

BURNOUT DOSEN STIE NIAS SELATAN

Timotius Duha

Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan
(timotiusfamduha@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan fenomena *burnout* yang dialami oleh dosen STIE Nias Selatan. *Burnout* atau kejenuhan kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan dari peran seorang pekerja, tidak terkecuali dosen. Ada banyak alasan dosen mengalami *burn out*, salah satunya karena beban mengajar yang banyak. Alasan terjadinya *burnout* dikarenakan faktor-faktor lainnya. Responden merupakan keseluruhan dosen STIE Nias Selatan yang berjumlah 46 orang yang diwawancarai dengan waktu yang tidak teratur atau kebetulan ada waktu luang akan diwawancarai.

Kata kunci: *Burnout, faktor yang mempengaruhi burnout, dianostik burn out, solusi penyelesaian burnout*

PENDAHULUAN

Profesi dari setiap pekerja berbeda-beda ada yang santai, ada yang butuh tingkat ketelitian dan konsentrasi tinggi, ada juga yang butuh tenaga fisik yang kuat, berbeda pula jika profesi tersebut membutuhkan kemampuan analisa yang baik tanpa harus menggunakan otot-ototnya untuk bekerja. Ada juga pekerjaan yang membutuhkan fisik prima dan

penampilan menarik, ada juga yang tidak harus tampil menawan dihadapan orang banyak. Semua pekerjaan sama baiknya bila ditekuni dengan baik. Pekerjaan tidak perlu dibanding-bandingkan, karena sudut pandang tiap orang atau pekerja dalam memahami pekerjaannya berbeda-beda. Alasan lain karena pekerjaan memiliki kekhasan masing-masing. Dengan kata lain, jika

pekerjaan dicintai maka akan dijalani atau ditekuni dengan baik, dan sudah barang tentu pekerjaan yang ditekuni tersebut akan dianggap lebih baik ketimbang pekerjaan lainnya.

Setiap orang bisa saja mengidam-idamkan pekerjaan yang baik, bergengsi, nyaman, minim resiko, dan dari pekerjaan tersebut bisa menghasilkan pendapatan yang besar. Tetapi tidak semua orang bisa mendapatkannya karena terbentur oleh terbatasnya lowongan pekerjaan atau karena tidak memiliki kesempatan bekerja di perkerjaan tersebut, atau ketiadaan kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Sehingga harapan tersebut hanya sebatas angan-angan belaka. Setiap pekerja yang menekuni profesinya, tentulah diharapkan agar terus mencintai pekerjaannya dan terus bertahan pada pekerjaannya tersebut. Dengan begitu semakin lama pekerja tersebut bekerja, maka semakin banyak pula

pengalaman kerjanya. Dengan begitu pekerja tersebut dapat menguasai seluk beluk pekerjaannya, dan dapat dianggap sebagai orang yang ahli dibidangnya.

Seringkali pekerjaan yang dilakukan atau yang dikerjakan bisa saja membuat pekerja tersebut mengalami kejenuhan kerja. Hal ini memang lumrah terjadi disemua pekerjaan yang ada di dunia ini tidak terkecuali dosen-dosen STIE Nias Selatan juga pernah mengalami kejenuhan kerja, namun jika kejenuhan kerja dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan keseriusan kerja. Bahkan *burnout* bisa menjadi “momok” yang menakutkan sebab menurut Maslach dalam Kartini, 2011 yang di kutip oleh (Butar-butur, 2015) Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik

atau pun mental. Keadaan seperti ini biasa disebut dengan *burnout*.

Stres sering dihindari oleh kebanyakan orang, dan *burnout* lebih parah dibanding stres. Oleh sebab itu sebelum berdampak kearah negatif, hendaknya *burnout* perlu diatasi secepatnya, karena dampak dari *burnout* dapat merubah perilaku seorang individu. Menurut Kreimer dan Kinicki dalam Diaz, 2007, yang dikutip oleh (Butar-butur, 2015) *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja yang kuat. Sejalan dengan pernyataan sebelumnya, Pedro *et al* dalam (Adnyaswari & Adnyani, 2017) Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan.

Beberapa tahun terakhir, perguruan tinggi dibawah naungan Yayasan Pendidikan Nias Selatan, tidak terkecuali STIE Nias Selatan menerima dampak dari kebijakan pemerintah daerah untuk menggratiskan biaya pendidikan dari Sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Sehingga kebijakan ini memicu animo masyarakat yang cukup tinggi untuk berbondong-bondong kuliah di perguruan tinggi, salah satunya STIE Nias Selatan. Banyaknya jumlah mahasiswa yang kuliah di Nias Selatan menyebabkan rasio dosen dan mahasiswa sangat jauh dari kata-kata ideal. Sutjipto dalam (Diaz, 2007) *burnout* merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat.

