakin kritis terhadap pelayanan kebidanan yang diberikan oleh bidan memberikan konsekuensi kepada lulusan pendidikan bidan untuk meningkatkan *hard skill*, *soft skill* dan pengetahuannya serta bertindak sesuai kompetensi dan kewenangannya (Kemenkes, 2011).

Dalam upaya menghasilkan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi, maka mutu SDM kesehatan perlu ditingkatkan melalui pengembangan kualitas institusi pendidikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan yaitu melalui peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. (Depkes RI, 2003). Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil (Depkes RI, 2001).

Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar (Depdiknas, 2001). Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensional pribadi maupun keterampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil dari fungsi – fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan

proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS) (Djohar, 2010).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja (*Burnout syndrom*) pada Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Surabaya

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian analitik dengan menggunakan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Surabaya sejumlah 52 orang. Sampel diambil secara *Probability Sampling* dengan teknik *proportional random sampling* sebanyak 48 dosen, 19 orang dari Prodi Kebidanan Magetan, 19 Orang dari Prodi Kebidanan Sutomo dan 10 orang dari Prodi Kebidanan Bangkalan. Dari keseluruhan responden, semua data terisi lengkap sehingga semua subjek dapat dilakukan analisis data. Penelitian ini menggunakan variabel independen karakteristik demografi, harapan, penghargaan dan kontrol dan variabel dependen Kelelahan kerja (*Burnout Syndrom*).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner *Maslach Burnout Inventory (MBI)- ES* yang terdiri dari 22 pernyataan dengan skor 0-6, untuk mengukur kelelahan kerja, sedangkan untuk mengukur variabel bebas (penghargaan, kontrol, harapan dan karakteristik demografi) menggunakan kuesioner yang telah teruji validitas dan realibilitas. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis *univariate* yang dilakukan terhadap satu variabel dengan persentase. Kemudian dilanjutkan dengan analisis *bivariate* menggunakan *chi square*, apabila syarat *chi square* tidak terpenuhi peneliti menggunakan *fisher exact*. Untuk mengetahui variabel dominan yang berpengaruh terhadap kelelahan kerja menggunakan regresi logistik.

Penelitian ini dilakukan di Jurusan Kebidanan pada Bulan April-Juli 2015 dan telah mendapatkan *ethical clearance* dari komisi etik Poltekkes Kemenkes Surabaya.

#### HASIL PENELITIAN

##### Karakteristik Responden

Berdasar Tabel 1, sebagian besar responden berada pada umur 35-55 tahun

(66.7%), berjenis kelamin perempuan (81.2%), telah menikah (83.3%), Jabatan lektor (60.4%) dan masa kerja sebagai dosen >5 tahun (93.7%).

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik Responden	Jumlah (n = 48)	%
Umur		
18-40 tahun	12	25
41-60 tahun	30	62.5
>60 tahun	6	12.5
Jenis kelamin		
Laki-laki	9	18.8
Perempuan	39	81.2
Status Perkawinan		
Menikah	40	83.3
Belum Menikah	8	16.7
Jabatan		
Dosen JFU	2	4.2
Asisten Ahli	4	8.3
Lektor	29	60.4
Lektor Kepala	13	27.1
Masa Kerja dosen		
≤ 5 tahun	3	6.3
>5 tahun	45	93.7

Keterangan: menggunakan analisis deskriptif

##### Pengaruh faktor demografi (umur, jenis kelamin, dan status perkawinan) terhadap burn out syndrom

Sebaran kelelahan kerja (*Burnout Syndrom*) responden berdasarkan faktor demografi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Sebaran kelelahan kerja (*Burnout Syndrom*) Berdasarkan faktor demografi

Karakteristik	Kelelahan Kerja (burnout Syndrom)		Nilai p
	Rendah (n: 24)	Tinggi (n: 24)	
Jenis kelamin			
Laki-laki	4(44.4%)	4(55.6%)	0.5**
Perempuan	19(48.7%)	20(51.3%)	
Umur			
18-40 tahun	6(50%)	6(50%)	0.4*
41-60 tahun	13(43.3%)	17(56.7%)	
>60 tahun (Dewasa lanjut)	5(83.3%)	1(16.7%)	
Status Perkawinan			
Menikah	19(47.5%)	21(52.5%)	0.35*
Belum menikah/janda/duda	5(62.5%)	3(37.5%)	*

Keterangan: \*  
Cianalisis menggunakan Uji Chi Square \*\* diuji menggunakan *Fisher Exact*

Tabel 2 menunjukkan tidak terdapat korelasi jenis kelamin, umur maupun status

perkawinan terhadap kelelahan kerja dengan nilai  $p > 0.05$ .

