



Burnout dan Work Life Balance Pada Dosen Wanita Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Ulya Karima¹⁾

¹⁾Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, Indonesia

E-mail: karima040501@gmail.com

Keywords

*Burnout; Work Life
Balance; Female
Lecturers*

Abstract

Burnout is defined as a manifestation of the mismatch between the life being lived. Previous research has revealed that achieving work-life balance among employees will have an impact on work engagement. The focus of this research is whether there is a relationship between burnout and work-life balance among female lecturers at the State Islamic University Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. This study aims to determine the relationship between burnout and work-life balance among female lecturers at UIN KHAS Jember. A correlational quantitative method was used with sample selection based on simple random sampling technique. The population in this study was 126 individuals, so the sample size was 56 female lecturers at the State Islamic University Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Based on the Pearson correlation analysis, it was found that $p = 0.000 < 0.05$, indicating a significant correlation between burnout and work-life balance. Furthermore, from the Pearson correlation results, it is known that the relationship is negative. This means that the higher the level of burnout, the lower the level of work-life balance, and vice versa.

Kata Kunci

*Burnout; Dosen
Wanita; Work life
balance*

Abstrak

Burnout diartikan sebagai manifestasi ketidaksesuaian antara kehidupan yang sedang dijalani. Penelitian sebelumnya mengungkap bahwa tercapainya keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai akan berimbas pada keterikatan kerja. Fokus permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara burnout dengan work life balance pada Dosen Wanita Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara burnout dengan work life balance pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember. Metode kuantitatif korelasional digunakan dengan pengambilan sampel berdasarkan teknik simple random sampling. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 126 orang sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang dosen wanita Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson didapatkan $p = 0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa korelasi antara burnout dengan work life balance bermakna. Selanjutnya, dari hasil korelasi Pearson diketahui bentuk hubungannya adalah negatif. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat burnout maka semakin rendah tingkat work life balance, begitu juga sebaliknya.

Pendahuluan

Seiring perkembangan zaman jumlah wanita bekerja mengalami pertambahan dan perubahan ini menjadi lebih nyata selama dekade terakhir. Berbagai tuntutan peran wanita saat berkarir memiliki proses yang tidak mudah untuk diselesaikan.



Kedua peran tersebut membutuhkan kinerja yang sama baiknya, dan wanita akan mengorbankan banyak hal untuk keluarganya jika lebih mengutamakan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan diperlukan seseorang untuk mendamaikan profesionalnya dengan aktivitas lain di luar pekerjaan termasuk keluarga dan kehidupan pribadi. Jika tidak tercapai, bisa menjadi sumber konflik dan menguras energi.¹ Fenomena dalam penelitian ini terdapat beberapa dosen wanita di UIN KHAS Jember mengalami keterlambatan kenaikan pangkat. Salah satu penyebabnya adalah kesulitan dalam menjalankan peran ganda.

Sebuah studi memaparkan bahwa dosen wanita lebih lambat perjalanan karirnya dibandingkan dengan dosen pria.² Beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan karir dosen meliputi sertifikasi pendidik, studi lanjut S3, pengembangan kompetensi profesional, kenaikan jabatan akademik, serta pengembangan karya ilmiah. Seorang dosen memiliki tuntutan pengembangan kompetensi dan potensi diri selain menjadi pengajar. Setiap tahun terdapat tiga gelombang sertifikasi pendidik yang berfungsi untuk mendapatkan pengakuan sebagai dosen profesional. Namun, sebelum mendapatkan sertifikat tersebut dosen perlu memiliki NIDN yang berlaku.

Kehadiran seorang wanita memberikan sumbangsih warna sehingga dunia menjadi seimbang dengan segala keistimewaannya. Seiring dengan perkembangan zaman pembahasan tentang wanita semakin menarik untuk diteliti. Status wanita saat ini mengalami perubahan dalam berbagai aspek yakni mereka berperan di luar rumah seperti merintis karier. Wanita saat ini memperoleh kesempatan yang sama dengan pria di bidang pendidikan. Di masa lalu, citra seorang wanita dikaitkan dengan hanya melakukan pekerjaan domestik yang melibatkan diri pada lingkup keluarga saja. Namun berbeda dengan saat ini banyak wanita memilih untuk berperan ganda yaitu menjadi istri, menjadi ibu, serta berkarier dalam berbagai bidang profesi sekaligus.³

