

## **KEMAMPUAN *HARDINESS* DALAM MEMINIMALISIR DAMPAK *BURNOUT* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*: STUDI KASUS DOSEN UNIVERSITAS PERTAMINA**

Hesti Maheswari<sup>1</sup>, Evi Sofia<sup>1</sup>, Fiska Kusumawati<sup>1</sup>, dan Mirna Astarti Magetsari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pertamina

E-mail: hesti.maheswari@universitaspertamina.ac.id

### **ABSTRACT**

*The lecturer profession requires extraordinary dedication. They carry a very heavy burden such as transforming, developing, and transferring knowledge. Conducting research and community service. Demands for lecturer certification ownership and promotion to an academic position, which are a measure of the actual performance of a lecturer, are also recognized as a heavy burden and one of the main causes of stress or fatigue, be it emotionally, physically, or mentally which can be referred to as burnout. This study aims to measure the level of burnout, hardiness, and psychological well-being of Pertamina University lecturers, and to see whether burnout can affect the psychological condition of lecturers and whether hardiness can minimize the effect of burnout on lecturers' psychological conditions. The analysis showed that the burnout level of the Science and Technology Study Program lecturers was higher than that of the Social Studies Program lecturers. The hardiness level of the lecturers in the two Social Study Programs is on average high. If analyzed per individual lecturer, none of the lecturers had a moderate hardiness level. The psychological well-being conditions of the lecturers in the two study programs were in good condition. Two social study program lecturers and one science study program lecturer are in a moderate psychological condition. Lecturer hardiness has a positive effect on his psychological condition. Meanwhile, burnout has a negative effect on psychological well-being. A high level of hardiness can minimize the negative effect of burnout on the psychological well-being conditions of lecturers.*

**Keywords:** *Burnout, Hardiness, Psychological Well-being*

### **ABSTRAK**

*Profesi dosen memerlukan dedikasi yang luar biasa. Mereka memikul beban yang sangat berat dengan beban utama mentransformasi, mengembangkan, dan mentransfer ilmu pengetahuan melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi). Tuntutan kepemilikan sertifikasi dosen dan kenaikan jenjang jabatan akademik (JJA) yang merupakan ukuran kinerja sesungguhnya dari seorang dosen, diakui juga menjadi beban berat dan salah satu penyebab utama stress atau kelelahan baik secara emosional, fisik, ataupun mental yang dapat disebut juga sebagai burnout. Penelitian ini bertujuan mengukur level burnout, hardiness, dan psychological well-being Dosen-Dosen Universitas Pertamina, dan melihat apakah burnout dapat mempengaruhi kondisi psikologis dosen dan apakah hardiness dapat meminimalisir pengaruh burnout terhadap kondisi psikologis dosen. Hasil analisis menunjukkan level burnout dosen Program Studi Sainstek lebih tinggi dari pada dosen Program Studi Sosial. Level hardiness dosen pada kedua Program Studi Social rata-rata tinggi. Jika dianalisis per individu dosen, tidak ada satupun dosen memiliki level hardiness sedang. Kondisi psychological well-being dosen pada kedua program studi dalam keadaan baik. Dua dosen Prodi sosial dan 1 dosen Prodi saintek berada pada kondisi psikologis sedang. Ketangguhan dosen (Hardiness) berpengaruh positif terhadap kondisi psikologisnya. Sedangkan burnout berpengaruh negative terhadap psychological well-being. Tingkat hardiness yang tinggi dapat memperkecil pengaruh negative burnout terhadap kondisi psychological well-being dosen Universitas Pertamina.*

**Kata kunci:** *Burnout, Hardiness, Psychological Well-being*

## 1. PENDAHULUAN

Universitas Pertamina (UP) merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta di bawah BUMN (Badan Usaha Milik Negara) tepatnya di bawah PT. Pertamina Persero. Perguruan tinggi swasta ini didirikan pada tanggal 1 Februari 2016, dan saat ini telah memiliki lebih dari 5.000 mahasiswa, dan akan memiliki lulusan pertama pada Maret 2020 ini. Di Universitas Pertamina terdapat 6 fakultas yang terdiri dari 11 program studi saintek dan 4 program studi sosial. Dimana total dosen di Universitas Pertamina berjumlah 164 orang. Akreditasi C pada tujuh program studi di Universitas Pertamina menunjukkan belum optimalnya penyelenggaraan manajemen perguruan tinggi. Salah satu yang menjadi sorotan adalah belum berhasilnya para dosen pada program studi tersebut memenuhi dan menyeimbangkan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan baik.