Akibat fenomena diatas, Jumlah mahasiswa meningkat mencapai ribuan banyaknya, sementara jumlah dosen terbatas. Hal ini tentu membuat kepanikan

tersendiri bagi dosen dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Menurut Maslach dalam (Priyanti, 2015) Pekerjaan yang berorientasi melayani orang lain dapat membentuk hubungan yang bersifat asimetris antara pemberi dan penerima layanan. Seseorang yang bekerja pada bidang pelayanan, akan memberikan perhatian, pelayanan, bantuan, dan dukungan kepada klien. Hubungan yang tidak seimbang tersebut dapat menimbulkan ketegangan emosional yang berujung dengan terkurasnya sumber-sumber emosional.

Hal ini membuat terkurasnya energi dosen untuk mengedepankan pelayanan kemahasiswaan yang hanya terpaku dengan satu bidang saja yaitu, pengajaran, dan beberapa kegiatan lainnya yang sanggup atau ada kesempatan untuk dikerjakan. Sedangkan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat tidak “tersentuh” sama

sekali selama beberapa tahun lamanya. Hal ini membuat dosen STIE Nias Selatan tidak produktif di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Ini sangat kontradiktif dengan Permen ristik dikti tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, pasal 28 kegiatan pokok dosen mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian proses pembelajaran; pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran; pembimbingan dan pelatihan; penelitian; dan pengabdian kepada masyarakat; memiliki tugas tambahan; dan aktif di kegiatan penunjang lainnya. (Menteri Riset dan Pendidikan Tinggi, 2015) Sejalan dengan hal diatas, Muslihudin dalam (Maharani & Triyoga, 2012), Kejenuhan kerja merupakan suatu masalah yang dapat menyebabkan seseorang mencoba mencapai suatu tujuan yang tidak realistis dan pada akhirnya mereka kehabisan energi dan perasaan tentang dirinya dan orang-orang disekitarnya.

Burnout perlu diketahui, dianalisa dan perlu dicari solusi penyelesaiannya. Merujuk kepada uraian diatas, saya tertarik untuk menganalisa permasalahan *burnout* dosen STIE Nias Selatan.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian *Burnout*

Burnout berdasarkan pengertian dari National Safety Council adalah keadaan jenuh, seringkali pikiran kita menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan kelelahan mental dan emosional, kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun, pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut menurun (Maharani & Triyoga, 2012).

Burnout adalah akibat dari stress yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya. Menurut Kreitner dan

Kinicki dalam (Sihotang, 2014) Nilai-nilai pribadi adalah apa saja pencapaian yang telah ditorehkan oleh seorang individu selaku pekerja. Jika seorang belum mampu berprestasi atau menaklukan target pribadi dan pekerjaannya, maka dapat memunculkan kejenuhan kerja atau *burnout*.

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk didalamnya berkembang kosep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Harnida, 2015). Apabila didalam diri pekerja ada konsep diri negatif maka muncullah ketidak optimisme dalam dirinya, dan menganggap dirinya tidak berpotensi menyelesaikan pekerjaannya. Maka pekerjaan akan terbengkalai dan tidak selesai sesuai target. Perilaku negatif yang muncul adalah sikap acuh tak acuh dan bermalas-malasan.

Burnout sebagai sidrom psikologis yang muncul saat karyawan berada pada lingkungan kerja yang penuh stress dengan

tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya yang rendah.(M. R. Rahmawati, 2016) Jika sumber daya sedikit dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) sementara beban pekerjaan sangat banyak, maka SDM yang sedikit tersebutlah yang harus menanggung beban untuk menyelesaikan pekerjaan yang banyak tersebut. Hal yang akan membuat *burnout* apabila pekerjaan tersebut harus sesegera mungkin diselesaikan dan ditambah lagi apabila tidak adanya penambahan SDM untuk mengimbangi jumlah pekerjaan yang banyak tersebut.

Menurut Change dalam (Hapsari, 2014) Faktoryang mempengaruhi terjadinya *burnout* adalah sebagai Beban Kerja (*Workload*), Perasaan terhadap control (*Control*), Terkait Imbalan (*Reward*), Terasing dari Komunitas (*Community*), Tidak ada keadilan (*Fairness*), Sistem nilai (*Value*), Stres kerja, Motivasi kerja.