Peran ganda pada wanita karir memberikan tuntutan yang tidak mudah untuk diselesaikan. Wanita perlu menyeimbangkan waktunya untuk menjalani kedua peran dengan seimbang. Apabila pekerjaan menjadi prioritas di atas segalanya maka banyak hal dalam keluarga yang akan dikorbankan. Tujuan utama wanita dalam bekerja adalah mengembangkan potensi dirinya. Wanita dituntut untuk memperhatikan kehidupan pribadinya di samping kehidupan yang lain. Hasil survei yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa dosen wanita UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, menyatakan sebagian besar dosen wanita memiliki persoalan terkait pola keseimbangan dalam menjalankan berbagai perannya. Adapun alasan yang melatarbelakangi wanita untuk bekerja adalah membina karier dan motif ekonomi.⁴

Jumlah persentase tenaga kerja formal perempuan di tahun 2019 yakni sebesar

¹ Marina Dwi Mayangsari & Dhea Amalia, "Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir," *Jurnal Ecopsy* 5, no. 1 (2018): 43.

² UIN KHAS Jember, "DUK Dosen", 28 Desember 2022.

³ Nanik Setyowati & Oksiana Jatningsih, "Pendidikan Jender Bagi Calon Guru SD Dalam Rangka Penyia-pannya Menjadi Agen Sosialisasi Gender di Sekolah Dalam Rangka Pendekonstruksian Nilai Jender Pada Anak Menuju Tatanan Kehidupan yang Egalitarian," *e-Journal UNESA*, (2006) : 31-39.

⁴ Dosen Wanita UIN KHAS Jember, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 25 Mei 2022.

39.1%, di tahun 2020 yakni sebesar 35%, dan di tahun 2021 yakni sebesar 36.2%. Untuk persentase tenaga kerja formal laki-laki pada tahun 2019 yakni sebesar 47.1%, tahun 2020 yakni sebesar 43% dan tahun 2021 yakni sebesar 43.3%.⁵ Dapat disimpulkan bahwa selama tiga tahun terakhir rasio jumlah perempuan bekerja tidak jauh berbeda dengan laki-laki. Pada tahun 2019 terhitung sebesar 8%, di tahun 2020 sebesar 8%, dan di tahun 2021 sebesar 7.1%. Kini wanita dapat turut serta berperan dalam meningkatkan perekonomian dan kemajuan pembangunan Negara.⁶

Hurlock mengemukakan bahwa rentang usia 25-44 tahun adalah fase perkembangan karir bagi individu. Fase ini ditandai dengan masuknya individu dalam dunia karir. Tujuan utamanya adalah untuk mencari pekerjaan yang memiliki keamanan dan kenyamanan.⁷ Kehidupan wanita pada usia dewasa ini menuntut mereka menjalankan berbagai peran sekaligus.

Para wanita yang membagi perannya dengan berperan ganda berpotensi mengalami *burnout*. Termasuk konflik peran yang dapat memicu terjadinya *burnout*.⁸ *Burnout* merupakan suatu kondisi lelah yang akan mengembangkan nilai diri negatif, penurunan konsentrasi, dan sikap kerja yang tidak produktif. *Burnout* adalah manifestasi kesenjangan antara tuntutan kerja dengan apa yang seharusnya terjadi. Penelitian sebelumnya menyebutkan tentang dampak *burnout* terhadap kualitas bekerja menunjukkan hasil bahwa wanita memiliki kualitas kehidupan bekerja yang lebih rendah dibandingkan pekerja pria. Tercapainya keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai berimbang pada kelekatan kerja yang menyebabkan pegawai memiliki motivasi dan semangat tinggi serta mampu menghadapi setiap tantangan dalam dunia pekerjaan.⁹

Pekerjaan sebagai pengajar dianggap sesuai dengan naluri wanita.¹⁰ Wanita dikonstruksikan sebagai sosok yang penyabar dan penyayang. Wanita identik dengan sifat kesabaran dan perhatian, dianggap sebagai kaum yang tepat dalam mengajar dan menyalurkan ilmu pengetahuan. Banyak pilihan pekerjaan yang bisa digeluti dalam bidang ini, meliputi tingkat dasar (guru) hingga perguruan tinggi. Dosen yang berkompetensi unggul akan mampu mencetak lulusan-lulusan yang berkualitas tinggi. Puncak karir seorang dosen ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya. Sehingga dosen perlu mengembangkan kemampuannya dalam melakukan setiap

⁵ Sakernas, "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2019-2020," *Badan Pusat Statistik*, 2022.

