

**HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN *WORK LIFE BALANCE*
PADA DOSEN WANITA UIN KHAS JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Oleh :
J E ULYA KARIMA R
NIM. D20185055

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JANUARI 2023**

**HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN *WORK LIFE BALANCE*
PADA DOSEN WANITA UIN KHAS JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh :
Ulya Karima
NIM. D20185055

Disetujui Pembimbing :



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dhama Surovya, M.I.Kom
NIP: 198806272019032009

HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA DOSEN WANITA UIN KHAS JEMBER

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Rabu
Tanggal : 28 Desember 2022

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris




Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M
NIP: 199104232018012002



Drs. H. Abdul Choliq, M.I.Kom
NUP: 201603110

Anggota :

1. Dr. Siti Raudhatul Jannah, S.Ag., M.Med.Kom ()

2. Dhama Suroyya, M.I.Kom ()

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah



Prof. Dr. Ahidul Asror, M. Ag
NIP: 197466062000031003

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا أُكْتَسَبَتْ رَبَّنَا
لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى
الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا
وَأَرْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya :“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), ‘Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir’”. (Qs. Al-Baqarah, [2]:286)¹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2010), 286.

PERSEMBAHAN

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala karunia-Nya yang telah memberikan kesempatan dalam mengerjakan tugas akhir perkuliahan ini dengan hikmat sehingga saya dapat mengerjakan skripsi ini dengan versi terbaik saya. Serta tak lupa terucap rasa syukur kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW atas segala suri tauladan yang telah dihaturkan kepada seluruh umatnya. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Almamater saya Program Studi Psikologi Islam.
2. Kedua orang tua saya. Ayah dan Ibu yang selalu mendukung, menyayangi, serta mendo'akan atas kelancaran saya salah satunya dalam pembuatan karya ini. Terima kasih atas segala pengalaman serta pelajaran hidup yang diberikan kepada saya.
3. Kepada teman-teman saya, yang mendukung saya dalam situasi dan kondisi apapun selama pengerjaan skripsi ini. Dan tak lupa, kepada teman saya yang telah menjadi tempat bertukar informasi serta membuat saya memandang dunia dengan berbagai sudut pandang sehingga saya dapat mengerjakan karya ini dengan versi terbaik saya. Terimakasih kepada teman-teman yang telah menjadi salah satu semangat saya dalam menyelesaikan penelitian.
4. Adik kandung saya Annisa Arahma yang juga menjadi semangat saya dalam menyelesaikan penelitian ini. *Thank you for taking care of my lovely cat, Dora. Always loveyou.*
5. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me to never quitting, for just being me at all times and enjoy by myside.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segenap puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga perencanaan, pelaksanaan, serta penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW. Semoga kita mendapatkan syafaat *fi yaumil akhir* kelak. *Aamiin ya robbal 'allamin*.

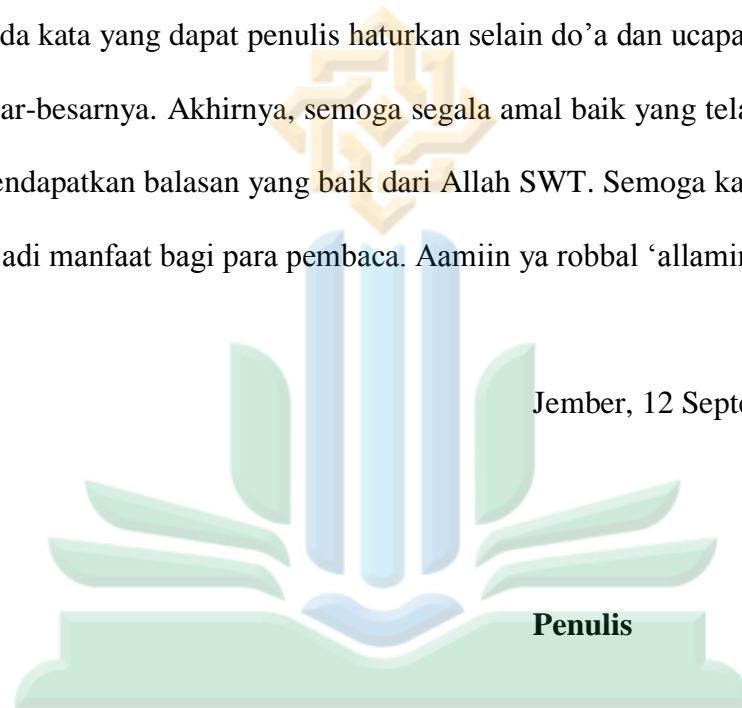
Setelah melalui proses yang panjang, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember” untuk memenuhi tugas akhir dalam memperoleh gelar Strata satu. Terelesaiannya skripsi ini tidak terlepas berkat bimbingan dari berbagai pihak, maka sepantasnya peneliti menyampaikan terima kasih kepada,

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor UIN KHAS Jember.
2. Dr. Ahidul Asror, M. Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN KHAS Jember yang telah memberikan persetujuan skripsi ini.
3. Muhammad Muhib Alwi, MA selaku Ketua Jurusan Psikologi Islam UIN KHAS Jember yang telah membimbing dan mengarahkan proses penyelesaian skripsi ini.
4. Dhama Suroyya, M.I.Kom selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan dan mendampingi peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Dakwah yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman yang berharga selama di bangku perkuliahan.

6. Seluruh Civitas Akademika UIN KHAS Jember yang telah membantu kelancaran proses penyelesaian tugas akhir ini.
7. Kawan-kawan seperjuangan kelas PI 01 & PI 02 angkatan 2018, semoga kita semua menjadi orang yang sukses dan bermanfaat kelak.

Tiada kata yang dapat penulis haturkan selain do'a dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya. Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/ Ibu berikan mendapatkan balasan yang baik dari Allah SWT. Semoga karya ilmiah ini dapat menjadi manfaat bagi para pembaca. Aamiin ya robbal 'allamin.

Jember, 12 September 2022



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Ulya Karima, 2022: *Hubungan Burnout dengan Work Life Balance pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember.*

Kata kunci : *Burnout, Work Life Balance, Dosen*

Burnout diartikan sebagai manifestasi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan apa yang harus dipenuhi untuk melakukan tuntutan tersebut sehingga terjadi penurunan nilai pribadi, serta harkat & martabat pada individu. Penelitian Zulkarnain tentang dampak *burnout* terhadap kualitas bekerja menunjukkan hasil bahwa pekerja pria memiliki tingkat kualitas kehidupan bekerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja wanita. *Burnout* memiliki dampak terhadap kualitas bekerja seseorang. Seperti penelitian sebelumnya bahwa tercapainya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada pegawai akan berimbas pada keterikatan kerja yang menyebabkan pegawai memiliki motivasi dan semangat tinggi serta mampu menghadapi setiap tantangan dalam dunia pekerjaan.

Fokus permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan pengambilan sampel berdasarkan teknik *simple random sampling*. Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah dosen wanita di UIN KHAS Jember dilihat dari usia, status pernikahan, dan tingkat pendidikan. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin yang merupakan metode penghitungan jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 126 orang sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang dosen wanita UIN KHAS Jember.

Terdapat hubungan linear antara variabel *burnout* dengan *work life balance*. 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 jika tingkat *burnout* semakin rendah maka semakin tinggi tingkat *work life balance*.

ABSTRACT

Ulya Karima, 2022: *The Relationship between Burnout and Work Life Balance at a Female Lecturer at UIN KHAS Jember.*

Keywords : *Burnout, Work Life Balance, Lecturer*

Burnout is defined as a manifestation of an imbalance between work demands and what must be met to carry out these demands, resulting in a decrease in personal value, as well as the dignity and worth of the individual. Zulkarnain's research on the impact of burnout on work quality shows that male workers have a higher quality of work life than female workers. Burnout has an impact on the quality of a person's work. As with previous research, the achievement of work life balance in employees will have an impact on work engagement which causes employees to have high motivation and enthusiasm and are able to face every challenge in the world of work.

The focus of the problem in this study is whether there is a relationship between burnout and work life balance in female lecturers at UIN KHAS Jember. This study aims to determine the relationship between burnout and work life balance in female lecturers at UIN KHAS Jember.

This research uses correlational quantitative method with sampling based on simple random sampling technique. The characteristics of the sample in this study were female lecturers who taught at UIN KHAS Jember in terms of age, marital status, and education level. The number of samples in this study was determined using the Slovin formula which is a method of calculating the minimum number of samples if the behavior of a population is not known with certainty. The population in this study amounted to 126 people so that the sample in this study was 56 female lecturers at UIN KHAS Jember.