### Korelasi Harapan, Penghargaan dan Kontrol terhadap Kelelahan kerja (*Burnout Syndrome*)

Korelasi kelelahan kerja (*Burnout syndrome*) responden berdasarkan Harapan, penghargaan dan kontrol dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Korelasi Kelelahan Kerja (*Burnout syndrome*) Dosen Berdasarkan Harapan, Penghargaan dan Kontrol

Variabel	Kelelahan kerja ( <i>Burnout syndrome</i> )		Nilai $p$
	Rendah (n = 24)	Tinggi (n = 24)	
Harapan			
Tinggi	19(57.6%)	14(42.4%)	0.106**
Redah	5(33.3%)	10(66.7%)	
Penghargaan			
Tinggi	19(63.3%)	11(36.7%)	0.018**
Redah	5(27.8%)	13(72.2%)	
Kontrol			
Tinggi	17(63.0%)	10(37%)	0.040**
Redah	7(33.3%)	14(66.7%)	

Keterangan:

\* diuji menggunakan Uji Fisher Exact Test

### Faktor dominan yang berpengaruh terhadap burn out syndrom

Untuk mengetahui factor apa yang paling dominan mempengaruhi kelelahan kerja (*burn out syndrome*) pada dosen dilakukan analisis regresi logistic karena variabel terikat dalam penelitian ini merupakan variabel kategorik. Penyaringan variabel kandidat untuk masuk dalam model analisis multivariat apabila mempunyai  $p < 0.25$  dan memiliki substansi kemaknaan. Berdasarkan analisis bivariate didapatkan hanya 3 variabel yang memiliki nilai  $p < 0.25$  yaitu variabel harapan, control dan penghargaan sehingga hanya ketiga variable inilah yang dapat dianalisis secara multivariate. Hasil akhir analisis multivariat dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Faktor dominan yang berpengaruh terhadap kelelahan kerja (*burnout Syndrom*)

Variabel	R	R Square	B	SE	p	95% CI
Harapan			-.123	.833	.882	.884 (.173 –
Penghargaan			1.432	.723	.048	4.527)
Kontrol			1.145	.730	.117	4.189 (1.015 –
						17.250)
Konstanta	0.168	0.224	-3.432			3.142(-.752 –
						13.130)

-2 Log Likelihood=57.693 G=0,830  $p < 0,005$

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 50% kelelahan kerja tinggi terjadi pada usia dewasa awal, 56.7% pada dewasa tengah dan 16,7% terjadi pada dewasa lanjut. Hasil pengujian statistik menunjukkan tidak ada pengaruh antara umur terhadap kelelahan kerja. Dosen yang berusia dewasa tengah lebih burnout dibandingkan dengan dosen berusia dewasa awal dan dewasa lanjut. Hal ini tidak sesuai dengan beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa burnout paling sering terjadi pada karyawan yang muda dengan usia dibawah 30 tahun atau 40 tahun, yang mempunyai pengalaman pekerjaan yang secara relatif sedikit (Byrne dalam Cooper et al 1996). Pekerja pemberi pelayanan di usia muda dipenuhi dengan harapan yang tidak realistis, jika dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih tua. Seiring dengan pertambahan usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil, lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 55,6% dosen laki laki mengalami kelelahan kerja tinggi, akan tetapi setelah dilakukan analisa statistik tidak terdapat pengaruh jenis kelamin terhadap *burn out syndrom* pada dosen jurusan kebidanan. Pada awalnya, dikatakan perempuan mengalami burnout dengan tingkat yang lebih tinggi dari pria (Etzion dan Pines dalam Cooper et al 1996). Namun, penelitian Greenglass (dalam Cooper et al 1996) menunjukkan burnout lebih mudah terjadi pada pria dibandingkan wanita (Anderson & Iwanicki, Birmingham, dalam Farber,1991). Pengaruh perubahan gender terkait dengan peran dalam pekerjaan dan posisi hirarki membuat dosen wanita mampu untuk mengaktualisasikan dirinya dalam pekerjaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh status perkawinan terhadap terjadinya *burn out syndrom* pada dosen jurusan kebidanan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa guru yang berstatus belum menikah cenderung lebih tinggi mengalami burnout dibandingkan dengan yang berstatus menikah. Hal ini dapat dikaitkan dengan dukungan sosial yang diperoleh dosen. Pada mereka yang menikah, adanya dukungan dari pasangan akan membantu mengurangi burnout yang dialami, pada dosen yang belum menikah kerjasama dan relasi dengan teman sejawat dan mahasiswa dapat memberikan dukungan sosial yang dapat mengurangi