⁶ Yasmin Aulia Fajrin, dkk., "Peran Wanita Dalam Membangun Ekonomi Rumah Tangga Menurut Perspektif Islam," *Tadris* 15, no. 1 (2021): 77-84.

⁷ Hurlock, "*Psikologi Perkembangan-Studi Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*", (Jakarta: Erlangga, 1991), 278.

⁸ Desy Hermayanti, "Kebermaknaan Hidup dan Konflik Peran Ganda pada Wanita Karier yang Berkeluarga di Kota Samarinda," *Jurnal Ilmiah Psikologi* 2, no. 2 (2014): 85-90.

⁹ Asih Puji Hastuti, "Peran *Work Life Balance* Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir," *Jurnal Citra Ilmu* 4, (April, 2018): 38.

¹⁰ Akif Khilmayah, "Stress Kerja Guru Perempuan di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta," *Lentera Pendidikan*, no. 2 (Desember, 2012): 136.

wewenangnya.¹¹

Hal penting yang menentukan kesuksesan karir adalah kemampuan individu dalam melaksanakan wewenang. Jika peranan dirasa terlalu berat maka akan menjadi sumber tekanan tersendiri.¹² Freeman seorang professor psikologi menyebutkan bahwa wanita lebih rentan dalam mengalami stress secara emosional. Dalam bukunya Freeman menjelaskan bahwa wanita mengalami gangguan jiwa 40% lebih banyak daripada pria. Banyaknya tuntutan dari peran mereka di lingkungan yang lebih besar daripada tuntutan yang harus ditanggung oleh seorang laki-laki menjadikan level stress mereka meningkat.¹³ Semua pekerjaan akan menghasilkan kelelahan yang akan menurunkan performa kinerja seseorang. Proses menjalankan beban ganda yang dimiliki memerlukan kemampuan pembagian peran secara seimbang sebagai seorang wanita. Stress yang dialami secara terus menerus akan membuat individu mengalami kondisi *burnout*. Ada dua hal utama yang memungkinkan individu mengalami *burnout*. *Burnout* tercipta disebabkan atas ketidakselarasan terkait harapan dengan apa yang terjadi. Kesenjangan yang dimaksud adalah keinginan dalam mencapai prestasi yang belum tercapai.¹⁴ Harian Kompas mengutip dari Djajendra yang mengungkapkan bahwa *work life balance* akan memunculkan etos kerja yang berkualitas unggul serta dapat menciptakan keterikatan pekerja dalam memberikan pelayanan terbaik.

Banyaknya peranan dosen wanita UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember membuat beban ganda pada dirinya. Hasil survei menunjukkan bahwa dosen wanita di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember seringkali tidak tepat waktu atau mengalami keterlambatan di waktu kerja disebabkan karena tugas dan tanggung jawab lainnya belum terselesaikan. Wanita yang berperan ganda dituntut untuk memiliki kinerja yang dapat berjalan seirama.¹⁵

Dosen wanita rentan mengalami konflik peran yang menyebabkan kondisi lelah secara emosional dan dibutuhkan upaya untuk mencapai keseimbangan peran yang dijalannya. Selanjutnya apabila keseimbangan dalam menjalankan peran tidak seimbang akan menimbulkan kondisi *imbalance* yang dapat mengakibatkan ketegangan pada setiap tanggung jawab. Seiring dengan terus meningkatnya peran serta beban ganda pada wanita produktivitas kinerja perlu ditekankan agar performa dosen wanita tetap dalam kondisi baik. Sehingga cikal bakal dari semua itu adalah terciptanya mahasiswa yang berkualitas unggul. Dapat dilihat bagaimana *work life balance* berdampak pada kinerja pegawai.

¹¹ Muhammad Muslihuddin, dkk. "Pembuatan Model Penilaian Indeks Kinerja Dosen Menggunakan Metode Fuzzy Simple Additive Weighting," *Semnasteknomedia online* (2017), 3.