Profesi dosen memikul beban yang sangat berat dengan beban utama mentransformasi, mengembangkan, dan mentransfer ilmu pengetahuan melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi). Implementasi beban tugas pengajaran sebagai pendidik yang cukup menyita waktu, belum lagi ditambah tugas-tugas sebagai pembimbing akademik, pembimbing tugas akhir dan/atau tugas-tugas administratif/manajemen lain terkait statusnya sebagai pejabat struktural yang kadang juga perlu segera diselesaikan, menjadi beban tersendiri bagi dosen-dosen di UP. Tuntutan kepemilikan sertifikasi dosen dan kenaikan jenjang jabatan akademik (JJA) yang merupakan ukuran kinerja sesungguhnya dari seorang dosen, diakui juga menjadi beban berat dan salah satu penyebab utama *stress* atau kelelahan baik secara emosional, fisik, ataupun mental yang dapat disebut juga sebagai *burnout*. Waktu kerja dosen terutama banyak tersita pada bidang pendidikan (pengajaran). Dosen mengalami kelelahan emosi oleh karena beban tanggung jawab profesionalnya yang berat, mulai dari menyiapkan materi kuliah, mengajar, menguji mahasiswa atas materi yang disampaikan, dan mengevaluasi kemampuan mahasiswa. Rangkaian pekerjaan yang sangat berat dan menyita waktu tersebut seringkali membuat dosen tidak cukup waktu untuk melakukan penelitian apalagi sampai harus memublikasikannya. Faktor-faktor yang berhubungan positif dengan kesuksesan akademik seorang dosen, yaitu: jumlah publikasi ilmiah, *impact factor*, dan jumlah sitasi [1] juga diyakini sebagai pemicu sindrom *burnout*. Sindrom *burnout* merupakan kumpulan respon individu terhadap *stress*. Kondisi *psychological well-being* dikaitkan dengan penurunan kualitas pengajaran dosen yang bukan karena kurangnya pengalaman atau pengetahuan namun karena kondisi *stress*.

Merujuk pernyataan di atas, maka institusi perguruan tinggi harus peka dengan tingkat absensi karyawan yang meningkat, karyawan mulai malas bekerja dan sering meninggalkan tempat kerja pada jam-jam kerja berlangsung, melanggar tata tertib, dan kerap protes terhadap keputusan. Gejala-gejala ini akan tampak pada karyawan-karyawan yang mengalami *burnout* dan mereka tidak cukup tangguh menghadapinya. Produktivitas karyawan akan menurun jika seorang karyawan terpapar terus-menerus dengan situasi *stress* dalam jangka waktu yang lama. Karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan *psychological well-being* tidak pernah mereka dapatkan. *Turnover* dosen pada Universitas Pertamina walau belum mencapai angka yang mengkhawatirkan, namun sudah harus mendapat perhatian lebih. Bahkan pada tahun ini tingkat *turnover* nya mencapai lebih dari dua belas persen (11,17%). Oleh karena itu, peneliti berkeyakinan bahwa Universitas Pertamina harus mulai melakukan telaah lebih dalam tentang segala sesuatu yang menyebabkan *burnout* dan perasaan tidak nyaman pada saat bekerja yaitu bagaimana tingkat *stress* yang dialami dosen-dosen Universitas Pertamina dan seberapa tinggi kondisi *burnout* yang mereka alami, bagaimana tingkat *hardiness* yang dimiliki oleh dosen-dosen pada Universitas Pertamina, bagaimana tingkat *psychological well-being* pada Universitas Pertamina, bagaimana pengaruh *burnout* terhadap *psychological well-being*, dan apakah *hardiness* mampu meminimalisir pengaruh *burnout* terhadap *psychological well-being*.

## 2. DASAR TEORI DAN METODOLOGI

### 2.1 *Burnout*

*Burnout* merupakan istilah yang menunjuk pada sindrom yang merupakan kumpulan respon individu terhadap stress. Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001 [2] mengatakan bahwa *burnout* merupakan ketegangan psikologis yang timbul akibat stress pekerjaan berkepanjangan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya.

Selye (Riggio, 2005) membedakan antara *distress* yang merupakan hal yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan yang positif. *Stress* dalam jumlah tertentu mengarah pada gagasan-gagasan yang inovatif dan output yang konstruktif [3]. *Stress* yang dialami individu dapat terjadi dalam waktu yang berbeda-beda. Permasalahan akan muncul apabila *stress* terjadi dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Sebagai akibatnya individu akan mengalami kelelahan fisik atau mental, atau *burnout*.

Maslach (2001) mendefinisikan *burnout* sebagai berikut [2]: "*Burnout is a psychological syndrome of exhaustion, depersonalization or cynicism, and inefficacy or feeling of incompetence and lack of achievement in work, which is experienced in response to chronic job stressors*". Jumlah karyawan yang masih dapat ditolerir mengalami kondisi *burnout* dalam sebuah perusahaan adalah tidak melebihi 30% dari jumlah seluruh karyawan [2]. Terlalu banyaknya jumlah karyawan yang mengalami *burnout* pada sebuah perusahaan akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan lainnya dan kinerja perusahaan.