Menurut Maslach dalam (Y. Rahmawati, 2013) Ukuran untuk

diagnostik *burnout* terdiri dari 3 aspek yaitu:

- a. *Emotional exhaustion*, yaitu adanya keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan, ditandai oleh terkurasnya tenaga, mudah letih, jenuh, mudah tersinggung, sedih, tertekan, merasa terjebak dalam pekerjaan, perkembangan emosi yang negatif yang dapat menimbulkan sikap yang negative terhadap dirisen diri, pekerjaan dan oranglain serta perusahaan;
- b. *Depersonalization*, yaitusikapda nperasaan yang negatif terhadap klien atau orang-orang disekitar, ditandai dengan adanya kecenderungan individu menjauhilingkungan pekerjaanya ,apatis dan merasakurang dipedulikan oleh lingkungan pekerjaan dan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaannya;
- c. *Low of personal accomplishment*, yaitu penilaian diri negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan, dimana individu tersebut menilai rendah kemampuan diri sendiri, kecenderungan mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerjanya, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam pekerjaannya, merasa tidak mampu untuk

mencapai suatu prestasi atau tujuan dalam pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian etnografi yang merupakan salah satu jenis penelitian kualitatif, dimana peneliti melakukan studi terhadap budaya kelompok dalam kondisi yang alamiah melalui obeservasi dan wawancara (Sugiono, 2016). Sedangkan lokasi penelitian berada di lingkungan kampus STIE Nias Selatan. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh staf pengajar di STIE Nias Selatan baik dosen tetap yayasan maupun dosen tidak tetap yang keseluruhannya berjumlah 46 orang. Keseluruhan populasi dijadikan responden untuk dijadikan figur untuk diwawancarai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Informasi Demografi Responden

Tabel dibawah ini memaparkan demografi responden yang menguraikan karakteristik responden:

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentas e
Jenis Kelamin		
Laki-laki	34	74 %
Perempuan	12	26 %
Status Pernikahan		
Menikah	42	91 %
Belum	4	9 %
Umur (Tahun)		
25-29	2	5 %
30-35	25	55 %
≥36	18	40 %
Tingkat Pendidikan		
S-2	45	98 %
S-3	1	2 %
Lama Mengajar (Tahun)		
0-4	12	26 %
5-8	26	57 %
≥ 9	8	17

a. Temuan pertama

Bila membahas faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* maka hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya adalah:

1. Beban kerja, beban tugas mengajar dosen di STIE Nias Selatan sangat tinggi berkisar 24 s/d 36 SKS per dosen per semester
2. Perasaan terhadap control, Banyak pekerjaan yang tidak dipayungi oleh regulasi atau aturan yang jelas. Sehingga pekerjaan dilaksanakan hanya karena kebiasaan pekerjaan

tersebut dilaksanakan, kesesuaian dengan situasi dan kondisi, maupun karena kebijakan yang dibuat oleh berbagai pihak.

3. Imbalan, Permasalahan imbalan sangatlah sensitif dan relatif. Namun meskipun beban kerja dosen STIE Nias Selatan, dosen STIE Nias Selatan masih berharap agar jam mengajar banyak, dengan demikian imbalan yang akan diterima menjai besar
4. Terasing dari komunitas, karena begitu banyaknya kesibukan didalam kampus, membuat dosen tersisih dikomunitasnya terutama didalam kehidupan bermasyarakat.
5. Tidak ada keadilan, dosen masih berpendapat bahwa gaji yang diterima belum sebanding dengan pengabdian yang diberikan, fasilitas yang digunakan sangat minim mendukung pekerjaannya
6. Sistem nilai, Dosen STIE Nias Selatan masih berada dalam lingkungan adat yang kuat, sehingga dosen belum bisa bebas berekspresi dengan mengadopsi cara-cara mengajar dikota-kota besar, karena takut melanggar adat. Dosen STIE Nias Selatan bekerja hanya secara konfensional saja.
7. Stres kerja, stress kerja sering dialami oleh dosen STIE Nias Selatan terutama bila pekerjaan tersebut mendekati *deadline*, jadwal yang padat, dan banyaknya jumlah mahasiswa

yang harus dilayani dalam waktu bersamaan

8. Motivasi, dorongan atau motivasi untuk berkembang masih sangat minim diterima dosen karena sesama dosen masih saling belajar untuk bertumbuh. Masih belum ada mentor yang dijadikan panutan.

b. Temuan Kedua

Terkait temuan tentang burnout yang didapatkan melalui observasi dan wawancara kepada dosen STIE Nias Selatan adalah:

1. Dosen STIE Nias Selatan mengalami kelelahan emosional apabila sedang dalam keadaan depresi karena banyak beban pikiran, masih adanya tugas-tugas yang belum terselesaikan, atau ada topik bahasan materi yang belum terpecahkan, ataupun bila mahasiswa bermasalah terhadap dosen. Hal ini menyebabkan dosen akan mudah marah, cepat tersinggung dan terkesan mengabaikan pekerjaannya.
2. Dosen STIE Nias Selatan mengalami depersonalisasi apabila waktu istirahat siang terpakai untuk mengajar, mengikuti rapat, atau ada kegiatan yang menuntut dosen tersebut untuk tetap berada di kampus, selanjutnya bila ada pelayanan kepada mahasiswa yang harus sesegera mungkin diselesaikan, jadwal mengajar yang padat untuk satu hari dari

pagi sampai dengan malam hari juga menjadi penyebab *burnout*. Sehingga karena terlalu sibuk ini dosen STIE Nias Selatan jauh dari lingkungan dan aktifitas sosial dilingkungan tempat dia berada

3. Sikap rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dialami Dosen STIE Nias Selatan apabila dosen STIE Nias Selatan masih belum mampu mencapai target pribadi atau karena belum mampu melakukan sesuatu bagi peningkatan kemampuannya sebagai dosen

c. Solusi Penyelesaian *Burnout*

Burnout perlu dicarikan solusi penyelesaiannya agar dosen menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Fahmi, 2016) Sehingga dengan adanya semangat kerja, dapat mencegah dampak-dampak buruk dari *burnout*. *Burnout* juga berdampak buruk dimana dapat

mempengaruhi pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri, seperti keengganan untuk melaksanakan tugas, marah dan dendam, perasaan bersalah, adanya perasaan gagal, kecil hati dan masa bodoh (*ignoring*) (Hariono, n.d.). Jadi, jika dosen tidak memiliki *burnout* berarti dia akan bersemangat kerja (tidak malas) dan akan setia terhadap pekerjaannya.

Chenis dalam (Yusuf, 2011) Kejenuhan kerja merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis dengan mereka, mangkir dalam pekerjaan, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja yang kuat. Lebih Lanjut Chenis dalam (Yusuf, 2011) mengulas mengulas empat alasan yang menyebabkan kejenuhan kerja dalam lembaga pelayanan sosial penting diberi perhatian. Pertama, kejenuhan kerja mempengaruhi moral kerja dan

kesejahteraan psikologis pekerja. Kedua, kejenuhan kerja mempengaruhi kualitas pelayanan dan perawatan yang diberikan kepada klien. Ketiga, kejenuhan kerja sangat memberi pengaruh yang kuat terhadap keberfungsian lembaga tempat pekerja social itu bekerja. Tingginya tahap tekanan dan kejenuhan kerja akan mengakibatkan kegagalan program yang dijalankan. Keempat, kejenuhan kerja yang dialami pekerja pelayanan social jarang diberi perhatian, sebab mereka selalu diharapkan dapat dan siaga memberikan pertolongan untuk mengatasi permasalahan klien dan meningkatkan kesejahteraan psikologis klien. Dari Sumber-sumber diatas, maka peneliti menginterpretasikan solusi penyelesaian *burnout* dengan adanya pemberian perhatian atau motivasi

Kerja sama yang baik dan saling peduli akan mendorong satu sama lain untuk saling mendukung karir rekan kerjanya dan saling

mengingatkan satu sama lain untuk memberi masukan terkait pekerjaan masing-masing akan menjadikan dosen lebih peka terhadap pekerjaannya dan dapat mengurangi tekanan *burnout*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prestiana dan Purbandini yang menyatakan hubungan antar sesama perawat terjalin cukup baik. Kondisi yang saling mendukung antar sesama perawat dapat menurunkan *burnout* yang dialami perawat (Prestiana & Purbandini, 2010). Beberapa hal yang dapat menurunkan *burnout* yaitu:

1. Refreshing

Dari wawancara beberapa dosen, terbatasnya figur-figur yang diutus keluar daerah untuk mengikuti pelatihan dan tugas dinas lainnya, menyebabkan ada beberapa dosen menunggu kesempatan untuk diutus keluar daerah mengikuti pelatihan. Hal ini dapat menjadi sarana untuk melakukan penyegaran untuk terbebas sesaat dari rutinitas-

rutinitas yang padat. Ada juga dosen yang mengusulkan agar dosen-dosen STIE Nias Selatan secara bersama-sama melakukan *touring* keluar kota atau luar daerah untuk sekedar berwisata ataupun untuk melakukan studi banding.