There is a linearity between the burnout variable and work life balance. Based on the results of Pearson's correlation analysis, $p = 0.000 < 0.05$ which indicates that the correlation between burnout and work life balance is significant. Furthermore, from the results of the Pearson correlation, it is known that the form of the relationship is negative. This means that the higher the level of burnout, the lower the level of work life balance, and vice versa if the level of burnout is lower, the higher the level of work life balance.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Ruang Lingkup Penelitian	14
F. Definisi Operasional	16
G. Asumsi Penelitian	18
H. Hipotesis	19
I. Sistematika Pembahasan	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA	21
A. Penelitian Terdahulu	21

B. Kajian Teori.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel.....	39
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	42
D. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	50
E. Analisis Data.....	52
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	56
A. Gambaran Objek Penelitian.....	56
B. Penyajian Data	59
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	63
D. Pembahasan	67
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran-Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Matrik Penelitian	
3. Surat Ijin Penelitian	
4. Pedoman Wawancara Sebelum Penelitian	
5. Jurnal Kegiatan Penelitian	
6. Kuesioner Penelitian	
8. Tabulasi Data Penelitian	
9. Hasil SPSS Data Penelitian	
10. Dokumentasi	
11. Biodata Penulis	

DAFTAR TABEL

No. Uraian	Hal
2.1 Penelitian Terdahulu	22
3.1 Data Dosen Wanita UIN KHAS Jember	45
3.2 Skala <i>Burnout</i>	53
3.3 Skala <i>Work Life Balance</i>	54
3.4 Rumus Kategorisasi	58
3.5 Interpretasi koefisien korelasi	60
4.1 Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	63
4.2 Norma Kategorisasi <i>Burnout</i>	66
4.3 Kategorisasi <i>Burnout</i>	66
4.4 Norma Kategorisasi <i>Work Life Balance</i>	67
4.5 Kategorisasi <i>Work Life Balance</i>	68
4.6 Uji Normalitas.....	69
4.7 Uji Linearitas.....	70
4.8 Uji Korelasi Variabel <i>Burnout</i> dan <i>WLB</i>	71
4.9 Temuan Data Penelitian	72

DAFTAR GAMBAR

No. Uraian	Hal
1.1 Hubungan Variabel Bebas – Terikat	14
4.1 Gambar UIN KHAS Jember	62
4.2 Diagram Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan.....	63
4.3 Diagram Subjek Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin maju memunculkan pergeseran nilai mengenai wanita bekerja yang terus meningkat dari dekade sebelumnya. Wanita karir memiliki tuntutan peran ganda yang tidak mudah untuk diselesaikan. Kedua peran menuntut kinerja yang sama baiknya, apabila wanita lebih memprioritaskan pekerjaan maka dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Keseimbangan kerja kehidupan diperlukan agar seseorang dapat menyeimbangkan kehidupan bekerja dengan aktivitas lain di luar pekerjaan termasuk keluarga dan kehidupan pribadinya. Jika hal ini tidak terpenuhi maka dapat menjadi sumber konflik yang menguras energi bagi diri sendiri.² 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.³ 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.

² Marina Dwi Mayangsari & Dhea Amalia, "Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir," *Jurnal Ecopsy* 5, no. 1 (2018): 43.

³ UIN KHAS Jember, "DUK Dosen", 28 Desember 2022.

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.

Studi lanjut S3 merupakan penunjang penting dalam berkarir bagi seorang dosen. Terlebih jika seseorang menginginkan kedudukan sebagai Guru Besar dalam sebuah Universitas. Sepanjang karir seorang dosen memiliki tanggung jawab yaitu dengan berfokus dalam menjalankan jenjang karir. Misalnya seperti jabatan fungsional. Studi mengungkapkan bahwa perjalanan seorang dosen akan terasa lebih lengkap jika dosen dapat mengabdikan dan meraih jabatan fungsional tertinggi.⁴

Lebih lanjut, pengembangan kompetensi profesional yang perlu dimiliki oleh dosen antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, serta kompetensi profesional. Pengembangan kompetensi biasa diberikan pelatihan oleh pihak kampus maupun program dari pemerintahan. Selanjutnya pengembangan karya ilmiah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perjalanan karir bagi seorang dosen. Karya ilmiah dan dosen merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.

Survei menunjukkan wanita Indonesia berada di posisi tertinggi pada bidang karier.⁵ Berbeda dengan temuan sebelumnya, bahwa jumlah dosen wanita UIN KHAS Jember ini dalam jumlah lebih sedikit daripada dosen pria. CNN Indonesia melansir berita terkait posisi wanita karier pada perusahaan

⁴ Seprila Mayang, "5 Pengembangan Karir Dosen di Indonesia," *SEVIMA*, April 22, 2022.

⁵ Endro Priherdityo, "Wanita Karier Indonesia Terbanyak Keenam di Dunia," *CNN Indonesia*, Maret 1, 2016.

dunia yang sebagian besar diisi oleh wanita. Pada Tahun 2015 jumlah wanita karier yang menduduki posisi senior di perusahaan mengalami pertumbuhan sebesar 16%. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa wanita memiliki keinginan kuat untuk berkarier.⁶ Adapun alasan yang melatarbelakangi wanita memilih berkarier karena pentingnya bekerja dalam merubah pola kehidupan menjadi lebih baik. Wanita karier yang menyukai kebebasan dalam kemandirian finansial mampu memanfaatkan waktunya untuk menjalani kehidupan.⁷

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.⁸

Peneliti melakukan survey kepada salah satu dosen wanita, beliau sedang menduduki posisi senior yang saat ini menjabat sebagai Kaprodi di salah satu Fakultas Ekonomi Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

⁶ Ibid.

⁷ Sinau, "Ternyata ini Alasan Wanita Karier ingin Fokus Bekerja daripada Menjalani Hubungan," *KOMPAS TV*, Mei 2, 2022.

⁸ Nanik Setyowati & Oksiana Jatiningih, "Pendidikan Jender Bagi Calon Guru SD Dalam Rangka Penyiapannya Menjadi Agen Sosialisasi Gender di Sekolah Dalam Rangka Pendekonstruksian Nilai Jender Pada Anak Menuju Tatanan Kehidupan yang Egalitarian," *e-Journal UNESA*, (2006) : 31-39.

Sebagai seorang wanita yang berperan ganda, keluarga adalah prioritas utama. Bekerja dalam dunia karier merupakan sebuah perjuangan saya dalam mengembangkan diri dengan selalu berusaha dan senantiasa bersyukur. Beberapa tugas dan tanggung jawab sebagai ASN tetap menjadi komitmen yang erat bagi saya. Kuncinya adalah kebersamaan dan kerjasama bersama pasangan serta kerabat terdekat saya sehingga peran yang saya jalani dapat seimbang. Alhamdulillah selama ini semua bisa dilakukan secara seimbang, meskipun ada titik-titik yang tidak sesuai harapan. Harus ada prioritas dari aspek-aspek tersebut. Sebab di dunia kerja terkadang ada kepentingan mendadak sehingga merubah pola keseimbangan. Ketika hal itu terjadi saya akan memfokuskan waktu saya untuk mengurus ini semua di samping pekerjaan saya di kantor. Kalau saya motivasi nya adalah keluarga mbak, jadi *family is priority*. Prinsipnya adalah selalu bersyukur dan mengetahui setiap tanggung jawab yang harus dipenuhi.⁹

Wanita karir yang berperan ganda memiliki tuntutan tidak mudah untuk diselesaikan. Wanita harus pandai menjalankan perannya secara seimbang dalam membagi waktunya antara keluarga, pekerjaan, dan peran lainnya yakni sebagai anggota masyarakat.¹⁰

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

⁹ Nikmah, diwawancara oleh penulis, Jember, 25 Mei 2022.

¹⁰ Marina Dwi Mayangsari & Dhea Amalia, "Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir," *Jurnal Ecopsy* 5, no. 1 (2018): 43.

menjalankan berbagai perannya. Adapun alasan yang melatarbelakangi wanita untuk bekerja adalah membina karier dan motif ekonomi.¹¹

Adapun persentase tenaga kerja formal perempuan di tahun 2019 yakni sebesar 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%.¹² 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.¹³

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.¹⁴ Kehidupan wanita pada usia dewasa ini menuntut mereka menjalankan berbagai peran sekaligus.

Islam tidak melarang bagi kaumnya untuk bekerja selagi tidak melanggar syariat agama. Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 (9:105) :

¹¹ Dosen Wanita UIN KHAS Jember, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 25 Mei 2022.

¹² Sakernas, "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2019-2020," *Badan Pusat Statistik*, 2022.

¹³ Yasmin Aulia Fajrin, dkk., "Peran Wanita Dalam Membangun Ekonomi Rumah Tangga Menurut Perspektif Islam," *Tadris* 15, no. 1 (2021): 77-84.

¹⁴ Hurlock, "*Psikologi Perkembangan-Studi Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*", (Jakarta: Erlangga, 1991), 278.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya : "Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah akan Melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan para mukminin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang maha mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu Diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan."¹⁵

Pekerjaan sebagai pengajar dianggap sesuai dengan naluri wanita.¹⁶

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 wewenangnya.¹⁷

Hal penting yang menentukan kesuksesan karir adalah kemampuan individu dalam melaksanakan wewenang. Jika peranan dirasa terlalu berat maka akan menjadi sumber tekanan tersendiri.¹⁸ Freeman seorang professor psikologi menyebutkan bahwa wanita lebih rentan dalam mengalami stress secara emosional. Dalam bukunya Freeman menjelaskan bahwa wanita

¹⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2010), 203.

¹⁶ Akif Khilmiyah, "Stress Kerja Guru Perempuan di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta," *Lentera Pendidikan*, no. 2 (Desember, 2012): 136.

¹⁷ Muhammad Muslihuddin, dkk. "Pembuatan Model Penilaian Indeks Kinerja Dosen Menggunakan Metode Fuzzy Simple Additive Weighting," *Semnasteknomedia online* (2017), 3.

¹⁸ Satriyo Mihatmono, "Stress Kerja pada Dosen Perempuan Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Suami" (Skripsi, UNIKA, 2008), 9.

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.¹⁹ 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.²⁰

Dosen wanita UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember mempunyai beban kerja serta tuntutan besar dari lingkungan sekitar.