Definisi dari Maslach menjelaskan bahwa sindrom *burnout* terdiri dari tiga (3) dimensi yaitu kelelahan emosional, *cynicisme* atau depersonalisasi, dan *inefficacy* atau perasaan tidak mampu dan kurang berprestasi yang dialami oleh individu. Maslach, et al. [2] mengatakan bahwa kelelahan emosional adalah komponen penting dalam proses *burnout*. *Stress* kerja dalam bentuk hubungan dengan orang lain menyebabkan kelelahan emosional individu. Kelelahan ini yang kemudian menyebabkan depersonalisasi saat individu berusaha mengatasi kelelahannya. Depersonalisasi pada dasarnya adalah respons penanggulangan ketika bentuk-bentuk penanganan lainnya belum berhasil mengurangi jumlah ketegangan yang dialami. Apabila depersonalisasi terjadi, individu tersebut mulai kehilangan rasa pencapaian dalam pekerjaan karena tindakan depersonalisasi melemahkan nilai dan tujuan profesionalnya. Menurut Maslach et al. [2], terdapat tiga (3) dimensi *burnout*, yaitu:

1. *Emotional exhaustion*
2. *Feeling of cynicism and detachment from the job (depersonalization)*
3. *Sense of ineffectiveness and lack of accomplishment*

### 2.2 *Psychological Well-being*

*Psychological well-being* merupakan sebuah konsep psikologi yang lahir berdasarkan tulisan Aristoteles yaitu *Nicomachean Ethics*, yang didalamnya Aristoteles mengungkapkan bahwa hal yang paling tinggi dari semua pencapaian yang terbaik oleh manusia adalah '*eudaimonia*' [4]. *Eudaimonia* merupakan salah satu pendekatan yang fokus pada keberfungsian penuh dari diri individu untuk bertumbuh dan berarti di dalam mewujudkan tujuan yang dicapai oleh diri sendiri, sehingga dapat mengapresiasi kehidupannya.

Berdasarkan pendekatan tersebut, Ryff berusaha membuat suatu teori yang dapat menggambarkan *eudaimonia*, dengan melibatkan ahli filsafat dan psikologi (perkembangan, klinis, humanistik) untuk menggambarkan makna dari fungsi positif manusia [5]. *Psychological well-being* mengacu pada perasaan pertumbuhan pribadi, memiliki pengembangan yang berkelanjutan dan keterbukaan terhadap pengalaman baru. *Psychological well-being* merupakan evaluasi individu terhadap kepuasan hidup dirinya dimana didalamnya terdapat penerimaan diri, baik kekuatan dan kelemahannya, memiliki

hubungan positif dengan orang lain, memiliki otonomi, dapat menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup serta memiliki pertumbuhan personal. Dimensi-dimensi dari *psychological well-being*, yaitu:

1. Penerimaan diri
2. Hubungan yang positif dengan orang lain
3. Otonomi
4. Penguasaan lingkungan
5. Tujuan hidup
6. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

### **2.3 Hardiness**

*Hardiness* atau kepribadian tangguh pertama kali digagas oleh Kobasa pada tahun 1974. Kobasa mendefinisikan *hardiness* sebagai kumpulan karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber daya tahan terhadap *stressful life-events* atau ketahanan dalam menghadapi situasi yang menimbulkan *stress* [6, 7]. Perbedaan individu dalam kendali terhadap pribadinya menjadi alasan mengapa sebagian orang yang berada dibawah tekanan stress mudah terkena sakit, namun sebagian orang tidak [6]. Ia menyebutkan *hardiness* sebagai sumber daya terhadap peristiwa negatif yang menimbulkan stress pada kesehatan dan sebagai *buffer stress* kerja.

Individu dengan *hardiness* memiliki pengendalian perasaan yang kuat dan lebih menganggap pengalaman pahit sebagai sesuatu yang bermanfaat. *Hardiness* menjadikan individu memiliki strategi *coping* yang tepat untuk mencari penyelesaian masalah. *Hardiness* juga mengurangi ancaman dan meningkatkan harapan untuk mencapai kesuksesan. Individu dengan *hardiness* menginterpretasi stress sebagai aspek yang normal dan merupakan bagian dari kehidupan yang keseluruhannya menarik. *Hardiness* menunjukkan kurang lebih dua kali lebih efektif dalam mengurangi risiko kejadian penyakit dibandingkan dukungan sosial dan latihan fisik [8].

