

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN
BURNOUT PADA DOSEN UNIVERSITAS
SETIA BUDI SURAKARTA**

SKRIPSI

*Dalam Rangka Penyusunan Skripsi Sebagai Salah Satu
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi Strata I Psikologi*



Disusun oleh :

**Dian Fitriyanti
(13140198K)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2019**

PENGESAHAN SKRIPSI

Berjudul

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN
BURNOUT PADA DOSEN UNIVERSITAS
SETIA BUDI SURAKARTA**

Oleh :

Dian Fitriyanti
13140198K

Dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi Surakarta dan diterima untuk memenuhi
sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh
derajat gelar sarjana Psikologi

Pada tanggal :

13 Juni 2019

Mengesahkan,
Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi

Dekan,



Drs. Isaac Jogues Kiyok Sito Meiyanto, Ph.D.

Penguji

1. Dr. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si.
2. Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi, Psikolog
3. Dra. Endang Widyastuti, MA.

Tanda Tangan

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Dian Fitriyanti

NIM : 13140198K

Program Studi : S1 Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada dosen Universitas Setia Budi Surakarta

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar hasil karya saya sendiri dan bebas plagiat karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu/dikutip dalam naskah dan disebutkan pada daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini hasil plagiat, saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku

Surakarta, 13 Juni 2019

Yang membuat pernyataan,



Dian Fitriyanti

13140198K

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini merupakan momentum kecil dalam hidupku

Kupersembahkan untuk

Kedua orang tuaku dengan tulus menyayangiku

Kakak yang begitu kusayangi

Dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktunya

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan” (QS. Al-Insyirah: 5)

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (QS. Al-Baqarah: 286)

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya, jika kamu orang-orang yang beriman” (QS. Al-Imran: 139)

“Semakin sulit jalan untuk meraih kemenangan, semakin besar pula kebahagiaan saat berhasil mendapatkannya”

“Ingat, layang-layang terbang melayang tinggi itu karena melawan angin”

KATA PENGANTAR

Puji rasa dan syukur mendalam penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Salam dan shalawat semoga selalu tercurahkan pada baginda Rasulullah Muhammad SAW.

Skripsi yang berjudul “*Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout pada dosen Universitas Setia Budi Surakarta*” ini penulis susun untuk memenuhi persyaratan kurikulum sarjana strata-1 (S-1) pada Fakultas Psikologi, Universitas Setia Budi. Penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan tugas akhir ini hingga selesai. Secara khusus rasa terima kasih tersebut penulis sampaikan kepada:

1. Yayasan Pendidikan Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan sarana dan prasarana yang memadai sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sesuai harapan.
2. Bapak Dr. Ir Djoni Tarigan, MBA, selaku Rektor Universitas Setia Budi.
3. Bapak, Drs. Isaac Jogues Kiyok Sito Meiyanto, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi.
4. Bapak Patria Mukti, S.Psi., M.Si selaku sekretaris Fakultas S1 Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi.
5. Ibu Prilya Shanty Andrianie, M.Psi., Psi selaku Ketua Program Studi dan dosen Pembimbing Akademik, yang memberikan saran dan arahan serta tak henti-hentinya memotivasi untuk selalu semangat dan segera menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Aditya Nanda Priyatma, S.Psi., M.Si selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dorongan dan meluangkan waktu serta dukungan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