¹² Satriyo Mihatmono, "Stress Kerja pada Dosen Perempuan Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Suami" (Skripsi, UNIKA, 2008), 9.

¹³ Djajendra, "Work Life Balance Menciptakan Etos Kerja yang Unggul," *Kompasiana*, Maret 23, 2013.

¹⁴ Amelia dan Zulkarnain, "Konsep Diri dan Tingkat *Burnout* pada Karyawan yang Bekerja di Instansi Pelayanan Masyarakat," *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, no. 19, (2005): 42.

¹⁵ Observasi di UIN KHAS Jember, 31 Mei 2022.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan korelasional.¹⁶ Adapun pengambilan sampel dalam penelitian diperlukan pengambilan data dari populasi yang betul-betul *representative*. Pada penelitian ini digunakan teknik *probability sampling* sebagai strategi pengambilan sampel. Metode yang digunakan adalah *simple random sampling*.¹⁷ Jumlah dari seluruh populasi dosen wanita UIN KHAS Jember sebanyak 126 orang dengan 16 orang berada pada Fakultas Syariah, 26 orang berada pada Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, 58 orang berada pada Fakultas Tarbiyah Ilmu Keguruan, 15 orang berada pada Fakultas Dakwah, 11 orang berada pada Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 126 orang sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang dosen wanita UIN KHAS Jember yang ditentukan menggunakan rumus slovin. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, serta kuesioner yang telah disusun dan telah diuji validitas reliabilitasnya. Subjek penelitian dilihat dari beberapa aspek meliputi peran ganda, sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, masa kerja, usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan.

Hasil dan Pembahasan

Burnout merupakan suatu kondisi lelah yang menimbulkan pergeseran tingkah laku berupa reaksi penarikan psikologis termasuk lelahnya fisik serta mental, guncangan emosional, nilai diri yang rendah, dan penarikan sosial. Leiter & Maslach mengemukakan *burnout* diukur menggunakan tiga dimensi yakni, (1) Kelelahan emosional meliputi : stress, seolah terjebak pada pekerjaan, mudah tersinggung dan marah. (2) Depersonalisasi meliputi : sikap penghindaran pada lingkungan sosial dan berkurangnya selera humor seseorang. (3) Rendahnya penghargaan diri meliputi : tidak pernah merasa puas dan merasa tidak berguna.¹⁸ Skala yang digunakan untuk mengukur level *burnout* adalah skala likert. Bertambahnya skor yang diperoleh, maka bertambah pula *burnout* yang dirasakan. Sebaliknya, berkurangnya skornya semakin sedikit sindrom *burnout* yang dirasakan.

Work life balance diartikan sebagai kesetaraan pengaturan target individu dalam berkarir serta menjalankan kegiatan di luar pekerjaannya. Hudson mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan dilihat dari sejauhmana seseorang menikmati kehidupannya sebagai seseorang yang berkarir.¹⁹ *Work life balance* dibagi menjadi beberapa aspek yakni, (1) Keseimbangan waktu, mengacu pada pengaturan waktu dalam menjalankan berbagai peranan di lingkungan kerja hingga diluar pekerjaan. (2) Keseimbangan keterlibatan, mengacu pada keterikatan pegawai dalam melibatkan dirinya bukan hanya di ranah pekerjaan saja tetapi juga terlibat secara baik di ranah sosial

¹⁶ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," 20.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2013), 90-82.

¹⁸ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," 9.

¹⁹ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," 16.

lainnya. Keterlibatan tersebut merujuk pada sejauhmana pegawai dapat menikmati waktunya dengan senang hati. (3) Keseimbangan kepuasan, mengacu pada level perasaan puas saat menjalani kehidupannya. Rasa puas akan memunculkan pegawai merasakan sesuatu yang baik dalam menanggapi berbagai kebutuhannya. Skala yang digunakan untuk mengukur level *work life balance* adalah skala likert. Level keseimbangan kehidupan kerja ditentukan oleh jumlah total poin yang dicapai. Bertambahnya skor *work life balance* maka bertambah pula seseorang memandang kehidupannya dengan baik. Sedangkan berkurangnya skor *work life balance* maka berkurang pula pandangan pribadi bahwa kehidupan yang dijalannya seimbang.