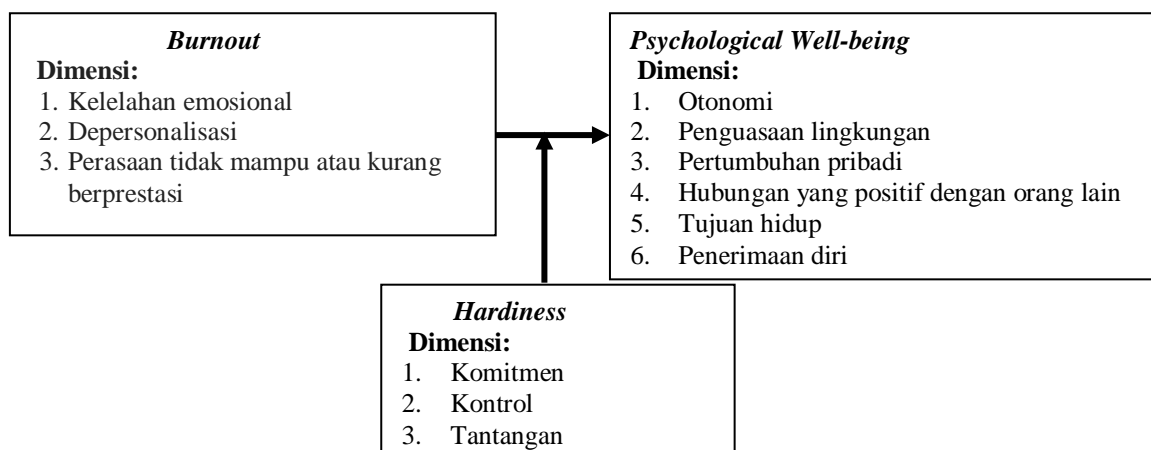
Individu *hardy* memiliki komitmen yang kuat terhadap nilai, tujuan, dan kemampuan mereka. Mereka juga memiliki rasa kontrol yang lebih besar tentang apa yang terjadi dalam hidup mereka dan memandang stress sebagai tantangan yang akan membuat mereka lebih kuat. *Hardiness* terjadi pada individu yang percaya bahwa mereka dapat mengubah kesulitan menjadi peluang, dan akhirnya tercapai kesehatan mental dan *psychological well-being* yang baik [9]. Menurut Kobasa terdapat tiga komponen dalam *hardiness*, yaitu: komitmen, kontrol, dan tantangan [6]. Dari uraian di atas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> = Lebih dari 30% dosen Universitas Pertamina mengalami *burnout* level sedang  
H<sub>2</sub> = Kurang dari 30% dosen Universitas Pertamina memiliki *hardiness* yang tinggi  
H<sub>3</sub> = Lebih dari 30% dosen Universitas Pertamina mempunyai masalah dengan *psychological well-being*  
H<sub>4</sub> = Kondisi *burnout* berpengaruh negatif terhadap *psychological well-being*  
H<sub>5</sub> = *Hardiness* berpengaruh positif terhadap *psychological well-being*  
H<sub>6</sub> = Tingkat *hardiness* dapat mengurangi dampak negatif *burnout* terhadap *psychological well-being*

### **2.4 Kerangka Penelitian**

Kejenuhan adalah hal yang biasa dialami oleh karyawan pada sebuah perusahaan. Tugas-tugas yang menumpuk dan tanpa henti serta tuntutan yang tinggi dari atasan akan memicu *stress* karyawan. Pada sebagian karyawan, *stress* pada level tertentu sebenarnya dapat berpengaruh positif. Apalagi untuk karyawan dengan ketangguhan (*hardiness*) yang tinggi, beban kerja yang tinggi mencerminkan bahwa mereka dibutuhkan dan dihargai oleh perusahaan. Namun kondisi *stress* yang dibiarkan saja dalam jangka waktu yang lama akan menimbulkan masalah baru yang lebih sulit kembali normal. Memulihkan

karyawan yang mengalami sindrom *burnout* jauh lebih sulit dari pada menjaga agar mereka tidak mengalami hal tersebut. Tidak hanya itu, jumlah karyawan stress yang terlalu banyak pada sebuah perusahaan akan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan *psychological well-being* tidak pernah mereka dapatkan. Untuk menjaga agar hal tersebut tidak terjadi pada Kampus Universitas Pertamina, diperlukan sebuah kajian ilmiah tentang kondisi *psychological well-being* dan *burnout* para tenaga pendidik. Karena ketangguhan (*hardiness*) yang dimiliki oleh karyawan dapat mengurangi efek negatif *burnout* terhadap *psychological well-being*, maka perlu juga dilakukan kajian *level hardiness* pada para tenaga pendidik. Berikut Gambar 1 di bawah menggambarkan kerangka penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## 2.5 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode regresi moderasi yang bertujuan untuk menguji apakah *hardiness* memperkuat atau memperlemah pengaruh *burnout* terhadap *psychological well-being*, melalui pendekatan kuantitatif agar peneliti mendapatkan hasil numerik yang akurat. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Universitas. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang sindrom psikologis yang dialami dosen akibat *stress* yang berlebihan dan berkepanjangan (*burnout*), ketangguhan para dosen (*hardiness*) dalam menghadapi situasi *stress*, dan perasaan bahagia (*psychological well-being*) dalam mengemban tugas, maka penelitian ini akan mensurvey seluruh dosen Universitas Pertamina yaitu sebanyak 164 responden. Dengan kata lain penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah mendistribusikan kuesioner selama kurang lebih tiga bulan, jumlah responden yang berhasil dikumpulkan oleh penelitian ini adalah 54 orang, 30 responden dari kelompok saintek dan 24 responden dari ilmu sosial. Secara lengkap akan ditampilkan profil responden berdasarkan kelompok program studi, masa kerja, dan beban kerja pada Tabel 1.

Mayoritas responden adalah kelompok saintek, karena memang program studi bidang saintek dua kali lipat dari program studi sosial. Hampir 50% responden telah bekerja di Universitas Pertamina lebih dari 2 tahun. Mayoritas dosen mempunyai beban kerja 4 sampai dengan 6 kelas, dengan mayoritas variasi 1 – 3 mata kuliah, 1 – 2 penelitian, dan 1 – 2 pengabdian masyarakat. Hanya sedikit dosen yang mengampu lebih dari 6 kelas yaitu 12,5% saja. 6 dosen mempunyai lebih dari 2 penelitian dan 4 dosen mempunyai lebih dari 2 pengabdian masyarakat. Dari data absolut ini dapat menunjukkan dua

kemungkinan, yaitu 1) rata-rata beban mengajar masih dalam batas kewajaran sehingga dosen masih dapat melaksanakan 2 tridharma perguruan tinggi lainnya yaitu penelitian dan pengabdian pada masyarakat dan 2) dosen Universitas Pertamina memang mempunyai kedisiplinan yang tinggi sehingga patuh untuk menjalankan seluruh kewajibannya sebagai dosen.