7. Ibu Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi. Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan, bimbingan, kesabaran serta dukungan dan masukan kepada penulis.
8. Ibu Dra. Endang Widyatuti, MA selaku penguji ketiga yang memberikan masukan agar skripsi penulis menjadi lebih baik dengan memberikan bimbingan dan arahan serta saran dengan penuh kesabaran dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Y. Joko Dwi Nugroho, M.Psi. Bapak Sujoko, S.Pdi, S.Psi, M.Si. Bapak Mohammad Khasan, S.Psi., M.Si., yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
10. Bapak Suyanto, SE., yang telah memberikan bantuan dalam proses administrasi dengan sabar sehingga skripsi dapat berjalan dengan lancar.
11. Seluruh pihak Yayasan Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
12. Dosen Universitas Setia Budi Surakarta yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu dalam penelitian.
13. Keluarga tersayang, Bapak Hasan, Ibu Siti Hayati, Kakak Rossa Manawati yang selalu memberikan semangat, dukungan, bantuan, kesabaran serta tak henti-hentinya memotivasi sehingga penulis tergerak untuk selalu merasa bertanggung jawab menyelesaikan skripsi ini.
14. Ibu Nani dan Ibu Ambri yang selalu membantu, memberi motivasi serta memberikan semangat dalam menjalani perkuliahan.
15. Kakak Angelina Julianti yang selalu membantu selama di kota perantauan.
16. Saudaraku Raka Arya Ramadhan yang selalu membantu dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Sahabatku Septriani Ririn dan Erviana Kusuma Wardhani yang selalu memberi semangat, motivasi, memberikan pertolongan, menemani dalam keadaan senang maupun susah dan selalu menghibur dengan lelucon-lelucon konyolnya.

18. Teman-teman Angkatan 2014 Annisa Bella, Trisnatalie, Aswandy Randy Sahagita, Erma Sulistyowati, Heni Anik Salamah, Stefany Victori Hutabarat, Yessicha Marlita Fanny, Ratih Dewi Astari, Tabita Dea Tefani, Ardhita Fitria Ningrum, Lita Erpina Siregar, Bina Ayu Larasati, Yosy Wijaya, Johan Zuraida Prabowo, Anna Ratri dan teman-teman Fakultas lain yang bersedia menjadi teman dan kakak tingkat yaitu ka Neldy dan Ka Ririh serta adik tingkat di Fakultas Psikologi yang selalu bertanya “kapan ujian?”
19. Muhamad Nur Aswadi yang selalu memberikan support serta tiada hentihentinya memotivasi untuk selalu memberikan semangat dan segera menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini belum sempurna, baik dari segi materi maupun penyaji. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam penyempurnaan tugas akhir ini. Terakhir penulis berharap, semoga tugas akhir ini dapat memberikan hal yang bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan khususnya bagi penulis juga.

Surakarta, 13 Juni 2019

Penulis,
Dian Fitriyanti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHANAN SKRIPSI	ii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. <i>Burnout</i>	14
1. Definisi <i>Burnout</i>	14
2. Aspek-Aspek <i>Burnout</i>	15
B. Dukungan Sosial.....	17
1. Definisi Dukungan Sosial.....	17
2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial.....	18
C. Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan <i>Burnout</i>	21
D. Hipotesis	26

BAB III	METODE PENELITIAN	27
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	27
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
1.	<i>Burnout</i>	28
2.	Dukungan Sosial.....	28
C.	Populasi dan Sampel.....	29
1.	Populasi	29
2.	Sampel	29
3.	Sampling.....	29
D.	Metode Pengumpulan Data	30
1.	Skala Burnout	31
2.	Skala Dukungan Sosial.....	33
E.	Validitas dan Reliabilitas.....	34
1.	Validitas.....	34
2.	Reliabilitas.....	35
F.	Teknik Analisa Data	35
1.	Uji Asumsi.....	36
2.	Uji Hipotesis.....	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A.	Persiapan Penelitian.....	38
1.	Orientasi Kancan Penelitian	38
2.	Proses Perijinan	40
3.	Persiapan Alat Ukur	41