Kalau dibilang 100 % seimbang dan baik, mungkin belum. Selain sebagai dosen saya juga ditugaskan sebagai admin Prodi Pendidikan Profesi Guru Keagamaan. Jadi lebih banyak di kantor. Oleh karena itu, kontribusi saya pun kurang sebagai anggota masyarakat. Tetapi saya tetap berusaha berpartisipasi ketika memang ada kegiatan yang dapat saya ikuti. Menurut saya faktor lelah yang hampir tidak bisa dihindari. Pasti ada. Ketika mengobrol dengan teman-teman kantor bahan obrolan utama adalah banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Betapa lelah menjalankan tugas-tugas.. menurut saya pun titik lelah pasti ada, yang saya rasakan. Secara fisik saat ini saya sedang tidak enak badan (pilek dan batuk). Ini mungkin sinyal juga bahwa tubuh saya lelah dan bisa juga karena cuaca tetapi masih bisa dibuat aktivitas. Saya tetap berusaha untuk kesembuhan dengan minum obat,

¹⁹ Djajendra, "Work Life Balance Menciptakan Etos Kerja yang Unggul," *Kompasiana*, Maret 23, 2013.

²⁰ 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.

minum air jahe. Untuk secara psikis, ya pernah merasa lelah. Kalau sudah istilahnya sumpek, biasanya saya memilih istirahat sebentar dari tugas-tugas kantor, entah makan atau tidur sebentar.²¹

Para wanita yang membagi perannya dengan berperan ganda berpotensi mengalami *burnout*. Termasuk konflik peran yang dapat memicu terjadinya *burnout*.²² *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. *Burnout* memiliki dampak terhadap kualitas bekerja seseorang. Tercapainya keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai berimbas pada kelekatan kerja yang menyebabkan pegawai memiliki motivasi dan semangat tinggi serta mampu menghadapi setiap tantangan dalam dunia pekerjaan.²³

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

²¹ Lala, diwawancara oleh penulis, Jember, 25 Mei 2022.

²² 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.

²³ Asih Puji Hastuti, "Peran *Work Life Balance* Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir," *Jurnal Citra Ilmu* 4, (April, 2018): 38.

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.²⁴ Penelitian Darmawan yang berjudul “Hubungan Antara *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita” menemukan hubungan negatif antara *burnout* dan keseimbangan hidup. Artinya, *Work-life balance* berkorelasi negatif dengan *burnout* dan sebaliknya. Responden survei ini menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan *burnout* yang rendah.²⁵

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. *Imbalance* adalah ketidakmampuan pribadi dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa banyaknya tuntutan peran yang harus dijalani oleh wanita dapat membuat individu mengalami *burnout*.²⁶

Wenno dalam penelitiannya memaparkan bahwa keseimbangan hidup dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.²⁷ Hastuti menjelaskan bahwa

²⁴ Observasi di UIN KHAS Jember, 31 Mei 2022.

²⁵ Darmawan dkk, “Hubungan Antara *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita,” *Jurnal Psikologi MEDIAPSI* 1, no. 1, (Desember, 2016): 37.

²⁶ Darmawan dkk, “Hubungan Antara *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita,” 30.

²⁷ Maryo Wildo Wenno, “Hubungan Antara *Work Life Balance* dan Kepuasan pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon,” *Jurnal MANEKSI* 7, no. 1, (Juni, 2018): 48.

peran wanita saat ini banyak mengalami pergeseran.²⁸ Peran wanita dalam berbagai bidang mengalami pergeseran, seiring dengan merebaknya gerakan kaum feminisme yang turut berperan dalam rangka pembentukan pola pikir baru bahwa wanita berhak memiliki keadilan yang sama dan kesetaraan berwawasan yang sama dengan pria. Seiring dengan meningkatnya tingkat pendidikan bagi wanita membuat dirinya memiliki kesadaran terkait potensi yang dimiliki sangat dekat untuk meraih kebaikan dan kesuksesan. Keberadaan dukungan dan respon positif dari lingkungan sekitar akan berdampak pada kepercayaan diri wanita yang berperan ganda dalam menjalankan wewenang.²⁹ Pegawai yang memiliki perasaan positif cenderung merasa nyaman dan mengembangkan berbagai hal positif yang dapat menguntungkan organisasi, serta menghilangkan keinginan untuk pindah kerja (*turnover*) atau bahkan keluar dari organisasi.³⁰

Organisasi yang menaungi profesi dosen disebut Universitas. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1990, pendidikan tinggi berada pada jenjang yang lebih tinggi daripada pendidikan menengah. Didirikan dengan nama Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, atau UIN KHAS Jember, sebelum berubah nama dari IAIN Jember. Sebagai Universitas Islam Negeri terbaik di wilayah tapalkuda provinsi Jawa Timur Indonesia. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11

²⁸ Asih Puji Hastuti, "Peran *Work Life Balance* Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir," 38.

²⁹ Sahra Indah Rizqiyah & Raden Roro, "The Role of Women in Islam", *Gunung Djati Conference Series 4*, (2021): 167-176.

³⁰ Asih Puji Hastuti, "Peran *Work Life Balance* Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir," 38.

tanggal 21 Maret 1997 dan tanggal 12 Dzulqaidah 1417 H, UIN KHAS Jember dibuat. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2021 yang terbit 11 Mei 2021 mengubah status IAIN Jember menjadi KH UIN Achmad Siddiq Jember. Sebagai bidang akademik yang memiliki tujuan untuk mencetak sumber daya manusia berjiwa spiritual serta berwawasan kebangsaan, UIN KHAS Jember mempunyai program studi S-1 yakni Fakultas Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Fakultas Dakwah dan Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora. Program studi S-2 yakni Pendidikan Islam, Hukum Keluarga, Pendidikan Bahasa Arab, & Ekonomi Syariah. Adapun program studi S-3 yang ditawarkan yakni Pendidikan Islam. Rektor UIN KHAS Jember Prof. Dr. H. Babun Suharto, S. E., M.M mengatakan dalam kegiatan workshop penguatan wawasan kebangsaan dan moderasi beragama oleh liputan Javanewsonline.co.id “empat pedoman penting dalam bidang akademik adalah melaksanakan sholat berjamaah, membaca Al-Quran, membaca shalawat, serta menghindari kedhaliman. Tujuan tersebut dapat tercapai dengan adanya dosen yang berkualitas unggul dalam membimbing para mahasiswa.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat permasalahan terkait pembagian peran pada kehidupan dosen wanita yaitu kondisi *burnout* pada *work life balance*. 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. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa kelelahan kerja diidentifikasi dengan level keseimbangan kehidupan yang rendah. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dan *burnout* pada dosen wanita UIN KHAS Jember. Hasil riset ini ditujukan agar dapat menjadi panduan kepada wanita karir yang mencoba menyeimbangkan pola kehidupan. Peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “**Hubungan Burnout dengan Work Life Balance pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember**”.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Lingkungan akademis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan terkait konsep teori mengenai hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* dalam dunia karir terutama dalam aspek pendidikan, psikologi, perkembangan karir, serta keseimbangan peran wanita dalam membagi waktunya. Bagi para akademis, dapat menjadi sebuah

rujukan di dalam melakukan penelitian mengenai *burnout* dan *work life balance* dalam pengaplikasiannya di berbagai bidang serta dapat dijadikan penunjang literatur dalam proses perkuliahan.

b. Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk ide-ide teoretis yang diperlukan untuk program sarjana terutama dalam bidang Psikologi Islam.

2. Manfaat Praktis

a. Subjek penelitian

Diharapkan subjek penelitian mendapatkan manfaat dari temuan penelitian ini terkait pola keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari faktor *burnout*.

b. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan maupun wawasan berupa aspek-aspek yang serupa pada peneliti selanjutnya.

c. Instansi Pemerintah

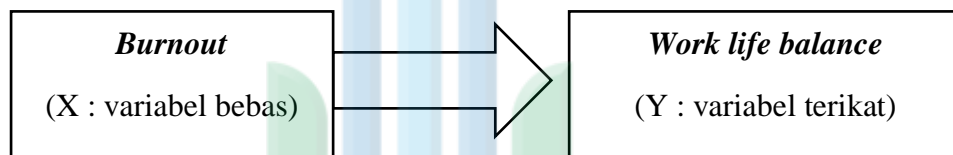
Seluruh civitas akademika UIN KHAS Jember maupun instansi lainnya dapat mengambil manfaat dari penelitian ini. Dengan adanya penelitian ini diharapkan sumber daya manusia dapat menjadi lebih unggul dan berkualitas demi demi kemajuan bangsa Indonesia.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki variabel bebas yang ditandai dengan simbol X dan variabel terikat yang ditandai dengan simbol Y. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan melibatkan variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 1.1
Hubungan Variabel Bebas-Terikat



a. Variabel Independen

Variabel independent dalam penelitian ini ialah *burnout*.

Burnout merupakan suatu kondisi lelah yang dapat menyebabkan pergeseran tingkah laku pada individu berupa reaksi penarikan psikologis termasuk kelelahan fisik, tekanan emosional, kelelahan mental, harga diri rendah, dan depersonalisasi.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini ialah *work life balance*. Keseimbangan kehidupan karier dilihat dari sejauhmana seseorang menikmati kehidupannya baik secara waktu, keterlibatan, maupun kepuasan diri.

2. Indikator Variabel

Indikator variabel didefinisikan sebagai tolak ukur dalam mempresentasikan variabel yang hendak diukur.³¹

a. Indikator *Burnout*

- 1) Kelelahan emosional meliputi :
 - a) Depresi
 - b) Merasa terperangkap dalam pekerjaan
 - c) Mudah marah
 - d) Mudah tersinggung
- 2) Depersonalisasi meliputi :
 - a) Sikap penghindaran pada lingkungan sosial
 - b) Apatis
 - c) Berkurangnya selera humor
- 3) Rendahnya penghargaan diri meliputi :
 - a) Tidak pernah merasa puas
 - b) Merasa tidak berguna³²

b. Indikator *Work Life Balance*

- 1) Keseimbangan waktu, mengacu pada pengaturan waktu dalam menjalankan berbagai peranan di lingkungan kerja hingga diluar pekerjaan.