kelelahan kerja. Dalam dunia kerja, seseorang dihadapkan pada situasi kerja yang penuh tuntutan dan tekanan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan banyak permasalahan bagi individu dan dapat berdampak negatif terhadap performa kerja seseorang. Pada situasi yang demikian, kehadiran orang lain yang memberikan dukungan akan sangat membantu bagi individu untuk mengatasi masalah yang dihadapi

### **Korelasi Harapan, Penghargaan dan kontrol terhadap Kelelahan kerja (*Burnout Syndrom*)**

Tabel 3 menunjukkan bahwa harapan responden tidak berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Dosen akan termotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Suatu penelitian longitudinal pada guru, menunjukkan bahwa burnout lebih sering menyebabkan ketidakpuasan kerja (Greenglass dalam Cooper et al,1997). Pada penelitian yang sama juga terbukti bahwa karyawan dengan level burnout yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk berhenti dari pekerjaan. Akan tetapi pada pegawai negeri sipil hal ini dapat menyebabkan kondisi apatis terhadap pekerjaan dan lingkungan sekitar.

Teori pengharapan (*expectancy theory*) pada dasarnya merupakan fungsi dari tiga karakteristik: (1) persepsi pegawai bahwa upayanya mengarah pada suatu kinerja (2) persepsi pegawai bahwa kinerjanya dihargai (misalnya dengan gaji atau pujian) (3) nilai yang diberikan pegawai terhadap imbalan yang diberikan. Menurut *Vroom's expectancy theory*, perilaku yang diharapkan dalam pekerjaan akan meningkat jika seseorang merasakan adanya hubungan yang positif antara usaha-usaha yang dilakukannya dengan kinerja (Simamora, 1999). Perilaku-perilaku tersebut selanjutnya meningkat jika ada hubungan positif antara kinerja yang baik dengan imbalan yang mereka terima, terutama imbalan yang bernilai bagi dirinya (Nelson, 1996).

Para dosen mendambakan bahwa kinerja mereka akan berkorelasi dengan imbalan-imbalan yang diperoleh dari organisasi. Para dosen menentukan pengharapan mengenai imbalan dan kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa yang akan datang. Pada tahap berikutnya seorang pegawai melakukan pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu yang dievaluasi oleh organisasi; dan organisasi memberikan imbalan terhadap kinerjanya.

Selanjutnya pegawai mempertimbangkan hubungan antara kinerja yang telah mereka berikan pada organisasi, imbalan yang mereka terima yang dikaitkan dengan kinerja serta kewajaran hubungan tersebut. Pada akhirnya pegawai menentukan tujuan dan pengharapan baru berdasarkan pengalaman sebelumnya dalam organisasi.