**Tabel 1.** Profil Responden

Program Studi		Σ Responden		Program Studi		Σ Responden						
<b>Sosial</b>				<b>Saintek</b>								
Manajemen		10		Teknik Geologi		4						
Ilmu Ekonomi		6		T. Perminyakan		2						
Hub. Internasional		4		T. Geofisika		3						
Ilmu Komunikasi		4		T. Lingkungan		2						
Total		<b>24</b>		T. Sipil		3						
				Ilmu Komputer		3						
				Ilmu Kimia		3						
				Teknik Elektro		2						
				T. Logistik		3						
				Teknik Mesin		2						
				Teknik Kimia		3						
				Total		<b>30</b>						
Masa kerja		< 1 tahun		1 – 2 tahun		2 tahun <						
		11		17		26						
Beban kerja	Jumlah Mata Kuliah			Jumlah Kelas			Σ Riset			Σ Pengabdian		
	1-3	4-6	> 6	1-3	4-6	> 6	TA	1-2	> 2	TA	1-2	> 2
	31	23	-	21	28	5	7	41	6	10	40	4

Sebelum menganalisis lebih jauh, akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas data. Kemudian uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas akan dilakukan untuk memenuhi syarat pengujian regresi dan *analysis of variance dan goodness of fit* sebuah model. Uji validitas untuk keseluruhan item dilakukan dengan Teknik korelasi terhadap item total dari masing-masing variabel yang disajikan pada Tabel 2. Suatu indikator dinyatakan valid jika nilai  $r \geq 0,30$  atau signifikansi  $< 0,05$ .

**3.1 Level Burnout Dosen Universitas Pertamina**

Pada bagian ini akan dianalisis dan dibandingkan kondisi *burnout* pada program studi sosial dan program studi saintek. Level *burnout* diukur melalui taiga (3) dimensi, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan perasaan tidak mampu atau kurang berprestasi. Level burnout dibagi dalam 3 kelompok dan disesuaikan dengan jumlah indikator yang digunakan. Kelelahan secara emosi dalam penelitian ini diukur dengan indikator kelelahan menjalani profesi dosen, merasa terkuras seluruh tenaga pada saat selesai bekerja, tertekan pada saat bekerja, apakah merasa energik, memahami perasaan mahasiswanya, merasa dekat dan senang bekerja dengan mahasiswa, merasa belum mencapai banyak hal yang bernilai, dan mamapu menghadapi masalah dengan tenang. Perasaan kurang mamu dan berprestasi diukur dengan indikator perasaan terbelenggu, frustrasi dengan beban kerja, nyaman dalam menjalani profesi, kondisi emosional semakin keruh, bertanggungjawab dan peduli pada mahasisiwa, merasa disalahkan pada beberapa permasalahan dan kesulitan menciptakan suasana snatai. Untuk dimensi depersonalisasi diukur dengan indikator kembali semangat bekerja setiap pagi, merasa terbebani, menganggap orang lain sebagai obyek semata, optimis, empati, dana dampak menangani permasalahan secara efektif. Hasil analisis *level burnout* dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2. Level Burnout**

Indikator	Level Burnout		
	< 10 Tinggi	$10 \leq x \leq 20$ Sedang	> 20 Rendah
Kelelahan emosional (7 indikator valid)			
Prodi Sosial			20,792
Prodi Saintek		19,333	
Perasaan tidak mampu atau kurang berprestasi (7)			
Prodi Sosial			20,667
Prodi Saintek			22,267
Depersonalisasi (5)			
	< 7 Tinggi	$7 \leq x \leq 14$ Sedang	> 14 Rendah
Prodi Sosial		18,417	
Prodi Saintek		17,467	

Pada analisis *level burnout* pada diatas menunjukkan bahwa tingkat kelelahan emosional program studi sosial lebih baik dari program studi saintek. Hal ini terbukti dari *level burnout* yang ditunjukkan melalui dimensi kelelahan emosional, dosen saintek tergolong dalam *level burnout* yang sedang. Namun, dosen-dosen pada kedua kelompok program studi ini mempunyai *level burnout* yang rendah jika dilihat dari dimensi perasaan tidak mampu atau kurang berprestasi. Tingkat depersonalisasi pada kedua program studi juga mengkhawatirkan, karena *level burnout* pada dimensi ini masuk dalam kategori sedang. Sesuai dengan definisinya, *burnout* adalah sindrom psikologis akibat stress yang berlebihan. Jika *level burnout* rendah, maka dosen tersebut dapat dikategorikan stress. Sedangkan jika masuk kategori sedang, maka *level stress* nya sudah memasuki tahap yang mengkhawatirkan. Jika dilihat dari total skor masing-masing individu, 9 dosen Program Studi Sosial mengalami burnout level sedang dan sisanya level rendah. Sedangkan, pada Program Studi Saintek 13 dosen berada pada level burnout sedang dan 17 dosen pada level rendah. Dengan kata lain 40,7% dosen mengalami masalah *burnout*.