4. Uji Coba Alat Ukur	42
5. Hasil Uji Coba Alat Ukur	43
B. Pelaksanaan Penelitian	45
C. Deskripsi Data Penelitian	46
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	46
2. Deskripsi Data Penelitian	48
D. Analisis Data Penelitian	50
1. Uji Asumsi Dasar	50
2. Uji Hipotesis.....	52
E. Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala <i>Burnout</i>	32
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Dukungan Sosial Sebelum Uji Coba.....	33
Tabel 3. Sebaran Aitem skala dukungan sosial	44
Tabel 4. Sebaran Aitem skala <i>Burnout</i>	45
Tabel 5. Jenis Kelamin	47
Tabel 6. Presentase subjek berdasarkan usia	47
Tabel 7. Masa Kerja.....	47
Tabel 8. Fakultas.....	47
Tabel 9. Deskripsi Data Penelitian	48
Tabel 10. Norma Kategorisasi Skor Subjek	49
Tabel 11. Frekuensi Dukungan Sosial.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	61
Lampiran 2. Data Uji Coba Dukungan Sosial.....	69
Lampiran 3. Data Hasil Uji Coba Dukungan Sosial	71
Lampiran 4. Data Uji Coba <i>Burnout</i>	73
Lampiran 5. Data Hasil Uji Coba <i>Burnout</i>	75
Lampiran 6. Koefisien Kolerasi Item Total dan Reliability Skala Dukungan Sosial.....	77
Lampiran 7. Koefisien Kolerasi Item Total dan Reliability Skala Dukungan Sosial.....	79
Lampiran 8. Koefisien Kolerasi Item Total dan Reliability Skala <i>Burnout</i>	81
Lampiran 9. Koefisien Kolerasi Item Total dan Reliability Skala <i>Burnout</i>	83
Lampiran 10. Koefisien Kolerasi Item Total dan Reliability Skala <i>Burnout</i>	85
Lampiran 11. Skala Penelitian setelah Uji Coba.....	86
Lampiran 12. Data Penelitian <i>Burnout</i>	91
Lampiran 13. Data Penelitian setelah <i>outlier Burnout</i>	93
Lampiran 14. Data Penelitian Dukungan Sosial	94
Lampiran 15. Data Penelitian Setelah <i>Outlier</i> Dukungan Sosial.....	96
Lampiran 16. Deskripsi data Empirik dan Uji Asumsi.....	98
Lampiran 17. Deskripsi data Empirik dan Uji Asumsi setelah <i>outlier</i>	100
Lampiran 18. <i>Screening Outlier</i>	102
Lampiran 19. Surat Ijin Penelitian	104

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *BURNOUT* PADA DOSEN UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA

Dian Fitriyanti

13140198K

ABSTRAK

Bekerja merupakan sebuah tahapan kehidupan yang pasti dilalui oleh setiap manusia untuk memenuhi kebutuhan dalam hidupnya. Namun, seseorang dapat mengalami tekanan-tekanan terkait pekerjaannya yang apabila berkelanjutan dapat berkembang menjadi *burnout*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada dosen Universitas Setia Budi Surakarta. Hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout* pada dosen.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengambilan sampelnya dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Subjek dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Setia Budi Surakarta yang berjumlah 51 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dukungan sosial dan *burnout*. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dengan bantuan *SPSS 21.0 for windows release*.

Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = -0,318$ dengan $p = 0,041$ ($p < 0,05$). Hal tersebut membuktikan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout*, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: Dukungan Sosial, *Burnout*

**RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND BURNOUT
TOWARD THE LECTURERS OF
UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA**

Dian Fitriyanti

13140198K

ABSTRACT

Work is a stage of life that must be journeyed by every human being in order to fulfill their needs for a living. However, someone may experience a lot of pressures at workplace which could develop into occupational burnout.

This study aims to determine the relationship between social support and burnout experienced by lecturers of Universitas Setia Budi Surakarta. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between social support and burnout experienced by those lecturers.

This study uses a quantitative method, whereas samples are taken using purposive sampling technique. 51 lecturers of Universitas Setia Budi Surakarta are selected as research subjects. The measurement instruments used in this study are social support scale and burnout inventory. Meanwhile, the method of data analysis is Karl Pearson's product-moment correlation supported by SPSS 21.0 for windows release.