Asumsi penelitian berfungsi sebagai dasar pijakan masalah yang diteliti serta mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian. Leiter & Maslach mendefinisikan *burnout* sebagai hasil dari ketidaksesuaian antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi pegawai.²⁰ Kemudian, Hudson menjelaskan komponen keseimbangan hidup saat berkarir meliputi waktu, keterlibatan, & kepuasan yang artinya seseorang dapat merasakan kepuasan apabila dirinya merasa berguna secara adil.²¹

Banyak dosen wanita yang mengalami keterlambatan jabatan di antara dosen pria UIN KHAS Jember. Beban ganda yang dimiliki menjadi dasar tuntutan yang tidak mudah untuk dijalankan. Menurut Darmawan dkk kemampuan individu dalam mengelola kehidupannya yang semakin berat akan menentukan tingkat *burnout*.²² Adapun yang menjadi asumsi peneliti adalah penelitian ini dapat mendeteksi level (skor) *burnout* pada banyaknya dosen wanita dan menemukan pola pengurangan tingkat *burnout* yang sesuai. Berdasarkan fenomena yang terjadi peneliti dapat menemukan upaya untuk meningkatkan keseimbangan hidup bagi dosen wanita.

Work life balance dapat membawa kepuasan pribadi. Sama dengan riset sebelumnya, Hocchild yang menjelaskan bahwa respon positif dari lingkungan kerja maupun pribadi mampu membuat individu merasakan kepuasan dan peningkatan semangat hidup.²³

Menurut penelitian Darmawan, dkk kemampuan seseorang dalam mengelola pekerjaan dan kepentingan pribadinya dapat mempengaruhi besarnya tingkat *burnout*. Hasil penelitiannya membuktikan semakin rendah tingkat *burnout* maka akan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja seseorang. Gejala *burnout* yang ditampilkan adalah rendahnya keseimbangan kehidupan. Hal tersebut disebabkan oleh waktu mereka yang terlalu sedikit dalam lingkup keluarga dibandingkan dengan waktu untuk bekerja. Riset mengatakan kelelahan diketahui pada sebagian besar sampel penelitian ini dipaparkan dengan buruknya tingkat keseimbangan kehidupan seseorang yang berkarir karena tuntutan pekerjaan yang hanya menyisakan sedikit waktu untuk menikmati

²⁰ Nazli Khairani, "Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Wanita Yang Telah Menikah," 14-15.

²¹ Ramiyati Lestari, "Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Work Life Balance pada Ibu Pekerja yang Memiliki Anak Balita di Kompleks Balaikota Yogyakarta," *Jurnal Mercubuana*, (2021): 4.

²² Darmawan dkk, "Hubungan Antara *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita," 37.

²³ Maryo Wildo Wenno, "Hubungan antara *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon," *Jurnal MANEKSI* 7, no. 1 (Juni, 2018): 48.

waktunya di lingkup keluarga.²⁴

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember yang dilakukan pada 56 subjek. Berdasarkan data hasil penelitian menggunakan pengukuran skala pada variabel *burnout* dan *work life balance* didapatkan bahwa subjek dengan tingkat *burnout* yang tinggi memiliki tingkat *work life balance* rendah. Sebaran data secara umum tidak terdapat karakteristik tertentu. Status pernikahan, tingkat pendidikan maupun usia tidak mempengaruhi tingkat *burnout* pada subjek penelitian. Begitupun sebaliknya, pada rasio *work life balance* juga tidak dipengaruhi oleh karakteristik tersebut. Berdasarkan uji kategori pada data penelitian didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Kategorisasi *Burnout*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat rendah	29	51.8 %
Rendah	14	25 %
Sedang	12	21.4 %
Tinggi	1	1.8 %
Total	56	100 %

Tabel 2. Kategorisasi *Work Life Balance*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat rendah	1	1.8 %
Rendah	5	8.9 %
Sedang	12	21.4 %
Tinggi	14	25 %
Sangat tinggi	24	42.9 %
Total	56	100 %

Tabel 3. Analisis Hubungan *Burnout* dan *Work life balance*

Correlations		
<i>Burnout</i>	<i>Burnout</i>	<i>WLB</i>
<i>Pearson Correlation</i>	1	-0.709
<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.000
N	56	56
<i>WLB</i>	-0.709	1
<i>Pearson Correlation</i>	0.000	
<i>Sig. (2-tailed)</i>	56	56
N	1	-0.709

²⁴ Darmawan dkk, "Hubungan Antara *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita," 37.