**3.2 Level Hardiness Dosen Universitas Pertamina**

*Level hardiness* diukur melalui tiga (3) dimensi yaitu komitmen, kontrol diri, dan tantangan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *level* komitmen adalah melibatkan diri dalam hal apapun, berdedikasi sebagai dosen, hasil yang diperoleh bukan semata jerih payah sendiri, mempersiapkan segalanya dengan baik, dan selalu berinovasi dan mengembangkan diri. Kemampuan kontrol diri diukur melalui beberapa indikator yaitu berupaya sekuat tenaga, menuntaskan segala aktivitas adalah kebahagiaan, kemampuan mengendalikan situasi menjamin sukses, bekerja serius dan teliti untuk mengendalikan hasil, dan tertarik dengan situasi/penugasan lebih menantang. Sedangkan dimensi tantangan diukur dengan indicator seperti menyibukan diri untuk menghilangkan rasa cemas, melakukan apa saja untuk mengendalikan hasil, pekerjaan yang memberikan pengalaman baru, menuntaskan segala aktifitas adalah kebahagiaan, dan menghindari situasi baru pada lingkungan kerja. Pada analisis *level hardiness*, dosen-dosen Universitas Pertamina baik program studi sosial maupun Saintek memiliki ketahanan yang tinggi dalam menghadapi situasi yang menimbulkan *stress*. Seluruh indikator pada ketiga dimensi yang mengukur level hardiness menunjukkan nilai maksimal 16 (kontrol) dan 20 (komitmen dan tantangan). Kuatnya komitmen dosen dalam melaksanakan tugas dan ketangguhan mereka dalam menghadapi tantangan memompa kinerja positif yang dapat meredam *level burnout* mereka. Sistem kontrol diri yang dimiliki oleh dosen-dosen Universitas Pertamina mampu mengendalikan diri untuk bertanggung jawab dan menuntaskan segala tugas. Jika dilihat dari total skor masing-masing individu, nilai terkecil

39 dan terbesar 53 dengan skor maksimal 56. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh dosen UP memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi. Hasil analisis *level hardiness* dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3.** *Level Hardiness*

Indikator	Level Hardiness		
	< 7 Rendah	$7 \leq x \leq 14$ Sedang	> 14 Tinggi
Komitmen (5 indikator valid)			
Prodi Sosial			16,792
Prodi Saintek			16,533
Tantangan (5 indikator valid)			
Prodi Sosial			16,083
Prodi Saintek			17,167
Kontrol (4 indikator valid)			
	< 5 Rendah	$5 \leq x \leq 10$ Sedang	> 10 Tinggi
Prodi Sosial			13,875
Prodi Saintek			13,967

**2.3 Level Psychological Well-being Dosen Universitas Pertamina**

Analisis *psychological well-being* menggunakan enam dimensi, yaitu otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, dan hubungan positif dengan orang lain. Masing-masing dimensi memiliki 9 indikator, namun 2 indikator pertumbuhan pribadi dan 1 indikator hubungan positif dengan orang lain tidak valid. *Psychological well-being* adalah kondisi psikologis dosen yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, memiliki kepuasan hidup dan tidak memiliki gangguan psikologis. Dari hasil analisis 6 dimensi dan 51 indikator, kondisi psikologis dosen UP baik. Terbukti nilai rata-rata skor untuk semua indikator baik program studi sosial maupun saintek lebih besar dari 18, 20, atau 24. Jika dilihat dari nilai rata-rata per individu, 2 dosen program studi sosial dan 1 dosen program studi saintek dalam kondisi psikologis yang sedang dan selebihnya mempunyai kondisi psikologis yang baik. Kemungkinan besar tingginya level ini karena skor ketangguhan dosen-dosen UP tinggi, sehingga apapun permasalahan yang dihadapi tidak mengganggu kepuasan kehidupan kerja. Nilai rata-rata skor terendah adalah pertumbuhan pribadi yang diukur melalui 7 indikator valid, yaitu khawatir pada pikiran orang lain tentang diri sendiri, memiliki nilai pribadi yang dianggap penting, kemampuan mengurus keuangan dan urusan pribadi, penting memiliki pengalaman baru, merasa orang lain memiliki lebih banyak teman, merasa melakukan hal sepele. Hasil analisis *level psychological well-being* dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4.** *Level Psychological Well-being*

Indikator	Level Psychological Well-Being		
	< 12 Buruk	$12 \leq x \leq 24$ Sedang	> 24 Baik
Otonomi (9 indikator valid)			
Prodi Sosial			30,042
Prodi Saintek			31,833
Penguasaan Lingkungan (9 indikator valid)			
Prodi Sosial			28,375
Prodi Saintek			29,167
Tujuan Hidup (9 indikator valid)			
Prodi Sosial			26,041
Prodi Saintek			27,433