The result of the analysis shows that the correlation coefficient is $r_x = -0,318$ with $p=0.041$ ($p < 0.05$). It proves that there is a significant negative relationship between social support and burnout, so the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keywords: Social Support, Burnout

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan sebuah tahap yang pasti akan dilalui oleh setiap manusia dan untuk memenuhi kebutuhan dalam hidupnya. Namun, dalam bekerja seseorang dapat mengalami tekanan-tekanan mengenai pekerjaannya dan apabila berkelanjutan maka dapat berkembang menjadi kecenderungan *Burnout*. Maslach dan Jackson (dalam Lailani, 2012) menyatakan *Burnout* yaitu merasa lelah secara emosional, merasa jenuh dengan pekerjaannya, kurang produktif dalam bekerja, dan kurangnya semangat untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.

Burnout merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Khususnya pada dosen yang mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang menuntut energi, waktu, sumber daya dan melayani orang sekitar. Dosen sangat rawan dalam mengalami *Burnout*, dikarenakan tingkat kinerja yang melampaui batas yaitu dengan membawa pekerjaannya di luar jam kerja, target dalam prestasi perusahaan dengan membuat laporan penelitian dosen, dan target untuk meningkatkan program mahasiswa. Kompetensi dosen menentukan kualitas dengan menjalankan Tri Darma perguruan tinggi yakni terdapat tiga poin yang pertama pendidikan dan pengajaran adalah peran penting dosen untuk menciptakan bibit unggul dari suatu perguruan tinggi contohnya melaksanakan perkuliahan, membimbing,

dan mengembangkan program kuliah. Kedua yaitu penelitian dan pengembangan adalah sangat penting bagi kemajuan perguruan tinggi karena mampu untuk mengembangkan ilmu dan teknologi bagi dosen maupun mahasiswa contohnya menghasilkan karya ilmiah, membuat karya teknologi dan menyampaikan orasi ilmiah. Ketiga ialah pengabdian kepada masyarakat yakni dilakukan berbagai kegiatan positif contohnya melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian, memberi latihan/penyuluhan/ceramah kepada masyarakat, memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah, membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat, dan kegiatan lain yang berfungsi pengabdian kepada masyarakat yang diatur dan diakui pimpinan Universitas.

Dosen yang mengalami *burnout* tidak hanya dengan mengajar yang dilakukan, namun pekerjaannya mengharuskan mengabdikan pada masyarakat serta pengembangan dalam kinerjanya sebagai dosen di Universitas, hal ini didukung oleh penelitian lain. Penelitian Satriyo (2014) menyatakan terdapat *Burnout* tingkat tinggi pada dosen, dari penelitiannya menyebutkan bahwa dosen pada Universitas Widyagama Malang mengalami *burnout* salah satunya dikarenakan jam kerja melampaui batas, hal ini menyebabkan tingginya tingkat absensi, kepuasan kerja yang rendah dan turunnya komitmen dan produktivitas. *Burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental dan emosional yang intens. Dosen yang terpenuhi kebutuhan secara psikis dan fisik yaitu di antaranya rekan kerja yang mendukung, atasan yang

memahami kebutuhan, dan pekerjaan yang tidak melebihi batas kemampuan atau ringannya beban pekerjaan maka *Burnout* akan berada dititik tingkat rendah.

Penelitian Darmawan, dkk (2015) menyatakan terdapat *burnout* pada dosen wanita di berbagai Universitas dikarenakan terdapat tuntutan seorang dosen untuk meningkatkan kompetensi terhadap tugas dan tanggung jawabnya yang rasional dan terorganisir terhadap Universitas dan mahasiswa. Hal ini dosen sering melanjutkan tugas dan pekerjaannya di rumah sehingga subjek harus bisa mewujudkan keseimbangan dalam pekerjaan dengan kehidupan saat berada di rumah sehingga menyebabkan dosen rentan mengalami kelelahan emosional.