³¹ Bambang Sudianto, "Tobins & Altman Score Sebagai Indikator Pengukuran Kinerja Perusahaan", (Kajian Akutansi, no. 1, 2010), 10.

³² Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2019), 9.

- 2) Keseimbangan keterlibatan, keterlibatan psikologis dalam kehidupan mengacu pada keterikatan pegawai dalam melibatkan dirinya bukan hanya di ranah pekerjaan saja tetapi juga terlibat secara baik di ranah sosial lainnya. Keterlibatan tersebut merujuk pada sejauhmana pegawai dapat menikmati waktunya dengan senang hati.
- 3) Keseimbangan kepuasan, merasa berguna untuk lingkungan mengacu pada level perasaan puas saat menjalani kehidupannya. Rasa puas akan memunculkan pegawai merasakan sesuatu yang baik dalam menanggapi berbagai kebutuhannya.³³

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah pemaknaan yang dijadikan acuan pengukuran variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel.³⁴ Riset ini memiliki definisi operasional sebagai berikut :

1. *Burnout*

Burnout merupakan suatu kondisi lelah yang dapat menyebabkan pergeseran tingkah laku berupa reaksi penarikan psikologis termasuk kelelahan fisik, tekanan emosional, kelelahan mental, harga diri rendah, dan depersonalisasi. *Burnout* diukur menggunakan tiga dimensi yakni, (1) Kelelahan emosional meliputi : Stress, seolah terjebak pada pekerjaan, mudah tersinggung dan marah. (2) Depersonalisasi meliputi : Sikap

³³ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," 16.

³⁴ Tim penyusun, "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah", Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, (2021), 40, doc.

penghindaran pada lingkungan sosial dan berkurangnya selera humor seseorang. (3) Rendahnya penghargaan diri meliputi : Tidak pernah merasa puas dan merasa tidak berguna.³⁵

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.

2. *Work Life Balance*

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.³⁶ *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 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

³⁵ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," 9.

³⁶ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," 16.

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 dijalani seimbang.

Dari definisi operasional di atas, yang dimaksud dengan hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* adalah upaya menyeimbangkan kehidupan karier ditinjau dari faktor lelah yang dirasakan sehingga mampu menciptakan kehidupan yang lebih baik ditunjukkan dengan ketiga aspek *work life balance* meliputi tercapainya keseimbangan waktu, keterlibatan dan kepuasan. Pengukuran skala *burnout* dan *work life balance* dalam penelitian ini menggunakan skala likert berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono mengatakan skala likert berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial.³⁷

G. Asumsi Penelitian

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

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2013), 224.

antara kehidupan karir dengan kehidupan pribadi pekerja.³⁸ Kemudian, Hudson menjelaskan komponen keseimbangan kehidupan kerja meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan yang artinya seseorang dapat merasakan kepuasan apabila dirinya merasa berguna.³⁹

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*.⁴⁰

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.

H. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini antara lain :

Ho = Tidak terdapat hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember.

Ha = Terdapat hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember.

³⁸ Nazli Khairani, "Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Wanita Yang Telah Menikah," 14-15.

³⁹ 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.

⁴⁰ Darmawan dkk, "Hubungan Antara *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita," 37.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi sebuah deskripsi mengenai isi dari suatu bab dan sub bab yang dijadikan sebagai referensi sehingga akan lebih mudah untuk menanggapi isinya. Berikut sistematika pembahasan pada riset kali ini, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan yakni pijakan dasar penelitian yang berfungsi sebagai deskripsi terkait gambaran suatu penelitian.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

Bab ini memaparkan riset sebelumnya serta berhubungan terkait pembahasan penelitian. Studi ini mencakup temuan serupa berisi pandangan ahli untuk meningkatkan wawasan peneliti dalam mempertimbangkan kajian penyelesaian permasalahan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan sajian materi tentang pendekatan studi yang peneliti gunakan peneliti dalam menentukan populasi dan sampel.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini dibagi menjadi beberapa sub-bab yang masing-masing mencakup deskripsi objek penelitian, penjelasan umum subjek penelitian, temuan penelitian, dan pembahasan temuan.

BAB V PENUTUP

Bagian penutup ini ialah bab akhir yang menyajikan rangkuman hasil penelitian berupa kesimpulan yang mengarah pada saran yang membangun.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian sebelumnya yakni sebagai panduan seorang peneliti yang mengembangkan teori untuk menghindari plagiarisme. Sebelumnya sudah dilakukan beberapa kali penelitian mengenai riset ini, diantaranya ialah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Aulia, dkk (2021)	Perempuan Membangun Ekonomi Rumah Tangga dari Perspektif Islam	Kajian ini dapat digunakan sebagai referensi studi selanjutnya terkait peranan perempuan.	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data sastra yang bertujuan untuk memahami peran perempuan membangun ekonomi rumah tangga.	Kesimpulan dalam penelitian ini adalah islam memperbolehkan wanita untuk bekerja selama pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan kodrat seorang wanita dan mendapatkan izin dari suami. Seorang wanita karier harus mampu menjaga kehormatan serta membagi peran tanpa melupakan tanggung jawabnya.
2.	Ika (2021)	<i>Work-Life Balance</i> Pada Wanita Menikah	Persamaan studi terletak pada variabel <i>work life balance</i> yang dapat menjatuhkan keseimbangan peranan dalam kehidupan wanita.	Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif fenomenologi. Perbedaan penelitian sebelumnya termasuk dalam variabel penelitian yang digunakan. Survei yang akan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada wanita terlihat dari aspek <i>time balance</i> , <i>involved balance</i> , & <i>satisfaction balance</i> .

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				dilakukan memiliki variabel <i>burnout</i> . Di samping itu studi ini hanya menyelidiki keseimbangan kehidupan kerja di antara wanita yang sudah menikah.	Adapun strategi yang digunakan untuk mencapai keseimbangan adalah <i>simplying, outsourcing, bundling, techflexing, & alternative</i> .
3.	Roro Murdaningrum (2021)	Hubungan Beban Kerja dengan <i>Work Life Balance</i> pada Wanita Karir <i>Single Parent</i>	Persamaan penelitian adalah variabel yang diteliti yaitu variabel <i>work-life balance</i> .	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja pada wanita karir <i>single parent</i> .
4.	Ryan Sisiawan Putra (2020)	<i>Work Life Balance</i> untuk Karyawan Wanita di Salah Satu Universitas di Indonesia	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel keseimbangan dan sumber data penelitian yakni wanita karir di Universitas.	Pendekatan studi kasus dan teknik kualitatif digunakan dalam penelitian ini. menggunakan wawancara semi terstruktur dan observasi sebagai metode pengumpulan data.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita karir belum mampu menyeimbangkan dirinya. Faktor yang mempengaruhi melakukan WLB, antara lain pada karakteristik kepribadian ditemukan profesionalitas, tanggung jawab, dan perasaan mudah berubah, <i>Time Schedule / Management, Job Desc, Leadership, Culture Change, employee relation, Teamwork, Leadership, Behavior, Performance, Problem Solving, & work Family konflik</i> .

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
5.	Nurul Suci Pratiwi (2019)	Hubungan <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Burnout</i> di kalangan <i>Account Officer</i> Bank X	<i>Burnout</i> adalah reaksi terhadap keadaan kerja yang menuntut. Stres kerja jangka panjang adalah di mana kelelahan sebenarnya dimulai. Kapasitas untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan keluarga seseorang dan tanggung jawab pekerjaan seseorang dikenal sebagai <i>work life balance</i> . Sehingga kajian ini dapat dijadikan untuk penelitian selanjutnya terkait variabel <i>burnout</i> dan <i>work life balance</i> .	120 <i>account officer</i> mengambil bagian dalam penelitian ini sebagai peserta. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel tipe korelasi kuantitatif dengan ukuran sampel total.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap <i>burnout</i> .
6.	Yahaziela Nawita & Berta Esti (2019)	Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kesehatan Mental Dosen Wanita Salatiga	Persamaan penelitian sebelumnya dengan studi yang akan dilakukan terletak pada variabel keseimbangan dan sumber data penelitian yakni	Perbedaan penelitian ini termasuk dalam variabel yang digunakan.	Hasil penelitian membuktikan bahwa hipotesis penelitian diterima. Adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan dengan kesehatan mental pada wanita bekerja.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
7.	Cishi Hanifia dan Ika Zenita (2018)	Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga Pada Dosen Wanita di Universitas Diponegoro Semarang	<p>dosen wanita.</p> <p>Persamaan penelitian terletak pada variabel keseimbangan kerja-kehidupan. Penelitian sebelumnya dapat dijadikan rujukan terkait hubungan keseimbangan kerja-kehidupan dilihat dari perspektif organisasi.</p>	<p>Proportional random sampling adalah strategi pengambilan sampel yang diterapkan dalam riset ini. Variabel penelitian yang diterapkan berbeda dengan riset sebelumnya.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga.</p>
8.	Marina Dwi Mayangsari & Dhea Amalia (2018)	<i>Work-Life Balance for Career Woman</i>	<p>Persamaan penelitian terletak pada variabel <i>work life balance</i> dan juga sasaran subjek penelitian yakni wanita karir.</p>	<p>Riset ini menggunakan metodologi kualitatif. Wawancara semi-terstruktur dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Perbedaan pada penelitian terdahulu terletak pada metode yang digunakan.</p>	<p>Penelitian ini mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi ketidakmampuan keseimbangan kerja-kehidupan pada subjek antara lain pada karakteristik kepribadian ditemukan profesionalitas, tanggung jawab, dan perasaan mudah berubah, pada karakteristik keluarga ditemukan kurang memperhatikan anak, pada karakteristik pekerjaan ditemukan memiliki target yang harus di capai, dan pada sikap ditemukan terfokus pekerjaan yang menimbulkan stress dan terjadi</p>

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					konflik dirumah.
9.	Wijayanto & Fauziah (2018)	Kerja Di Genggamanku Keluarga Di Hatiku	Persamaan studi terletak pada bahasan terkait pentingnya keseimbangan peran wanita dalam mengatur waktu serta aktivitas yang dijalani.	Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis dengan teknik <i>purposive sampling</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work family balance</i> ditandai dengan tercapainya kepuasan pada setiap peran yang dijalani pada subjek yang ditunjukkan dengan perasaan bahagia.
10.	Darmawan dkk (2015)	Hubungan <i>Burnout</i> dengan <i>Work Life Balance</i> Pada Dosen Wanita	Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan dan juga subjek penelitian pengajar di perguruan tinggi yakni dosen.	Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel. Responden penelitian adalah dosen yang mengajar di Universitas Negeri di Kota Malang. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah <i>quota sampling</i> .	Hasil analisis memperlihatkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel yang bersifat negatif dan berada pada rentang sedang.