Indikator	Level <i>Psychological Well-Being</i>		
Penerimaan Diri (9 indikator valid)			
Prodi Sosial			27,542
Prodi Saintek			28,100
Pertumbuhan Pribadi (7 indikator valid)	<b>&lt; 9</b> <b>Buruk</b>	<b>9 ≤ x ≤ 18</b> <b>Sedang</b>	<b>&gt; 18</b> <b>Baik</b>
Prodi Sosial			21,500
Prodi Saintek			22,867
Hubungan Positif (8 indikator valid)	<b>&lt; 10</b> <b>Buruk</b>	<b>10 ≤ x ≤ 20</b> <b>Sedang</b>	<b>&gt; 20</b> <b>Baik</b>
Prodi Sosial			26,792
Prodi Saintek			26,767

**3.4 Pengaruh *Burnout* dan *Hardiness* terhadap *Psychological Well-being***

Pada bagian ini akan dianalisis pengaruh burnout terhadap psychological well-being dan pengaruh hardiness terhadap *psychological well-being*. Menurut Maslach dan Cerezon, kondisi burnout akan menurunkan kondisi psychological well-being [2, 9]. Dengan kata lain semakin tinggi *level burnout* maka akan semakin menurunkan psychological well-being dan sebaliknya. Sedangkan hardiness mempunyai dampak yang berbeda dengan burnout terhadap psychological well-being, yaitu mempunyai dampak positif. Sehingga semakin tinggi level hardiness, maka semakin baik kepuasan hidup dosen-dosen Universitas Pertamina. Sebelum melakukan uji pengaruh kedua variable ini, akan dilakukan uji *goodness of fit*, untuk memastikan *model fit* untuk proses selanjutnya. Uji yang dipakai adalah *analysis of variance test* dengan hasil yang disajikan pada Tabel 5 di bawah ini.

**Tabel 5.** *Analysis of Variance Test*  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6349,297	2	3174,649	22,350	,000 <sup>b</sup>
Residual	7244,036	51	142,040		
Total	13593,333	53			

a. *Dependent Variable: Well\_being*

b. *Predictors: (Constant), Burnout, Hardiness*

Hasil uji Anova menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti model persamaan linear yang digunakan dalam penelitian fit untuk proses selanjutnya yaitu menganalisis korelasi dan regresi antar variabel dan menentukan koefisien determinasi sebelum ada moderasi dan setelah memasukan variabel *hardiness* sebagai variable moderasi. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada angka  $R^2$  sebesar 0,467 mengindikasikan bahwa kondisi *psychological well-being* ditentukan oleh *level burnout* dan *hardiness* sebesar 46,7% dan selebihnya ditentukan oleh faktor lain, seperti misalnya besarnya *income*, peluang karier, dan kepemilikan saham [10]. Nilai *R square* ditunjukkan pada Tabel 6 di bawah ini.

**Tabel 6.** Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 <sup>a</sup>	,467	,446	11,91805

a. *Predictors: (Constant), Burnout, Hardiness*

Tahap selanjutnya adalah menentukan pengaruh *burnout* terhadap *psychological well-being* dan pengaruh *hardiness* terhadap *psychological well-being*. Untuk menguji pengaruh secara parsial, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan hasil sebagai berikut, yang tertera pada Tabel 7 di bawah ini.

**Tabel 7.** Pengaruh *burnout* dan *hardiness* terhadap *psychological well-being*  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,405	20,774		1,271	,209
Hardiness	2,675	,423	,655	6,321	,000
Burnout	-,186	,165	,117	1,130	,024

a. *Dependent Variable: Well-being*

Hasil uji regresi *linear* berganda menunjukkan bahwa *level hardiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kondisi *psychological well-being* dosen-dosen Universitas Pertamina. Besar pengaruh *hardiness* terhadap kondisi kepuasan hidup, kebahagiaan, dan mencegah gangguan psikologis 2,675 (Hipotesis 5 diterima). Berbeda dengan *hardiness*, *level burnout* memiliki pengaruh negatif sebesar -0,186 terhadap kondisi *psychological well-being* dosen-dosen Universitas Pertamina (Hipotesis 4 diterima). Walaupun pengaruhnya kecil, namun universitas tidak boleh menganggap remeh hal ini, karena *burnout* adalah kondisi *stress* yang berlebihan. *Level* rendah *burnout* setara dengan *level stress* tingkat sedang [7, 11] yang dalam jangka panjang dapat mengganggu produktivitas dosen.

**3.5 Kemampuan *Hardiness* Meminimalisir Pengaruh *Burnout* terhadap *Psychological Well-being***

*Level hardiness* yang tinggi diyakini oleh banyak peneliti dapat mengurangi pengaruh *burnout* terhadap *psychological well-being* [2, 11]. Oleh karena itu, pada tahap akhir penelitian ini akan dilakukan uji regresi moderasi dengan melihat hasil *coefficient*, *model summary (R Square)*, dan *analysis of variance* pada Tabel 8 – 10.