Penelitian Reza, Kalila, dan Gholipour (dalam Rizka, 2013) menemukan bahwa *Burnout* merupakan variabel penting, bukan hanya itu *Burnout* merupakan indeks untuk menunjukkan kinerja individu yang lemah dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi sikap, kesehatan fisik, mental dan pada akhirnya akan berdampak pada perilaku.

Kelelahan kerja secara nyata dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja, jika dosen mengalami *Burnout* yang tinggi maka mempengaruhi kinerja individu, dapat menurunkan produktivitas, menurunkan kemampuan pekerja dalam memproses informasi, ketidaknyamanan, gangguan, mengurangi kepuasan, hilangnya semangat, meningkatnya kesalahan, kecelakaan yang sering terjadi, kendornya perhatian dan ketidak tepatan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, jika dosen mengalami tingkat *Burnout* yang rendah maka

dosen akan berkembang kreatifitasnya dalam kinerja, cepat menangkap informasi dari atasan, menurunnya kesalahan dalam bekerja dan komunikasi baik dengan rekan kerja dan atasan. *Burnout* tingkat tinggi menyebabkan menurunnya kinerja dan produktivitas, hal ini mengakibatkan orang-orang yang lelah tidak dapat mengukur tingkat penurunan kinerja mereka sendiri dan tidak menyadari bahwa mereka tidak lagi berfungsi sebaik saat mereka tidak mengalami *Burnout* dan mempengaruhi psikologis seperti perasaan tegang, lemas, sulit berkonsentrasi hingga sulit berfikir koheren.

Prijayanti (2015) menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan PT. X Kantor Cabang Jakarta Selatan dan Bekasi, hasilnya 13 dari 17 karyawan mengalami *Burnout* yang disebabkan pekerjaan di atas batas kemampuan, hal ini karyawan menyatakan tidak aman bekerja pada perusahaan tersebut bahkan lingkungan kerja ikut berpengaruh yaitu kurangnya bantuan dan dukungan dari rekan kerja dan atasan saat bekerja. Hal ini membuat karyawan kesulitan dalam menangani dan menyelesaikan pekerjaan maupun masalah di perusahaan. Pada akhirnya karyawan sering tidak masuk kerja dengan beralasan sakit, cuti, dan beberapa karyawan memilih dimutasi bahkan ada karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Salah satu faktor munculnya *Burnout* pada dosen adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik atau kurangnya dukungan sosial. Ketidaksiharian antara yang diharapkan dosen dengan yang diberikan Universitas terhadap individu, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan

adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya *Burnout* pada diri dosen. Maslach dan Leiter (dalam Rizka, 2013) mengatakan bahwa ada 2 faktor dominan yang menyebabkan seseorang mengalami *Burnout* yaitu faktor pertama *situasional* (kondisi lingkungan kerja yang kurang baik), terdiri dari 6 (enam) bagian yaitu *Workload* (beban kerja), *Control* (pengawasan), *Award* (hadiah), *Social Interaction* (interaksi sosial), *Fairness* (keadilan atau kejujuran), *Values* (nilai). Faktor yang kedua yaitu Faktor *individual* (diri sendiri) terdiri dari 4 (empat) bagian, yaitu *Factors as age* (faktor umur), *Gender* (peran laki-laki dan wanita), *Marital status* (status pernikahan), *Experience* (pengalaman). Beberapa faktor di buktikan dari fenomena *burnout* pada dosen di Universitas Setia Budi ialah pertama beban kerja yaitu dari banyaknya jumlah mahasiswa dibandingkan dengan jumlah dosen khususnya di Fakultas Farmasi. Faktor lainnya dosen mengalami *burnout* dikarenakan dari atasan yang kurang memberi dukungan terhadap dosen. Hal ini dibuktikan dari wawancara peneliti dengan dosen Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi dengan inisial HR dengan jenis kelamin laki-laki yang termasuk dari faktor *individual* yaitu peran laki-laki cenderung lebih rentan mengalami *burnout*.