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi Pearson pada tabel 3 didapatkan nilai $p < 0,000$ dengan $p < 0,05$ yang menunjukkan bahwa korelasi antara *burnout* dengan *work life balance* bermakna. Pada penelitian ini H_a (terdapat hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* pada dosen wanita UIN KHAS Jember) diterima karena nilai signifikansi hasil uji korelasi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya ditemukannya hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* pada dosen wanita UIN KHAS Jember. Nilai korelasi Pearson penelitian ini sebesar $-0,709$ yang menunjukkan variabel *burnout* dengan variabel *work life balance* berkorelasi negatif dengan kekuatan korelasi kuat. Ini berarti semakin tinggi tingkat *burnout*, maka akan semakin rendah tingkat *work life balance* dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa subjek mengatakan dalam proses menjalankan peran ganda rasa lelah tidak dapat dihindarkan. Subjek yang berperan ganda memiliki tanggung jawab besar untuk dijalani. Sebagai wanita yang bijaksana, subjek mampu mengatur waktunya dengan seimbang antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Namun, masih ada subjek yang memiliki rasa lelah serius.

Subjek yang merasa mampu dalam menyelesaikan setiap problematika dalam kehidupannya cenderung bertindak secara tenang tanpa rasa amarah. Kemudian subjek pun dapat bergaul dengan rekan di kantor. Dukungan lingkungan sekitar mampu membuat subjek termotivasi dalam menjalani kehidupan, keluhan fisik pun jarang dirasakan. *Burnout* muncul ketika seseorang mengalami tekanan secara terus menerus disertai dengan rendahnya penghargaan diri, konsep diri negatif, dan merasa depresi. Subjek yang mengalami stress kerja membentuk perilaku manipulative dan berbahaya. Subjek tanpa sadar membentuk perilaku yang menyebabkan orang lain dan dirinya merasa tidak nyaman. Rasa lelah yang menumpuk, baik fisik maupun mental membentuk subjek cenderung kewalahan mengatasi berbagai permasalahan yang muncul. Subjek mulai menarik diri dari lingkungan sosial yang dapat menghambat efisiensi kinerja.

Gejala *burnout* yang dialami subjek penelitian meliputi, penghindaran sosial, melewatkan jam istirahat, mengalami keluhan fisik yang kesemuanya dapat menyebabkan prestasi kinerja menurun. *Burnout* dapat memanifestasi individu dalam konsep diri negatif, penurunan kinerja, cedera kerja serta hubungan sosial yang buruk.²⁵

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan menjalankan beban dan tanggung jawab kehidupan secara baik.²⁶ Subjek penelitian yang memiliki tingkat *balance* yang baik memiliki tingkat *burnout* rendah. Efek beban kerja yang berhasil terselesaikan berbanding lurus dengan nilai positif seseorang. Keduanya saling memengaruhi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sejauhmana pekerjaan

²⁵ Darmawan dkk, "Hubungan Antara *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita," 29.

²⁶ Resti Fauzi, "Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Stress Kerja pada Perawat Wanita," (Skripsi, UII, 2018), 22-23.

mengganggu kehidupan pribadi akan berdampak pada performa subjek dalam mengatasi setiap tanggung jawab. Subjek yang merasa puas dengan kondisi lingkungan kerjanya akan membawa efek positif saat pulang bekerja. Subjek yang mampu menilai secara positif lingkungan sekitar cenderung mengembangkan nilai positif bagi dirinya. Data dosen memaparkan terkait kelambatan jenjang karir pada sebagian besar dosen wanita.²⁷ Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek yang memiliki tingkat *work life balance* baik memiliki tingkat perjalanan karir lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darmawan dkk, menunjukkan terkait mayoritas sampel yang memiliki gejala *burnout* tergolong lebih rendah tingkat *work-life balance* dalam menjalani kehidupan. Kemampuan seseorang dalam mengelola kehidupan kerja dan pribadi akan menentukan besar tingkat *burnout*. Penelitian ini menyebutkan penyebab rendahnya tingkat *work-life balance* karena sampel penelitian tidak menghabiskan cukup waktu di kantor untuk bekerja dan menyeimbangkan kehidupan keluarga.²⁸