Jika dosen melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan imbalan oleh organisasi, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu berlanjut terus di masa yang akan datang. Untuk mempertahankan pertalian antara kinerja dengan motivasi pegawai ini perlu adanya: penilaian kinerja pegawai yang akurat, imbalan yang langsung berhubungan dengan tingkat kinerja dan umpan balik dari para penyelia. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 72.2% dosen yang mendapatkan penghargaan yang rendah mengalami kelelahan kerja yang tinggi dengan nilai  $p < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh setiap individu ketika melaksanakan tugas. Pengakuan atau penghargaan harus diberikan dengan ikhlas dihadapan umum supaya nilai pengakuan itu semakin besar. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang bekerja, yang termasuk dalam kompensasi non finansial. Pengakuan untuk dosen berkisar dari ucapan terima kasih yang spontan dan pribadi sampai program formal yang diumumkan secara luas dimana jenis-jenis perilaku tertentu tertentu dianjurkan dan prosedur untuk mencapai pengakuan diidentifikasi secara jelas. Penghargaan harus bergantung pada kinerja, karyawan harus mendapatkan hubungan yang jelas.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *feedback positive* yang diberikan atasan dapat mengurangi *burnout* pada bawahan (dalam Cooper et al,1996). Hal tersebut terjadi karena, *feedback positive* merupakan penghargaan yang diberikan atasan terhadap kemampuan bawahan. Oleh karena itu, *feedback positive* membuat bawahan menjadi bersemangat dalam melaksanakan tugas dan terhindar dari kejenuhan. Menurut Sarafino (2002) *feedback positive* yang diberikan oleh atasan merupakan bagian dari jenis-jenis dukungan sosial. Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima

dari orang lain atau kelompok. Oleh karena itu, adanya dukungan sosial membuat individu merasa yakin bahwa dirinya dicintai, dihargai sehingga dapat mengurangi gejala burnout yang dialaminya. Sebaliknya, tidak adanya dukungan sosial dapat menimbulkan ketegangan dan meningkatkan terjadinya burnout pada individu. Kelelahan kerja dapat mengakibatkan seseorang merasa jenuh dengan pekerjaannya. Hal ini bisa menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Pada dosen jurusan kebidanan yang merupakan pegawai negeri sipil, kelelahan kerja dapat memicu terjadinya perasaan apatis, tidak mau tahu terhadap lingkungan sekitarnya yang dapat berdampak pada kinerja.

Penghargaan merupakan suatu bentuk dukungan yang terjadi melalui ungkapan positif atau penghargaan yang positif pada individu, dorongan untuk maju atau persetujuan akan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan yang positif individu dengan orang lain (Sarafino, 2002). Biasanya dukungan ini diberikan oleh atasan dan rekan kerja. Dukungan jenis ini, akan membangun perasaan berharga, kompeten dan bernilai.

Penghargaan memberikan kontribusi yang terakhir dalam membentuk motivasi internal. Pemberian penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada pegawai atas prestasi kerja yang dicapainya. Pegawai akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan diri dari usahanya. Dalam memberikan penghargaan kepada pekerja hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan, karena prestasi kerja atau jasa yang telah diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas dihadapan umum supaya nilainya semakin besar. Penelitian Hayadi didapatkan hasil bahwa pemberian umpan balik/penghargaan, motivasi dan pengetahuan mempunyai korelasi yang positif terhadap kinerja bidan puskesmas dalam pelayanan antenatal di Bengkulu Selatan.

Sebagai pribadi yang berinteraksi dengan lingkungan sekitar, penghargaan yang diinginkan dosen umumnya rasa hormat dan status dalam berbagai macam bentuk seperti, pengakuan atas prestasi, dan simbol status atau kekuasaan termasuk penghargaan dalam keterlibatannya dalam proses belajar mengajar. Sesuai dengan teori hierarki Maslow bahwa setiap manusia juga ingin dihargai (*esteem or status needs*).

Pemberian penghargaan dapat mengubah perilaku dosen dalam pelaksanaan pembelajaran dapat memicu

peningkatan kinerjanya. Penghargaan yang telah diberikan tidak dalam bentuk finansial tapi juga bisa berupa pujian dan sanjungan sebagai ungkapan penghargaan prestasi yang dicapai. Pemberian kesempatan mengikuti pendidikan, seminar, dan pelatihan serta diajak berlibur bersama dapat membuat dosen sudah dihargai atas kinerjanya.

Penghargaan mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu kerja ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kontrol juga berpengaruh terhadap kelelahan kerja dengan nilai  $p < 0.05$ . Kontrol atau pengawasan merupakan bagian terakhir dari suatu manajemen. Masih lemahnya pengendalian atau pengawasan akan menyebabkan berbagai penyimpangan antara yang direncanakan dan yang dilaksanakan. Pengawasan dilakukan untuk melihat sejauh mana keberhasilan tercapai.