2. Insentif

Selain gaji pokok dan tunjangan lainnya, dosen STIE Nias Selatan juga berharap agar adanya pelibatan yang lebih atau banyak atau pemerataan peran sebagai dosen pembimbing tugas akhir dan dosen penguji di seminar proposal dan sidang komprehensif, serta dilibatkan dalam kepanitiaan untuk berbagai event yang diselenggarakan oleh STIE Nias Selatan

3. Intesitas Pertemuan Bersama

Intensitas pertemuan bersama bertujuan untuk mempererat hubungan emosional antar sesama dosen agar secara rutin dapat duduk bersama dengan waktu yang telah ditetapkan untuk berbicara bersama tentang

perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi pekerjaan. Sehingga dari pertemuan yang diadakan tersebut dapat memunculkan ide-ide baru, gagasan baru, koreksi yang membangun, maupun saran agar pekerjaan masing-masing dosen semakin berkualitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Yang menjadi kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Dosen STIE Nias Selatan Mengalami burnout selama bertahun-tahun dari 2011 sampai dengan 2015
2. Sejak tahun 2016 *burnout* yang dialami dosen berangsur-angsur menurun seiring berkurangnya jumlah mahasiswa
3. Dosen sangat membutuhkan dukungan dari rekan kerja, mengharapkan insentif yang proposioanal, membutuhkan waktu untuk *refreshing*,serta menginginkan adanya waktu-waktu yang digunakan untuk pertemuan bersama dengan rekan kerja untuk dapat mengurangi *burnout*
4. Tidak adanya aturan yang jelas menyebabkan dosen terkadang bekerja tanpa aturan dan panduan yang jelas sehingga dosen bekerja karena kebiasaan yang sudah sering dilakukan

atau dapat berubah karena adanya kebijakan untuk merubahnya.

Yang menjadi saran pada penelitian ini adalah:

1. Jumlah beban mengajar dosen dikurangi dan perlu didorong untuk meningkatkan kemampuannya dalam kapabilitas sebagai dosen terutama dibidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, agar dosen STIE Nias Selatan tidak hanya berfokus untuk mengajar saja
2. Hendaknya dosen-dosen STIE Nias Selatan membangun kepercayaan didalam dirinya untuk terus kuat menghadapi beban kerja yang berat, karena tugas dosen sebagai bentuk pengabdian yang mulia bagi kemajuan Nias Selatan. Namun diperlukan juga kebijakan dari pimpinan untuk memberikan berbagai pelatihan dan terobosan/ kebijakan untuk peningkatan kemampuan dosen agar dimasa depan dosen-dosen STIE Nias Selatan berprestasi didalam profesinya.
3. Diantara dosen STIE Nias Selatan, perlu meningkatkan koordinasi dan kerja sama yang baik, agar masing-masing dosen merasa mendapatkan dukungan dari rekan sekerja yang dapat membangun kepercayaan diri dosen untuk bekerja, sehingga kejenuhan kerja bisa berangsur-angsur menghilang
4. STIE Nias Selatan perlu merancang, membahas, dan

menetapkan berbagai aturan dan panduan yang menjadi panutan dosen STIE Nias Selatan dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajibannya.

DAFTAR PUTAKA

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2474–2500.
- Butar-butur, I. R. T. (2015). *Hubungan Antara BURNOUT Dengan Prestasi Kerja Insurance Agents Prudential Cabang Kantor Graha Prestasi Medan*.
- Diaz, R. (2007). *Universitas gunadarma fakultas psikologi*.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT . Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 3(2), 107–116.
- Hapsari, D. W. (2014). *Fa k ultas*

- psikologi universitas muhammadiyah surakarta* 2014.
- Hariono, F. A. (n.d.). *Burnout Pada Agen Call Center*.
- Harnida, H. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan. *Pesona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1), 31–43.
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan, 5(2), 167–178.
- Menteri Riset dan Pendidikan Tinggi. (2015). Menteri riset, teknologi, dan pendidikan tinggi republik indonesia No 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2010). Novita Dian Iva Prestiana dan Dewanti Purbandini.
- Prijayanti, I. (2015). *Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan pt. x*.
- Rahmawati, M. R. (2016). *Pengaruh Job Satisfaction dan Burnout Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Organik dan Anorganik di Asuransi Syariah Bumiputera Yogyakarta*.
- Rahmawati, Y. (2013). *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Burnout pada karyawan bagian operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama*.
- Sihotang, I. N. (2014). Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin. *Jurnal Psyche*, 1(1), 9–17.
- Yusuf, H. (2011). Pengaruh kondisi organisasi terhadap kejenuhan kerja pekerja sosial yang bekerja di panti sosial penyandang cacat di indonesia (. *Informasi*, 16(3), 177–187.