Hubungan negatif dalam hasil penelitian ini disebabkan oleh, yang pertama ialah konflik dari *burnout* dengan *work-life balance* karena masalah terkait timbulnya masalah gangguan mental, stress, lesu, kelelahan, ketidakpuasan kerja, pergantian staff, yang semuanya memengaruhi kinerja pada subjek penelitian. Dampak negatif ini dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja subjek. Situasi ini dapat membuat subjek kehilangan motivasi dan mudah stress dalam bekerja. Jika subjek tidak dapat mengatur stress di tempat kerja maka akan timbul reaksi seperti meninggalkan pekerjaan, menjaga jarak dengan rekan kerja, bersikap sinis, tidak antusias dalam pekerjaannya, terlambat dan ingin berganti pekerjaan.

Kedua, korelasi negatif secara konsisten beriringan dengan pendapat Schaufeli dan Buunk terkait harapan yang tinggi seseorang akan penghargaan, hasil, dan pencapaian menyebabkan *burnout*. Subjek menetapkan kriteria pencapaian pribadi yang terlalu tinggi, sehingga sulit untuk memenuhinya. Penurunan kinerja dilihat sebagai pengurangan keberhasilan tugas dibandingkan dengan rekan kerja. Ketika subjek juga mengembangkan konsep diri yang negatif, memiliki pandangan negatif terhadap diri sendiri dan penurunan produktifitas.

Ketiga, menurut Seashore ada hubungan antara *burnout* dan *work-life balance*. Jika subjek dihadapkan pada lingkungan kerja yang tidak memenuhi kebutuhan dasarnya, subjek cenderung menjadi demotivasi dan mudah merasa stress di tempat kerja dan mengalami *burnout* lagi. Hal ini terjadi karena subjek sering kali memiliki standar yang diharapkan dapat selalu tercapai. Dampak dari ketidakseimbangan hidup akan menciptakan citra diri yang buruk, kurangnya motivasi untuk melakukan aktivitas

²⁷ UIN KHAS Jember, "DUK Dosen", 28 Desember 2022.

²⁸ Darmawan, "Hubungan Antara *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita," 34.

profesional dan penurunan produktivitas.²⁹

Pada dasarnya rasa lelah yang dirasakan oleh subjek disebabkan karena adanya perbedaan alur kehidupan. Menurut Freudenberg *burnout syndrome* adalah beban yang terlalu banyak dan menumpuk dalam diri individu. Pekerja yang mengalami *burnout syndrome* akan tidak mengenali peran yang dijalani. Subjek cenderung menyalahkan lingkungan, perubahan konsep diri & konsentrasi, serta sinisme terhadap rekan yang membantunya.³⁰

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki tingkat yang sangat rendah pada kelelahan dan standar kehidupan yang seimbang dalam tingkat sangat tinggi, dimana sebesar 51.8% dari total responden memiliki *burnout* yang sangat rendah dan 42.9% dari total responden memiliki *work-life balance* dalam level yang sangat tinggi. Hal ini berarti rata-rata dikalangan dosen wanita UIN KHAS Jember memiliki tingkat *burnout* dan *work-life balance* yang baik.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *burnout* (X) dengan *work life balance* (Y). Berdasarkan hasil analisis korelasi *Pearson* didapatkan $p = 0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya korelasi antara *burnout* dan *work-life balance*. Selain itu, dapat disimpulkan dari data korelasi *Pearson* bahwa tautannya berbentuk negatif. Dengan demikian skor *work-life balance* yang lebih rendah menunjukkan tingkat *burnout* yang lebih tinggi. Begitu pun sebaliknya, semakin tinggi tingkat *burnout* maka tingkat *work-life balance* semakin rendah.

Daftar Pustaka

- Amelia, Rina. dan Zulkarnain. "Konsep Diri dan Tingkat *Burnout* pada Karyawan yang Bekerja di Instansi Pelayanan Masyarakat." *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi* 10, no. 19 (Psikologika 2005): 41-49.
- Andarini, Esti. "Analisis Faktor Penyebab *Burnout Syndrome* dan *Job Satisfaction* Perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik." Tesis, Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Keperawatan UNAIR Surabaya, 2018.
- Anna, Lusia Kus. "Wanita Lebih Rentan Stress Emosional". *Kompas.com*, Mei, 2013.
- Azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar, 1998.
- Darmawan, dkk. "Hubungan *Burnout* Dengan *Work Life Balance* Pada Dosen Wanita." *Jurnal MEDIAPSI* 1, no. 1 (Malang 2016): 28-39.