Manusia selain makhluk individu juga merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Mereka saling mengadakan interaksi dengan orang lain, memiliki rasa kebersamaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, hidup berdamping dan memperoleh dukungan satu sama lain. Kehadiran

orang-orang terdekat dalam kehidupan sehari-hari khususnya di dalam bekerja, seorang individu seringkali membuatnya nyaman, merasa disayangi dan dihargai oleh orang lain atau dari rekan kerja dan atasan. Dukungan sosial adalah tindakan yang sifatnya membantu dengan melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan materi dan penilaian yang positif pada individu dalam menghadapi permasalahan. Dukungan sosial tersebut sangat berpengaruh bagi individu dalam beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan. Dukungan tersebut berkaitan dengan pembentukan keseimbangan mental dan kepuasan psikologis.

Menurut Sarafino (1994), dukungan sosial diartikan sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang lain. Dukungan sosial ini dapat berasal dari berbagai sumber yaitu dari keluarga, teman, rekan kerja, dokter, atau organisasi dan pasangan. Dukungan sosial di kalangan dosen memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini akan menjadi dukungan bagi dosen ketika bekerja maupun saat mengajar. Dukungan sosial membuat dosen semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat, semangat dan dukungan yang diberikan pada rekan kerja atau atasan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria, bersemangat kembali dan kurangnya tingkat *Burnout*.

Daisy (dalam Prijayanti, 2015) menyatakan bahwa lingkungan ikut mendukung seseorang dan dapat mengurangi intensitas *burnout* yang dialaminya. Untuk mengatasi *Burnout* terhadap dosen yang dibutuhkan adalah suatu dukungan yaitu dukungan sosial (baik dukungan dari atasan, rekan kerja, dan keluarga) atau dalam suatu pendekatan dan pembinaan konseling yang dilakukan Universitas guna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh dosen di tempat kerja sehingga nantinya. Dosen tersebut dapat mengelola kelelahan kerja dengan baik dan dapat memberikan dampak positif kepada dosen maupun Universitas.

Fenomena yang dikemukakan oleh Setyaningrum (2014) yaitu para tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso mengalami stres kerja rendah karena tingkat dukungan sosial pada individu tergolong tinggi. Hal ini mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada tenaga kesehatan non keperawatan. Sehingga dukungan sosial sangat berpengaruh terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta yang berpengaruh pada individu yang merasa dihormati, dihargai, dicintai, dan diperhatikan oleh orang-orang di lingkungan sekitar. Sehingga memicu sikap optimis pada individu, mampu mengatasi permasalahan dengan baik, memiliki tingkat kecemasan yang rendah, dan mampu membina hubungan baik dengan lingkungan sekitar.

Fenomena dukungan sosial yaitu menemukan kecenderungan bahwa karyawan di kantor Navigasi BBC menghabiskan waktu kurang dari 73%

untuk interaksi tatap muka. Sementara penggunaan surat elektronik (surel) dan pesan singkat meningkat lebih dari 67%. Hal ini berdampak menurangi kemampuan karyawan untuk fokus dan berkonsentrasi pada pekerjaan, ketika karyawan tidak bisa berkonsentrasi dalam pekerjaan mereka, keinginan untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan orang lain pun berkurang. Tidak hanya kurang komunikasi bahkan mereka tidak peduli pada rekan-rekan kerja. (News, 2018).