**Tabel 8.** *Analysis of Variance Test*  
*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2698,174	1	2698,174	12,878	,001 <sup>b</sup>
Residual	10895,159	52	209,522		
Total	13593,333	53			

a. *Dependent Variable: Well\_Being*

b. *Predictors: (Constant), Moderasi*

**Tabel 9.** Regresi Moderasi  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	129,300	9,747		13,266	,000
Moderasi	-,013	,003	,446	3,589	,001

a. *Dependent Variable: Well-being*

**Tabel 10.** *R Square test*  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,446 <sup>a</sup>	,198	,183	14,47489

a. *Predictors: (Constant), Moderasi*

b. *Dependent Variable: Well-being*

Untuk menjadikan variabel *hardiness* sebagai variable moderasi, perlu dilakukan kembali uji Anova. Hasil uji Anova menunjukkan bahwa model persamaan masih *fit* dan model dapat digunakan untuk mengukur bagaimana kemampuan variabel *hardiness* memoderasi pengaruh *burnout* terhadap *psychological well-being*. Pengaruh negatif *burnout* terhadap kondisi psikologis dosen berkurang menjadi -0,013. Jika melihat nilai *R Square* pada tabel 10, kondisi psikologis dosen sangat kecil ditentukan oleh variabel *burnout*. Bahkan cenderung tidak menjelaskan sama sekali (Hipotesis 6 diterima).

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan saran yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Bahwa *level burnout* dosen program studi saintek lebih tinggi dari pada dosen program studi sosial. Jika dilihat dari banyaknya dosen yang menghadapi *burnout* kategori sedang, program studi saintek lebih banyak dibandingkan program studi sosial. Selanjutnya, *level hardiness* dosen pada kedua program studi sosial rata-rata tinggi. Jika dianalisis per individu dosen, tidak ada satupun dosen memiliki *level hardiness* sedang. Untuk kondisi *psychological well-being* dosen pada kedua program studi dalam keadaan baik. Dua (2) dosen program studi sosial dan satu (1)1 dosen program studi saintek berada pada kondisi psikologis sedang. Ketangguhan dosen (*hardiness*) berpengaruh positif terhadap kondisi psikologisnya. Sedangkan *burnout* berpengaruh negatif terhadap *psychological well-being*. Tingkat *hardiness* yang tinggi dapat memperkecil pengaruh negatif *burnout* terhadap kondisi *psychological well-being* dosen Universitas Pertamina.

Walaupun pengaruh *burnout* terhadap *psychological well-being* pada dosen-dosen Universitas Pertamina rendah, yaitu hanya 18,6%, namun Universitas harus waspada karena *burnout* adalah kondisi *stress* yang berlebihan. Kondisi *burnout* sedang mengindikasikan *level stress* yang cukup tinggi. Oleh karena itu, Universitas harus memikirkan langkah-langkah yang dapat menurunkan *level burnout* ini misalnya dengan cara memberikan peluang karir yang jelas, penghasilan yang lebih tinggi, dan transparansi manajemen universitas sebagai kompensasi dari beban berat yang dipikul oleh dosen. Dosen akan lebih merasa memiliki kampus ini, bertanggungjawab, dan memiliki integritas yang tinggi.

Dan sebaliknya, bila *level burnout* tidak diturunkan, maka dosen tidak merasa dimanfaatkan seluruh tenaga dan pikirannya oleh universitas.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pertamina yang telah memberi dukungan dana untuk melaksanakan penelitian dan atau penulisan artikel.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Deijk, V. (2014). Publication metrics and success on the academic job market. *Current Biology*, 24, R516-R517.
- [2] Maslach, C., Shaufeli, W., dan Leiter, M. (2001). Job burnout, *Annual Reviews Psychology*, 52:397-422. 14 Mei 2018. Doi 0066-4308/01/0201-0397.
- [3] Riggio, R.E. (2005). Introduction to industrial / Organizational Psychology. USA - Scott Foresman and amp.co.
- [4] Rachmayani, D. dan Ramdhani, N. (2017). Adaptasi bahasa dan budaya skala psychological well being. Seminar Nasional Psikometri. Simposium Fakultas Psikologi UMS-Surakarta. 22 April 2018. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/6417>.
- [5] Ryff, D., dan Keyes, L. (1995). The structure of psychological well-being revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol 69, no.4, 719-727. 20 Maret 2018. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/747302>
- [6] Kobasa, S. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness (Abstract), *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- [7] Kardum and Knezepic, J.H. (2012). Antecedents and Consequences of Agentic and Communal Stressful Life Events in Adolescence
- [8] Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research and practice, *Consulting Psychology Journal*, 51, 83-94. 18 Maret 2018. doi 10.1037//1061-4087.54.3.175
- [9] Cerezo, A., Galian, A., Tarroja, M., Manalac, G., dan Ysmael, M. (2015). How Hardiness Moderate the Impact of Burnout on The Psychological Well Being of Phillipino Journalists Covering Disasters and Emergencies. *Phillipines Journals of Psychology*, 48(2), 175-194. 20 Maret 2018. [https://www.pap.org.ph/sites/default/files/pdf/PJP1502\\_Final\\_8Cerezo\\_et\\_al.pdf](https://www.pap.org.ph/sites/default/files/pdf/PJP1502_Final_8Cerezo_et_al.pdf)
- [10] Reinardy, S. (2011). Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment, *Journalism*, 12 (1), 33 – 50. DOI: 10.1177/1464884910385188
- [11] Bissonnette, M. (1998). Optimism, hardiness, and resiliency: A review of the literature. Prepared for the child and family partnership project, New York