²⁹ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," 50.

³⁰ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," 50.

- Deny, Septian. "42 % Wanita RI Lebih Pilih Bekerja Daripada Diam di Rumah." *Liputan* 6, 2014.
- Djajendra. "Work Life Balance Menciptakan Etos Kerja yang Unggul." *Kompasiana*, Maret, 2013.
- Fajrin,. Dkk. "Peran Wanita dalam Membangun Ekonomi Rumah Tangga Menurut Perspektif Islam." *Jurnal Penelitian dan Pemikiran* 15, no. 1 (Tadris 2021): 77-84.
- Fauzi, Resti. "Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Stress Kerja Pada Perawat Wanita." Tesis, UII Yogyakarta, 2018.
- Hanifia, Cishi., Ratnaningsih, Ika Zenita. "Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang." *Jurnal Empati* 7, no. 1 (Semarang 2020): 130-135.
- Hastuti, Asih Puji. "Peran Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir." *Jurnal Ilmiah Citra Ilmu* 14, no. 27 (2018): 27-40.
- Henry. "Populasi dan Sampel," *Academia* (blog). Januari 24, t.th.
- Hermayanti, D. "Kebermaknaan Hidup dan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir Yang Berkeluarga di Kota Samarinda." *Jurnal Ilmiah Psikologi* 2, no. 2 (Psikoborneo 2014): 85-90.
- Hurlock, Elizabeth B. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : Erlangga, 1991.
- Khilmiyah, Akif. "Stress Kerja Guru Perempuan di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta." *Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan* 15, no. 2 (Lentera Pendidikan 2012): 135-143.
- Mayangsari, Marina Dwi., Amalia, Dhea. "Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir." *Jurnal Ecopsy* 5, no. 1 (2018) : 43-50.
- Mihatmono, Satriyo. "Stress Kerja pada Dosen Perempuan Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Suami." Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, 2008.
- Nawita, Yahaziela., & Esti, Berta. "Hubungan Antara Work Life Balance dengan Work Life Balance Pada Dosen Wanita Di Perguruan Tinggi Salatiga." *Jurnal Psikohumanika* 11, no. 2 (Salatiga 2019): 151-169.
- Pratiwi, Ika Wahyu. "Work Life Balance Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga." *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM* 10, no. 1 (2021): 72-89.
- Pratiwi, Nurul Suci. "Hubungan antara Work Life Balance dengan Burnout di Kalangan Officer BANK X." Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2019.
- Priherdityo, Endro. "Wanita Karier Indonesia Terbanyak Keenam di Dunia." *CNN Indonesia*, 2016.
- Putra, Riyan Sisiawan. "Work Life Balance pada Pejabat Wanita yang ada di Salah Satu Universitas di Indonesia." *Ecopreneur* 12, no. 2 (2021): 119-128.
- Sakernas. 2022. "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen) 2019-2020." *Badan Pusat Statistik*.

- Sinau. "Ternyata ini Alasan Wanita Karier ingin Fokus Bekerja daripada Menjalin Hubungan." *KOMPAS TV*, Mei 2, 2022.
- Tim penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember: Mangli Kaliwates Jember, 2021.
- UIN KHAS Jember. *Website Resmi Data Dosen*. Diakses pada tanggal 19 Juni 2022.
- Wenno, Maryo Wildo. "Hubungan Antara *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon." *Jurnal Maneksi* 7, no. 1 (Ambon 2018): 47-54.
- Wijayanto, Aditya., & Fauziah. "Kerja di Genggamanku Keluarga di Hatiku." *Jurnal Empati* 7, no. 1 (Semarang 2020): 76-83.
- Wijayanto, Andhi Yhudo., & Sari, Dyah Wulan. "Analisis Keputusan Perempuan Bekerja di Indonesia." *UNAIR News*, Desember, 2019.
- Zulkarnain. "Dampak *Burnout* terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja pada Pekerja Public Service." *Prosiding Seminar Ilmiah Dies Natalis USU ke-59*. Medan: 2021.