Tabel 2.1 memberikan informasi tentang penelitian sebelumnya yang akan menjadi bahan perbandingan dan relevansi.

Pertama, penelitian oleh Aulia, dkk (2021) yang berjudul “Perempuan Membangun Ekonomi Rumah Tangga dari Perspektif Islam”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data sastra yang bertujuan untuk memahami peran

perempuan membangun ekonomi rumah tangga.⁴¹ Kajian ini dapat digunakan sebagai referensi studi selanjutnya terkait peranan perempuan.

Kedua, penelitian lain yang dilakukan oleh Ika (2021) berjudul “*Work-Life Balance* Pada Wanita Menikah”. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif fenomenologi. Perbedaan penelitian sebelumnya termasuk dalam variabel penelitian yang digunakan. Survei yang akan dilakukan memiliki variabel *burnout*. Di samping itu studi ini hanya menyelidiki keseimbangan kehidupan kerja di antara wanita yang sudah menikah. Persamaan studi terletak pada variabel *work life balance* yang dapat menjatuhkan keseimbangan peran dalam kehidupan wanita.⁴²

Ketiga, Roro Murdaningrum (2021) yang berjudul “Hubungan Beban Kerja dengan *Work Life Balance* pada Wanita Karir *Single Parent*”. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan. Persamaan penelitian adalah variabel yang diteliti yaitu variabel *work-life balance*.⁴³

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Ryan Sisiawan Putra (2020), Jurnal *Ecopreneur* dengan judul “*Work Life Balance* untuk Karyawan Wanita di Salah Satu Universitas di Indonesia”. Pendekatan studi kasus dan teknik kualitatif digunakan dalam penelitian ini. menggunakan wawancara semi terstruktur dan observasi sebagai metode

⁴¹ Yasmin Aulia Fajrin. Dkk, “Peran Wanita dalam Membangun Ekonomi Rumah Tangga Menurut Perspektif Islam,” *Jurnal Tadris* 15, no. 1 (2021): 77.

⁴² Ika Wahyu Pratiwi, “*Work Life Balance* Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga,” *Jurnal JP3SDM* 10, no. 1 (2021): 72.

⁴³ Roro Murdaningrum, “Hubungan Beban Kerja dengan *Work Life Balance* pada Wanita Karir *Single Parent*,” *Prosiding Seminar Nasional*. (UNIMUS: 2021), 1054.

pengumpulan data. Kemudian persamaan penelitian ini terletak pada variabel keseimbangan dan sumber data penelitian yakni wanita karir di Universitas.⁴⁴

Kelima, Nurul Suci Pratiwi (2019), Skripsi Universitas Sumatera Utara berjudul “Hubungan *Work Life Balance* dengan *Burnout* di kalangan *Account Officer* Bank X”. *Burnout* adalah reaksi terhadap keadaan kerja yang menuntut. Stres kerja jangka panjang adalah di mana kelelahan sebenarnya dimulai. Kapasitas untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan keluarga seseorang dan tanggung jawab pekerjaan seseorang dikenal sebagai *work life balance*. 120 *account officer* mengambil bagian dalam penelitian ini sebagai peserta. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel tipe korelasi kuantitatif dengan ukuran sampel total. Skala likert digunakan untuk berbagi skala *burnout* dan *work life balance* dan mengumpulkan data.⁴⁵

Keenam, Yahaziela Nawita & Berta Esti (2019) dengan judul “Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kesehatan Mental Dosen Wanita Salatiga”.⁴⁶ Perbedaan penelitian ini termasuk dalam variabel yang digunakan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan studi yang akan dilakukan terletak pada variabel keseimbangan dan sumber data penelitian yakni dosen wanita.

⁴⁴ Riyan Sisiawan Putra, “*Work Life Balance* Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di Salah Satu Universitas Di Indonesia,” *Jurnal Ecopreneur* 3, no. 2 (2020): 119.

⁴⁵ Nurul Suci Pratiwi, “Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank,” iii.

⁴⁶ Yahaziela Nawita & Berta Esti, “Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *psychological well being* Pada Dosen Wanita Di Perguruan Tinggi Salatiga,” *Jurnal Psikohumanika* 9, no. 2 (Desember, 2019): 152.

Ketujuh, Cishi Hanifia dan Ika Zenita (2018), Jurnal Empati dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga Pada Dosen Wanita di Universitas Diponegoro Semarang”. Proportional random sampling adalah strategi pengambilan sampel yang diterapkan dalam riset ini. Variabel penelitian yang diterapkan berbeda dengan riset sebelumnya. Persamaan penelitian terletak pada variabel keseimbangan kerja-kehidupan. Penelitian sebelumnya dapat dijadikan rujukan terkait hubungan keseimbangan kerja-kehidupan dilihat dari perspektif organisasi.⁴⁷

Kedelapan, Marina Dwi Mayangsari & Dhea Amalia (2018), Jurnal Ecopsy yang bertajuk “*Work-Life Balance for Career Woman*”. Riset ini menggunakan metodologi kualitatif. Wawancara semi-terstruktur dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Perbedaan pada penelitian terdahulu terletak pada metode yang digunakan. Kemudian persamaan penelitian terletak pada variabel *work life balance* dan juga sasaran subjek penelitian yakni wanita karir.⁴⁸

Kesembilan, Wijayanto & Fauziah (2018) yang berjudul “Kerja Di Genggamanku Keluarga Di Hatiku”. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis dengan teknik *purposive sampling*.⁴⁹

⁴⁷ Cishi Hanifia & Ika Zenita, “Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang,” *Jurnal Empati* 7, no. 1 (Januari, 2018): 130.

⁴⁸ Marina Dwi Mayangsari & Dhea Amalia, “Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir,” 43.

⁴⁹ Aditya Wijayanto & Nailul Fauziah, “Kerja Di Genggamanku Keluarga Di Hatiku,” *Jurnal Empati* 7, no. 1 (Januari, 2018): 1.

Persamaan studi terletak pada bahasan terkait pentingnya keseimbangan peran wanita dalam mengatur waktu serta aktivitas yang dijalani.

Kesepuluh, Darmawan dkk (2015), Jurnal MEDIAPSI dengan judul “Hubungan *Burnout* dengan *Work Life Balance* Pada Dosen Wanita”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel. Responden penelitian adalah dosen yang mengajar di Universitas Negeri di Kota Malang. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah *quota sampling*.⁵⁰

B. Kajian Teori

1. *Burnout*

a. Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan suatu kondisi lelah yang muncul karena adanya keterlibatan individu pada rentang waktu yang lama pada kondisi penuh tekanan. Seorang psikolog klinis Herbert Freudenberger menggunakan istilah *burnout* mulanya mengacu pada tekanan dan beban kerja pada para (relawan) *volunteer* klinisnya yang bertugas membantu penanganan kecanduan obat. Menurut Greenberg *burnout* ialah sebuah respon stress dan bersifat merugikan. Ivancevich dan Matteson menunjukkan bahwa *burnout* adalah proses mental yang mungkin atau tidak dipicu oleh stres kerja, yang pada akhirnya membentuk perilaku manipulatif dan berbahaya. Pekerja tidak sadar pada upaya yang dilakukan telah mengalami perubahan dan karena mereka tidak

⁵⁰ Darmawan dkk, “Hubungan Antara *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita,” 28.

menyadari upaya tersebut, mereka memperoleh ketidaknyamanan.⁵¹ Berdasarkan pengertian sebelumnya, kita bisa menyimpulkan bahwa *burnout* merupakan situasi lelahnya tubuh, psikologis, dan sentimental yang disebabkan oleh tekanan menumpuk sehingga seseorang mengalami stress berkepanjangan.

b. Dimensi *Burnout*

Leiter dan Maslach memaparkan dimensi *burnout*, antara lain:⁵²

1) *Exhaustion*

Exhaustion merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang menumpuk itulah. Ketika pekerja mengalami *burnout*, mereka cenderung bertindak kewalahan. Tanggung jawab yang diemban oleh dosen wanita dalam berbagai aspek meliputi pekerjaan di samping kepentingan pribadi membuat tuntutan yang tidak mudah untuk dilakukan. Jika beban prioritas lebih condong pada salah satu tugas tertentu saja maka akan mengorbankan banyak hal. Arah fokus seseorang selalu tertuju pada satu hal saja yang akan dicari penyelesaiannya. Apabila prioritas membebankan di satu pihak saja, faktor lainnya akan terganggu.