Beberapa penelitian empiris menemukan bahwa burnout pada karyawan khususnya kelompok kerja, mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas secara positif berhubungan dengan burnout, sedangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi sosial secara negatif berhubungan dengan burnout. Ketidakpuasan kerja berhubungan positif dengan burnout (Greenglass dalam Cooper et al, 1997).

Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan suatu kontrol. Hasil observasi yang dilakukan pada karyawan yang lemah komitmen menunjukkan level burnout yang tinggi. Mereka tidak peduli terhadap pekerjaan dan organisasinya dan menarik diri secara kognitif. Tidak adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan membuat individu merasa tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan, sehingga dalam menjalankan tugas tidak dapat dilakukan secara optimal. Karakteristik lainnya seperti pekerjaan yang monoton, tidak adanya umpan balik, tidak adanya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, dan kondisi fisik pekerjaan yang tidak baik akan meningkatkan level burnout pada individu.

#### **Faktor dominan yang berpengaruh terhadap burn out syndrom**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai  $r$  sebesar 0,168 menunjukkan terdapat

korelasi rendah antara faktor penghargaan, harapan, dan kontrol terhadap terjadinya kelelahan kerja. Faktor penghargaan merupakan faktor dominan yang dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang bekerja, yang termasuk dalam kompensasi non finansial. Pengakuan atau penghargaan harus diberikan dengan ikhlas dihadapan umum supaya nilai pengakuan itu semakin besar. Pengakuan untuk dosen berkisar dari ucapan terima kasih yang spontan dan pribadi sampai program formal yang diumumkan secara luas dimana jenis-jenis perilaku tertentu tertentu dianjurkan dan prosedur untuk mencapai pengakuan diidentifikasi secara jelas. Penghargaan harus bergantung pada kinerja, karyawan harus mendapatkan hubungan yang jelas.

Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan suatu kontrol. Hasil observasi yang dilakukan pada karyawan yang lemah komitmen menunjukkan level burnout yang tinggi. Mereka tidak peduli terhadap pekerjaan dan organisasinya dan menarik diri secara kognitif. Tidak adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan membuat individu merasa tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan, sehingga dalam menjalankan tugas tidak dapat dilakukan secara optimal. Karakteristik lainnya seperti pekerjaan yang monoton, tidak adanya umpan balik, tidak adanya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, dan kondisi fisik pekerjaan yang tidak baik akan meningkatkan level burnout pada individu

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penghargaan merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja (*burn out Syndrom*) pada dosen jurusan kebidanan. Penghargaan memberikan kontribusi yang terakhir dalam membentuk motivasi internal. Pemberian penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada pegawai atas prestasi kerja yang dicapainya. Pegawai akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan diri dari usahanya.

### Saran

1. Bagi Poltekkes Kemenkes Surabaya

Diharapkan pimpinan baik ditingkat direktorat, jurusan maupun program studi agar selalu memberikan apresiasi, dukungan dan *feed back positif* atas hasil kerja staf maupun dosen sebagai bentuk penghargaan terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Penghargaan dapat diberikan berupa ucapan, pujian, penilaian yang baik atas keterlibatannya dalam pelaksanaan pekerjaannya dan diharapkan bisa berdampak positif dari untuk menghindari kelelahan kerja.

2. Bagi Unit PPM Poltekkes Kemenkes Surabaya.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menentukan efek dari kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai poltekkes kemenkes surabaya

## DAFTAR PUSTAKA

- Alexander LL, Burnout: impact on nursing (document on the internet) California;CME Resource, 2009 (diunduh 25 Desember 2014) tersedia dari <http://www.netce.com>
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), Laporan Pencapaian Tujuan Pembangunan milenium di Indonesia 2005, Jakarta: RI; 2005
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), Laporan Pencapaian Tujuan Pembangunan milenium di Indonesia 2010, Jakarta: RI; 2010
- Balai Pustaka, 1991. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta:*
- Brussafero, S. Agnoletto AP, Gubian F, Balestrieri M. Use of the maslach burnout inventory to support health care workers management in hospitals, *Journal of preventive medicine and hygiene*, 2000;41;18-23
- Cooper, C.N., Schabarcq, M.J., & Winnubst, J.A.M, "Handbok of work and health psychology", John Wiley & Sons Ltd, United States, 1996.
- Dep.Kes.RI. *Pedoman Organisasi Dan Tatalaksana Politeknik Kesehatan*. Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan SDM Kesehatan, Jakarta. 2003
- Departemen Kesehatan RI, Keputusan Menteri kesehatan nomor 128/Menkes/SK/II/2004 tentang kebijakan dasar pusat kesehatan masyarakat, Jakarta, RI. 2004
- Departemen Kesehatan RI, Peraturan Menteri kesehatan nomor 741/Menkes/PER/VII/208 tentang