Dukungan sosial diperlukan untuk mengurangi kelelahan kerja. Karena, semakin besar dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah tingkat kelelahan kerjanya, hal tersebut akan berdampak positif bagi dosen seperti prestasi kerja yang bagus, semangat dalam mengajar, dan tanggapan yang bagus dalam menerima informasi. Begitu sebaliknya jika semakin kecil atau rendah dukungan yang diterima oleh dosen maka semakin tinggi tingkat kelelahan dalam bekerja, hal ini akan menimbulkan dampak negatif yaitu kinerja yang buruk bahkan berkepanjangan memperburuk kondisi emosional, fisik dan mental. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh dosen yaitu dengan adanya kesempatan untuk membagi pikiran dan perasaan orang lain dan memberikan kesempatan kepada orang lain untuk dapat merasakan hal yang sama dengan diri kita, adanya keinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain atau mahasiswa dan menjalin hubungan yang bermakna dengan keluarga, mahasiswa, atasan dan rekan kerja akan berkurangnya kelelahan kerja atau *Burnout*. Tiga faktor dukungan sosial (Myers dalam Maslihah, 2011) yaitu pertama empati turut merasakan

kesusahan orang lain rekan kerja atau mahasiswa dengan bertujuan untuk mengantisipasi emosi dan mengurangi kesulitan, kedua norma dan nilai sosial bertujuan untuk membimbing individu untuk menjalankan kewajiban dalam kehidupan dan ketiga pertukaran sosial yaitu hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, informasi.

Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan dan khususnya komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, perilaku atasan dan rekan kerja akan sangat mempengaruhi terjadi *Burnout* pada kinerja dosen. Atasan atau pimpinan yang memberi dukungan penuh maka tingkat *Burnout* pada dosen akan berkurang atau rendah.

Dari penelitian Hidayat, dkk (2014) yang dikutip dari jurnal dengan judul hubungan antara *burnout* dan *locus of control* Eksternal dengan intensi *turnover* pada tenaga penjualan di P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta. Penelitian ini mengambil responden 61 orang. Peneliti ini mengungkapkan adanya hubungan signifikan yang disimpulkan bahwa terdapat kelelahan fisik dan emosional atau disebut *burnout*. Penyebabnya ialah jam kerja yang cukup panjang dan padat, tuntutan pekerjaan yang memicu kelelahan, dan kurangnya sumber daya yang menimbulkan perilaku atau sikap negatif terhadap pekerjaan. Sehingga hal ini menyebabkan timbulnya *burnout* berkepanjangan. Berdasarkan hasil analisa tersebut bahwa hasil kategorisasi *burnout* menunjukkan 44,26% responden memiliki tingkat *burnout* pada kategori sedang dan 14,75% pada katergori rendah. Nilai rata-rata empirik

sebesar 47,93. Hal ini berarti secara umum, tenaga penjualan P.T. Budimas makmur Mulia Surakarta memiliki tingkat *burnout* sedang.

Ditemukan fenomena pada perusahaan *insurance agen prudantial* di cabang kantor graha prestasi medan, pada dasarnya karyawan menawarkan jasa proteksi sebagai bentuk produknya kepada masyarakat yang membutuhkan dan selanjutnya diharapkan akan menjadi pelanggannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan dan perusahaan mengajak setiap pihak untuk bergabung ataupun bekerjasama untuk menghadapi kerugian yang mungkin terjadi. Tugas ini merupakan elemen yang esensial dalam operasi perusahaan. Tanpa *underwriting* yang efisien, perusahaan tidak akan mampu bersaing. Data diperoleh dari kinerja karyawan tidak memuaskan karena terdapat 5-10% *insurance agent* yang mengalami pemutusan hubungan kerja setiap tahunnya dan 15 dari 58 karyawan tidak mencapai target penjualan yang ditentukan. Hal tersebut menyebabkan kelelahan fisik, mental dan emosional yang dialami dalam jangka waktu lama, pekerjaan yang menuntut keterlibatan emosional tinggi, ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi yang ditetapkan oleh perusahaan. Inilah faktor yang dapat menyebabkan agen semakin tertekan dan akhirnya menimbulkan *burnout*.