⁵¹ Nazli Khairani, "Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Wanita Yang Telah Menikah," 12.

⁵² Nazli Khairani, "Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Wanita Yang Telah Menikah," 13.

2) *Cynicism*

Sinisme ditandai dengan perilaku menarik diri dari lingkungan kerja yang dapat sangat memengaruhi efisiensi kinerja. Sikap sinis muncul ketika seorang tersebut mempunyai konsep diri yang negatif terhadap lingkungan sekitar. Munculnya perilaku sinisme ini disebabkan oleh pengalaman traumatis individu yang kemudian dimunculkan untuk pertahanan dirinya. Pegawai yang mengembangkan perilaku ini menganggap bahwa semua tugas dapat diselesaikan tanpa melibatkan rekan kerja ataupun sebagainya.

3) *Ineffectiveness*

Ketika seseorang merasa tidak memiliki kemampuan & merasakan segala perkerjaan yang sedang dilakukan terasa sulit. Pekerja merasa tidak mampu untuk melakukan semua aktivitas.

Segala beban kerja maupun tanggung jawab membuat lelah yang tidak mudah untuk dijalani. Alangkah baiknya, individu perlu mengistirahatkan pikiran dan tenaga supaya dapat kembali dengan keadaan lega. Keefektifan kinerja dapat dihasilkan ketika seseorang dengan senang hati mengerjakannya.

c. Gejala *Burnout*

Menurut Greenberg terdapat beberapa gejala pada *burnout*, antara lain :⁵³

1. Penurunan selera humor, yaitu ketidakmampuan individu untuk tertawa setiap hari bahkan di tempat kerja.
2. Melewatkan jam istirahat.
3. Peningkatan keluhan fisik.
4. Penarikan sosial.
5. Mengubah prestasi kerja karena meningkatnya ketidakhadiran dan penurunan produktifitas.
6. Penggunaan obat-obatan, berupa peningkatan konsumsi alkohol, obat penenang maupun obat lainnya.

Seperti penjelasan tersebut, *burnout* dapat memanifestasi individu dalam konsep diri yang rendah, ketidakhadiran bekerja, berkurangnya sikap positif, rendahnya moral, prestasi kerja menurun, cedera kerja serta hubungan sosial menjadi buruk.

Beberapa gejala tersebut dapat terjadi ketika semua tugas yang dijalani terasa berat. Peran ganda pada dosen wanita memberikan tuntutan yang tidak mudah untuk dijalani. Kesan sempurna dalam melakukan berbagai hal membuat para dosen wanita memiliki beban dan tanggung jawab yang besar. Keterlambatan kehadiran di tempat kerja biasa muncul ketika tanggungan lain belum terselesaikan. Begitu

⁵³ Darmawan dkk, "Hubungan Antara *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita," 29.

pun sebaliknya, ketika individu memiliki tanggung jawab di tempat kerja maka akan mengesampingkan kebutuhan lainnya.

d. Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Leiter & Maslach *burnout* merupakan hasil dari ketidaksesuaian antara kehidupan karir dengan kehidupan pribadi pekerja. Adapun faktor yang mempengaruhi perkembangan kelelahan, antara lain :⁵⁴

1. *Work Overloaded*

Berlebihan tersebut terjadi karena besarnya beban kerja yang melampaui kapasitas kemampuan. Akibatnya, kualitas kinerja dan kreativitas seseorang mengalami penurunan.

2. *Lack of Work Control*

Setiap individu dapat membuat keputusan serta menggunakan kemampuan berfikirnya untuk menyelesaikan masalah.

Keberadaan aturan terkadang membatasi pekerja dalam berinovasi & berkreasi, pekerja merasa kurang memiliki perasaan tertekan dan merasa tidak tanggung jawab dengan hasil yang diperoleh sebagai hasil dari besarnya arahan dari pimpinan.

3. *Rewarded for Work*

Perasaan dihargai dapat memicu semangat seseorang.

Penghargaan dapat berbentuk bonus (uang) ataupun hubungan baik

⁵⁴ Nazli Khairani, "Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Wanita Yang Telah Menikah," 14-15.

antar pekerja dengan pimpinan. Penghargaan tersebut dapat meningkatkan efek positif bagi pekerja.

4. *Breakdown in Community*

Adanya kesenjangan antar pekerja dengan atasan terperangkap dalam kepentingan pribadi, serta kurangnya waktu berkualitas dengan rekan kerja membuat lingkungan kerja tidak nyaman, merasa acuh tak acuh, & frustrasi. Dukungan sosial yang baik akan memicu kekompakan tim rekan kerja.

5. *Treated Fairly*

Adanya rasa saling menghormati dan menerima perbedaan akan menimbulkan rasa keterhubungan dengan rekan kerja. Jika tidak, pekerja akan meragukan lingkungan kerjanya.

6. *Dealing with Conflict Values*

Seseorang cenderung melakukan yang terbaik ketika sesuatu tersebut sejalan dengan konsep mereka. Jika tidak maka akan menimbulkan rasa lelah tersendiri bagi pekerja.

2. *Work Life Balance*

a. *Pengertian Work Life Balance*

- 1) *Work life balance* didefinisikan oleh Fisher et al. sebagai kemampuan seseorang dalam menyesuaikan berbagai perannya.
- 2) Lockwood mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai keseimbangan pengaturan tanggung jawab pekerja dengan baik

dan seimbang. Sehingga hal tersebut dapat membuat pegawai menjadi fokus dalam pekerjaannya.

- 3) Schermerhorn mendefinisikan kemampuan untuk menyeimbangkan semua tuntutan dan kebutuhan karir seseorang dikenal sebagai *work-life balance*.

Berdasarkan pengertian sebelumnya⁵⁵, bisa dikatakan bahwa *work-life balance* merupakan situasi kondisi sehat dan seimbang yang akan membangkitkan kepuasan hidup seseorang.

b. Komponen *Work Life Balance*

Hudson menjelaskan komponen keseimbangan kehidupan kerja, yakni: Pertama, keseimbangan waktu yang mencerminkan berapa lama jangka waktu dihabiskan dalam menjalani berbagai peran. Kedua, keseimbangan keterlibatan yakni komitmen dalam menjalankan keseimbangan dalam aktivitas sehari-hari. Ketiga, keseimbangan kepuasan yakni kepuasan dalam melaksanakan perannya di dalam berbagai aktivitas yang dijalani. Individu dapat merasakan kepuasan apabila dirinya merasa berguna. Hal ini terlihat pada hasil kinerja.⁵⁶ 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. Waktu individu terbagi dalam banyak hal saat menjalani

⁵⁵ Resti Fauzi, "Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Stress Kerja pada Perawat Wanita," (Skripsi, UII, 2018), 22-23.

⁵⁶ 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.

kehidupannya. Proses menjalankan peran ganda tentu tidaklah mudah. terdapat banyak hal yang perlu dikorbankan di atas prioritas lainnya.

c. Dimensi *Work Life Balance*

Ada empat elemen *work-life balance*, seperti yang diidentifikasi oleh Fisher et al. yaitu :⁵⁷

1) *Work Interference With Personal Life* (WIPL)

Sejauhmana pekerjaan mengganggu kepentingan pribadi. Hal ini dapat berdampak buruk dalam pola kehidupan seseorang. Peran dosen mengemban tugas dan tanggung jawab besar dalam mendidik mahasiswa. Pekerjaan dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Apabila deadline tugas menumpuk, individu mengalami kesusahan untuk mengatasi tuntutan kewajiban lainnya.

2) *Personal Life Interference Work* (PLIW)

Sejauhmana kepentingan pribadi mengganggu pola bekerja. Apabila individu mempunyai permasalahan pribadi dapat dibawanya ke tempat kerja dan akan membawa efek negatif pada karirnya.

3) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Sejauhmana kehidupan pribadi mempengaruhi performa kinerja. Ketika seseorang puas dengan kehidupan pribadinya, ia dapat mengatasi ketegangan apa pun yang terjadi di kantor.

⁵⁷ Resti Fauzi, "Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Stress Kerja pada Perawat Wanita," 24-26.

4) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Sejauhmana pekerjaan dapat menambah keunggulan hidup seseorang. Contohnya, keterampilan yang diperoleh saat bekerja memungkinkan seseorang untuk menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

b. Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Berikut ini adalah beberapa elemen yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, menurut Schabraq, dkk.⁵⁸

1) Karakteristik kepribadian

Sifat kepribadian seseorang dapat mempengaruhi karakteristik pola kehidupannya. Ikatan sebagai anggota masyarakat di masa kecil berpengaruh pada pengambilan keputusan seseorang saat dewasa. Individu yang memiliki riwayat positif dari lingkungan cenderung mengembangkan nilai baik bagi dirinya.

2) Karakteristik keluarga

Adanya konflik dalam keluarga dapat menjadi pemicu utama keseimbangan kehidupan kerja seseorang, artinya bahwa kehidupan pribadi seseorang dan kehidupan kerja saling berinteraksi.

3) Karakteristik pekerjaan

Konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diakibatkan oleh kebiasaan kerja, beban kerja, dan waktu yang dihabiskan di tempat kerja.

⁵⁸ Rihan Sisiawan Putra, "Work Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di Salah Satu Universitas Di Indonesia," 124.