- Standar pelayanan minimal bidang kesehatan di kabupaten/ kota, Jakarta, RI. 2008
- Dep.Kes.RI. *Standard Pelayanan Kebidanan*, Jakarta. 2001
- Dep.Dik.Nas. *Pendidikan Sebagai Sistem*. Dirjen Dikti. Jakarta. 2001
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya* Edisi kesepuluh jilid I. Terjemahan Paramita Rahayu. Klaten : Intan Sejati.
- Djuwita, T.M., *Pengaruh Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi dan Motif Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerjanya*, Jawa Barat, <http://www.pages.yourfavorite.com/ppsupi/> disertasi 2004.
- Farmawan D, Pengaruh role related stressors dan burnout terhadap kepuasan kerja perawat dan dampaknya pada kinerja (studi kasus pada instalasi rawat darurat rumah sakit umum daerah sumedang), Bandung, tesis: Program Magister manajemen [rogram pascasarjana Universitas Padjadjaran Bandung, 2011
- Gorji M dan Varizi S, The survey job burnout and its relation with the performance of the employes (case study : Bank) International conference on Innovation, Manajemen and service, 2011:14:219-224
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M, and Donanelly, J.H., 2004,*Organisasi Perilaku : Struktur dan Proses*; Bina Rupa Aksara: Jakarta.
- Harrianto, R. Buku Ajar kesehatan Kerja, Jakarta:EGC;2009
- Herujito Yayat, M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hogan MC, Foreman KL., Naghavi M, Ahn SY, Wang M, Makela SM, et al. Maternal mortality for 181 countries, 1980-2008: a systematic analisis progress towards millenium development goal 5. *Lancet*, 2010;6736(10)60518-1
- Imanoviani T dan Djuniarto E, 2011. Perbedaan Level Burnout pada wanita karir yang menikah dan belum menikah. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
- Jihad A. dan Haris A. 2008. *Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Multi Pressindo
- Johana Purba, Aries Yulianto, Ervy Widyanti, Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Guru, Jakarta, dipublikasikan dalam Jurnal Psikologi Vol. 5 No. 1, Juni 2007
- Kemenkes RI, 2011. *Kurikulum Inti Pendidikan D III Kebidanan*. Kemenkes RI
- Khotimah K. 2010. Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan burnout pada perawat RSUD Budi Rahayu Pekalongan. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw. Hill. New York.
- Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manumur Perusahaan*; Remaja Rosdakarta: Bandung. ghca
- Majid A. 2009. *Perencanaan Pembelajaran (Mengembangkan Standar Kompetensi Guru)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C. Scaufeli. WB. Leiter MP. *Job burnout. Annu Rev Psysiol*, 2001; 52;397-422
- National safety council; manajemen stress: Jakarta:EGC;2003*
- Sarafino, E.P, "Health Psychology Biopsychosocial Interactions", (4th ed.) John Wiley & Sons, Inc, United State, 2002.
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manumur* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sisdiknas. Himpunan peraturan perundang-undangan Guru dan Dosen, Fokusmedia. Bandung. 2005
- Sugiono. *Statistika Untuk Penelitian*. 19 ed. Bandung. Alfabeta. 2011.
- Tim Fakultas Pendidikan UPI, *Pedoman penilaian Kinerja Dosen*, UPI, 2009
- WHO, Departemen of economic and social affairs, infant mortality rate (both sexes combined) by majyor area region and country, 1950-2010, estimatess 1950-2010, Genewa, WHO. 2010
- Wirawan. *Evaluasi kinerja sumber daya manumur; teori, aplikasi, dan penelitian*:Jakarta, Salemba Empat;2009
- Wirakusumah MHSdFF. *Konsistensi Penelitian Dalam Bidang Kesehatan*. 1 ed. Bandung: PT Revika Aditama. 2011