Penelitian Satriyo (2014) dengan populasi 120 dosen di universitas Widyagama Malang yang mengungkapkan bahwa adanya efek negatif *burnout* pada biaya kesehatan, tingginya tingkat absensi, perputaran karyawan, keinginan untuk berpindah, kepuasan kerja yang rendah dan turunnya komitmen dan produktivitas. Hal ini dibuktikan terdapat pengaruh

signifikan secara langsung antara stres kerja terhadap *burnout* yang ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,697. Penelitian tersebut menyatakan bahwa hasil kategorisasi *burnout* menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,19% pada interval 2,52 – 3,27 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

Peneliti melakukan wawancara pada dosen dan struktural Universitas Setia Budi dengan berinisial FNS. Hasilnya menyatakan pekerjaan yang diberikan membuat dosen merasa kelelahan secara fisik dan psikis tingkat sedang hal ini dikarenakan berhadapan secara langsung dengan manusia seperti dalam bentuk pertemuan rapat dengan atasan, hubungan rekan kerja dengan sesama dosen maupun interaksi antara dosen dengan mahasiswa dalam bentuk perkuliahan, seminar, dan bimbingan sehingga menimbulkan emosional meningkat. Menurut dosen, pekerjaan yang padat dengan memiliki jam pekerjaan yang padat sehingga melanjutkan tugas atau pekerjaannya di luar jam kerja dan hal ini menyebabkan dosen merasa kelelahan fisik dan emosional meningkat dalam bekerja. Tidak hanya pekerjaan yang melebihi kemampuan bahkan lingkungan kerja mempengaruhi kelelahan pada dosen. Beberapa rekan kerja dan atasan yang kurang memberikan dukungan pada subjek dan kurang kerjasama dalam bekerja. Sesuai dengan aspek *Burnout* yang mengungkapkan bahawa dosen cenderung memiliki kelelahan emosional dengan ciri dosen tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis yang maksimal karena terkurasnya energi yang dimiliki yang menimbulkan rasa tertekan pada diri dosen dan peneliti menyimpulkan adanya *Burnout* pada dosen Universitas Setia Budi Surakarta.

Wawancara kedua yaitu pada dosen dengan berinisial NH hasilnya menyatakan bahwa subjek merasa mendapatkan tekanan pekerjaan, seperti tugas-tugas, penelitian dosen, mengkoreksi lembar jawaban mahasiswa setelah ujian, dan kurangnya hubungan atau dukungan dari atasan dan rekan kerja, sehingga mempengaruhi tingkat *burnout* pada dosen.

Berdasarkan dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dari atasan dan kurangnya dukungan/perhatian dari rekan kerja dan atasan maka hal tersebut bisa menyebabkan kelelahan fisik, mental dan emosional yang dialami dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional dosen dan tingginya standar keberhasilan pribadi yang ditetapkan oleh Universitas. Selain kurangnya dukungan sosial, dosen merasakan kurangnya fasilitas yang menunjang kenyamanan bekerja maupun mengajar. Hal tersebut membuat subjek merasa kelelahan dan terhambat dalam melaksanakan pekerjaan.

Pemaparan di atas menunjukkan bahwa secara umum *burnout* dengan dukungan sosial merupakan hal-hal yang penting dan perlu diperhatikan bagi dosen dalam kinerjanya. Untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan *Burnout* Pada Dosen Universitas Setia Budi Surakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang penulis ajukan adalah apakah ada hubungan antara

dukungan sosial dengan *Burnout* pada dosen Universitas Setia Budi Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui ada tidaknya hubungan antara dukungan sosial dengan *Burnout* pada dosen Universitas Setia Budi Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini meliputi manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi kajian ilmu Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Secara Praktis

a) Bagi Universitas Setia Budi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan mengenai *Burnout* dalam dunia kerja di Universitas Setia Budi.

b) Bagi dosen Universitas Setia Budi

Membantu dosen Universitas Setia Budi agar dapat mencegah timbulnya *burnout* dalam kinerjanya.

c) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang digunakan sebagai salah satu sumber data untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian sejenis.