4) Sikap

Sikap terbentuk dari berbagai pengalaman individu dan yang menjadi komponen pembentuknya adalah pengetahuan, perasaan dan kecenderungan perilaku.

c. Dampak *Work Life Balance*

Work life balance dapat membawa kepuasan pribadi. Sama dengan riset sebelumnya, Hochchild yang menjelaskan bahwa respon positif dari lingkungan kerja maupun pribadi mampu membuat individu merasakan kepuasan dan peningkatan semangat hidup.⁵⁹

Menurut penelitian Darmawan et al. kemampuan seseorang dalam mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadinya dapat mempengaruhi besarnya tingkat *burnout*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 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 waktunya di lingkup keluarga.⁶⁰

⁵⁹ Maryo Wildo Wenno, "Hubungan antara *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerjapada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon," *Jurnal MANEKSI* 7, no. 1 (Juni, 2018): 48.

⁶⁰ Darmawan dkk, "Hubungan Antara *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita," 37.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang prosesnya dilakukan secara sistematis, terencana, dan terstruktur. Metode kuantitatif berlandaskan pada sifat *positivisme* yang berfungsi untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument data, analisis data cenderung berupa angka-angka, dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel *burnout* dan variabel *work life balance*. Menurut Yusuf dalam penelitian Pratiwi, penelitian korelasional merupakan studi yang mengkaji hubungan atau pengaruh antar variabel tanpa berusaha memengaruhi variabel tersebut.⁶¹

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah domain generik yang terdiri dari beberapa subjek yang berbagi sifat dan karakteristik tertentu. Terdapat tiga faktor penting dalam pengambilan sampel dari suatu populasi: 1) populasi terbatas dan tak terbatas, 2) *probability sampling* dan *non probability sampling*, & 3) membagi populasi menjadi subpopulasi sehingga sampel yang diambil bersifat relative homogen atau heterogen. Populasi penelitian ini adalah

⁶¹ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," 20.

seluruh dosen wanita UIN KHAS Jember dari sejumlah Fakultas yakni sebagai berikut :⁶²

Tabel 3.1
Data Dosen Wanita UIN KHAS Jember

Komposisi Data Dosen Wanita	Jumlah Populasi
Fakultas Syariah	16 orang
Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	26 orang
Fakultas Tarbiah Ilmu Keguruan	58 orang
Fakultas Dakwah	15 orang
Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora	11 orang
Total	126 orang

Adapun pengambilan sampel dalam penelitian diperlukan pengambilan data dari populasi yang betul-betul *representative*. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini digunakan teknik *probability sampling* sebagai strategi pengambilan sampel. Pada teknik ini pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode yang digunakan adalah *simple random sampling*. Pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi homogen.⁶³

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 Tarbiah Ilmu Keguruan, 15 orang berada pada Fakultas Dakwah, 11 orang berada pada Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora.

⁶² UIN KHAS Jember, "Website Resmi Data Dosen", 19 Juni 2022, <https://uinkhas.ac.id/>.

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2013), 90-82.

Subjek penelitian dilihat dari beberapa aspek meliputi masa kerja, usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan. Proses menjalankan peran ganda yang dialami memberikan tuntutan yang tidak mudah dijalani. Sebagian dosen wanita UIN KHAS Jember menyebutkan bahwa rasa lelah yang dirasakan di tempat kerja membuat beberapa tugas lain menjadi terbengkalai. Keseimbangan kehidupan dapat tercapai ketika individu dapat membagi waktu dan merasakan kepuasan atas keterlibatannya secara baik. Pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada beban ganda yang dimiliki. Subjek penelitian dipilih secara acak dari beberapa fakultas yang ada di UIN KHAS Jember. Daftar urut kepangkatan dosen wanita UIN KHAS Jember menyatakan bahwa dosen wanita memiliki kelambatan jabatan dibandingkan dosen pria.⁶⁴

Sugiyono memberikan saran tentang ukuran sampel dalam suatu penelitian yang layak adalah antara 30 sampai dengan 500.⁶⁵ Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin yang merupakan metode penghitungan jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti.⁶⁶

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 126 orang sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang dosen wanita UIN KHAS Jember dengan rumus sebagai berikut :

⁶⁴ UIN KHAS Jember, "Website Resmi Data Dosen", 19 Juni 2022, <https://uinkhas.ac.id/>.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2013), 90-91.

⁶⁶ Henry. "Populasi dan Sampel," *Academia* (blog). Januari 24, https://www.academia.edu/10188595/POPULASI_DAN_SAMPEL.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{126}{1 + 126(0,1)^2} = 55,7 \text{ dibulatkan menjadi } 56$$

Keterangan: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (*error*)

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses kompleks yang digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan apabila jumlah responden tidak terlalu besar.⁶⁷ Pada penelitian ini observasi dilakukan secara tidak terstruktur artinya proses pengamatan tidak dipersiapkan secara sistematis karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang variabel yang akan diamati. Hasil observasi 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 apabila prioritas lebih condong pada satu peran saja maka akan mengorbankan yang lainnya.⁶⁸

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara karena peneliti ingin melakukan studi pendahuluan terkait

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2013), 145.

⁶⁸ Observasi di UIN KHAS Jember, 31 Mei 2022.

temuan masalah yang perlu diteliti serta mengetahui sesuatu secara lebih mendalam dengan jumlah responden sedikit. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri (*self rapport*) atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi. Sutrisno (1986) dalam Sugiyono mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam metode wawancara adalah sebagai berikut.⁶⁹

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara tidak terstruktur artinya peneliti menyusun pedoman wawancara hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Tujuan dari wawancara ini peneliti ingin mendapatkan informasi awal tentang berbagai permasalahan yang ada sehingga peneliti dapat menentukan secara pasti permasalahan atau variabel yang harus diteliti.

Peneliti melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang dirasa dapat mewakili dari berbagai tingkatan yang ada dalam objek penelitian. Adapun data yang berhasil peneliti peroleh adalah sebagai berikut.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2013), 138.

- a. Wawancara pertama dilakukan kepada subjek berinisial IR dari Fakultas Dakwah melalui pesan digital dari aplikasi *whatsapp*. Subjek telah bekerja dan menjabat sebagai dosen selama kurang lebih 4 tahun. Wawancara dilakukan pada tanggal 25 Mei 2022 pukul 07.58 WIB hingga 11.49 WIB. Sebelum peneliti melakukan wawancara inti, peneliti terlebih dahulu melakukan *rapport* dengan tujuan agar subjek dapat terbuka selama proses wawancara.

Proses menjalankan berbagai peran tidak bisa dipungkiri dari rasa lelah. Bisa jadi pekerjaan mengintervensi kehidupan pribadi ataupun sebaliknya. Untuk mengatasi hal tersebut tentu dengan menghadapinya secara legowo.⁷⁰

- b. Wawancara kedua dilakukan kepada subjek berinisial L dari Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan melalui pesan digital dari aplikasi *whatsapp*. Subjek telah bekerja sebagai admin Prodi Pendidikan Profesi Guru Keagamaan dan menjabat sebagai dosen selama kurang lebih 3 tahun. Wawancara dilakukan pada tanggal 25 Mei 2022 pukul 08.30 WIB hingga 09.30 WIB. Peneliti terlebih dahulu melakukan *rapport* sebelum peneliti melakukan wawancara inti, dengan tujuan agar subjek dapat terbuka selama proses wawancara.

Berperan sebagai dosen dan juga sebagai anggota masyarakat seringkali memunculkan titik lelah. Kalau dibilang 100 % seimbang dan baik, mungkin belum. Selain sebagai dosen saya juga ditugaskan sebagai

⁷⁰ Indah, diwawancara oleh penulis, Jember, 25 Mei 2022.

admin Prodi Pendidikan Profesi Guru Keagamaan. Jadi lebih banyak di kantor. Oleh karena itu, kontribusi saya pun kurang sebagai anggota masyarakat. Tetapi saya tetap berusaha berpartisipasi ketika memang ada kegiatan yang dapat saya ikuti. Menurut saya faktor lelah yang hampir tidak bisa dihindari. Pasti ada. Ketika mengobrol dengan teman-teman kantor bahan obrolan utama adalah banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Betapa lelah menjalankan tugas-tugas.. menurut saya pun titik lelah pasti ada, yang saya rasakan. Secara fisik saat ini saya sedang tidak enak badan (pilek dan batuk). Ini mungkin sinyal juga bahwa tubuh saya lelah dan bisa juga karena cuaca tetapi masih bisa dibuat aktivitas. Saya tetap berusaha untuk kesembuhan dengan minum obat, minum air jahe. Untuk secara psikis, ya pernah merasa lelah. Kalau sudah istilahnya sumpek, biasanya saya memilih istirahat sebentar dari tugas-tugas kantor, entah makan atau tidur sebentar.⁷¹

- c. Wawancara ketiga dilakukan kepada subjek berinisial N, beliau sedang menduduki posisi senior yang saat ini menjabat sebagai Kaprodi di salah satu Fakultas Ekonomi Bisnis Islam (FEBI) UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Subjek telah bekerja sebagai Kaprodi FEBI dan menjabat sebagai dosen selama kurang lebih 12 tahun. Wawancara dilakukan melalui pesan digital dari aplikasi *whatsapp* pada tanggal 25 Mei 2022 pukul 09.14 WIB hingga 10.04 WIB. Sebelum memasuki wawancara inti peneliti terlebih

⁷¹ Lala, diwawancara oleh penulis, Jember, 25 Mei 2022.

dahulu melakukan *rapport* agar subjek dapat terbuka selama proses wawancara.

Sebagai seorang wanita yang berperan ganda, keluarga adalah prioritas utama. Bekerja dalam dunia karir merupakan sebuah perjuangan saya dalam mengembangkan diri dengan selalu berusaha dan senantiasa bersyukur. Beberapa tugas dan tanggung jawab sebagai ASN tetap menjadi komitmen yang erat bagi saya. Kuncinya adalah kebersamaan dan kerjasama bersama pasangan serta kerabat terdekat saya sehingga peran yang saya jalani dapat seimbang. Alhamdulillah selama ini semua bisa dilakukan secara seimbang, meskipun ada titik-titik yang tidak sesuai harapan. Harus ada prioritas dari aspek-aspek tersebut. Sebab di dunia kerja terkadang ada kepentingan mendadak sehingga merubah pola keseimbangan. Ketika hal itu terjadi saya akan memfokuskan waktu saya untuk mengurus ini semua di samping pekerjaan saya di kantor. Kalau saya motivasi nya adalah keluarga mbak, jadi *family is priority*. Prinsipnya adalah selalu bersyukur dan mengetahui setiap tanggung jawab yang harus dipenuhi.⁷²

3. Kuesioner

Menurut Azwar kuesioner adalah suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang bersifat fleksibel. Data yang dikumpulkan merupakan data faktual maka dari itu peneliti perlu melakukan penelitian

⁷² Nikmah, diwawancara oleh penulis, Jember, 25 Mei 2022.

pendahuluan untuk mendapatkan ikhtisar data apa yang dibutuhkan.⁷³ Alat ukur yang digunakan bertujuan untuk mengukur aspek dan karakteristik psikologis melalui indikator perilaku yang diubah menjadi elemen pertanyaan atau pernyataan. Data yang dibutuhkan pada riset ini ialah skala *burnout* dan skala *work life balance*. Penelitian ini menggunakan model skala Likert berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono mengatakan skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur kemudian dikonversi ke dalam indikator penelitian. Selanjutnya, dilakukan penyusunan item-item instrumen dari indikator penelitian tersebut. Setiap respons item skala Likert memiliki nilai skala yang sesuai dengan respons kategori, seperti Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).⁷⁴ Berikut skala yang akan digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

4. Skala *Burnout*

Skala ini digunakan untuk mengungkapkan tingkat kelelahan dari subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan dimensi *burnout* dalam penyusunan skala. Menurut Leiter dan Maslach yang menyebutkan terdapat tiga dimensi dari *burnout*, yaitu: *Exhaustion* (gabungan dari *physical exhaustion, emotional exhaustion, mental exhaustion*), *Cynicism*,

⁷³ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 1998), 101.

⁷⁴ Hendra Ardianto. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D," *Scribd* (blog). Oktober 22, 2018, <http://www.scribd.com/doc/39132717>.

& *Ineffectiveness*.⁷⁵ Masing-masing aspek ini dijelaskan dalam serangkaian pernyataan mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*), subjek diberi lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk item yang mendukung, pilihan SS= 5, pilihan S=4, pilihan N=3, pilihan TS=2, dan pilihan STS= 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pilihan SS=1, pilihan S=2, pilihan N=3, pilihan TS= 4, dan pilihan STS= 5. Skor skala ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor jawaban maka semakin tinggi skor *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan maka semakin rendah skor *burnout*.

Tabel 3.2
Skala *Burnout*

No.	Dimensi	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	<i>Exhaustion</i>	1.2.3	4.5.6	6
2.	<i>Cynicism</i>	7	8.9.10	4
3.	<i>Ineffectiveness</i>	11.12.13	14.15	5
	Total	7	8	15

5. Skala *Work Life Balance*

Keseimbangan kehidupan kerja disusun berdasarkan tiga komponen keseimbangan dari Hudson yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.⁷⁶ Masing-masing aspek dijelaskan dalam serangkaian pernyataan mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*), dimana subjek diberikan lima

⁷⁵ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," 9.

⁷⁶ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," 16.

alternative pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk item yang mendukung, pilihan SS= 5, pilihan S=4, pilihan N=3, pilihan TS=2, dan pilihan STS=1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pilihan SS=1, pilihan S=2, pilihan N=3, pilihan TS= 4, dan pilihan STS= 5. Skor skala ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor *work life balance* maka semakin tinggi skor *balance*. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah skor *work life balance* maka semakin rendah pula skor *balance*.

Tabel 3.3
Skala *Work life balance*

No.	Dimensi	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Keseimbangan waktu	1.2.3	4.5.6	6
2.	Keseimbangan keterlibatan	7.8.9	10.11	5
3.	Keseimbangan kepuasan	12	13.14	3
	Total	7	7	14

6. Dokumentasi

Data dokumentasi dalam penelitian ini diperoleh melalui situs akademik Universitas. Daftar urut kepangkatan memaparkan beberapa data dimana dosen wanita lebih lambat perjalanan karirnya dibandingkan dengan dosen pria.⁷⁷ Beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan karir dosen dapat dilihat melalui sertifikasi pendidik, kepangkatan, dan tingkat pendidikan.⁷⁸

⁷⁷ UIN KHAS Jember, "DUK Dosen", 28 Desember 2022.

⁷⁸ Seprila Mayang, "5 Pengembangan Karir Dosen di Indonesia," *SEVIMA*, April 22, 2022.

D. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Azwar mengatakan instrumen yang efektif dapat mengumpulkan informasi tentang apa yang seharusnya diukur dan mendapatkan hasil sama ketika dilakukan penelitian kembali pada obyek yang sama.⁷⁹

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang berarti ketepatan (apa yang dapat diukur) serta keakuratan alat ukur dalam melakukan fungsi pengukuran, yaitu dapat menguraikan perbedaan terkecil. Analisis validitas melihat nilai *corrected item-total correlation* yang disebut dengan r-hitung. Selanjutnya, r-hitung dibandingkan dengan r-tabel. Nilai *corrected item-total correlation* diperoleh dengan menggunakan penghitungan melalui program *SPSS Versi 26 for Windows*.

Adapun pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikator dengan menggunakan korelasi perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel yaitu jika r hitung > r tabel maka butir indikator dinyatakan valid. Sedangkan jika r hitung < r tabel maka butir indikator dinyatakan tidak valid atau gugur. Rumus *product moment pearson* digunakan untuk menghitung validitas⁸⁰ yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi x dan y

n = Jumlah Subjek

xy = Jumlah perkalian skor item dengan skor total

⁷⁹ Nurul Suci Pratiwi, “Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer Bank*,” 27.

⁸⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta:Rineka Cipta, 2020), 213.

x = Jumlah skor pertanyaan item
 y = Jumlah skor total

Nilai r-tabel adalah 0,266 dengan N=56 dan taraf signifikansi 5% apabila hasil r_{xy} dibandingkan dengan r-tabel. Item dianggap valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data jika r_{xy} lebih besar dari r-tabel, namun jika r_{xy} kurang dari r-tabel, item tersebut tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk pengumpulan data. Program *SPSS Versi 26 For Windows* digunakan untuk analisis butir soal pada masing-masing instrumen. Berdasarkan uji validitas, semua item dari variabel *burnout* & variabel *work life balance* dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Jika alat pengukur dapat memaparkan terkait penskalaan dapat menghasilkan temuan yang *relative* sama dan pada dasarnya sama ketika pengukuran berulang dilakukan pada subjek yang sama, alat tersebut dapat disebut *reliable*. Pendekatan konsistensi internal digunakan untuk Uji reliabilitas skala dalam riset ini, dimana sekelompok subjek mengikuti ujian hanya sekali. Skor reliabilitas dinyatakan sebagai angka antara 0 dan

1.

Reliabilitas yang lebih tinggi ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas yang mendekati 1. Sebaliknya, koefisien yang mendekati 0 menunjukkan tingkat reliabilitas yang lebih rendah. Adapun pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas variabel yang dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* > 0.600 . Sebaliknya, jika nilai *alpha cronbach* < 0.600 maka pengujian dikatakan tidak reliabel.

Rumus *Cronbach Alpha* dapat digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen penelitian, yaitu sebagai berikut:⁸¹

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* memiliki koefisien *alpha* sebesar 0,943 dan variabel *work life balance* memiliki koefisien *alpha* sebesar 0,952. Nilai koefisien untuk kedua variabel tersebut sebesar $0,9 > 0,600$ yang menunjukkan bahwa kedua instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data.

E. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Kegiatan analisis data meliputi tabulasi data, mengevaluasi, menggambarkan data yang berkaitan dengan hasil observasi, wawancara, dan studi pustaka tentang analisis *burnout* terhadap *work life balance* pada dosen wanita UIN KHAS Jember. Selanjutnya, mengambil kesimpulan.

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat data dari masing-masing variabel. Hal ini termasuk menampilkan data dalam tabel, mencari rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Mean adalah rata-rata perolehan skor yang dihitung dengan cara menjumlahkan seluruh skor dibagi

⁸¹ Suharsimi Arikunto, Op.cit. 239.

jumlah subjek yang berpartisipasi dalam penelitian. Berikut ini rumus kategorisasi berdasarkan variabel yang dikategorikan menjadi lima kelompok: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah, seperti ditunjukkan pada tabel 3.4.⁸²

Tabel 3.4
Rumus Kategorisasi

Rumus	Kategori
$M + 1,5SD < X$	Sangat Tinggi
$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$ $< X$	Tinggi
$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$ $< X$	Sedang
$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD <$ X	Rendah
$X \leq M - 1,5SD$	Sangat Rendah

Keterangan:

M = Mean
SD = Standar Deviasi
X = Nilai Skor

Adapun analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengukuran sebagai berikut.⁸³

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan apakah distribusi semua variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi jika nilai sig lebih besar dari 0,05. Sebagai kriterianya yaitu apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p <$

⁸² Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2013), 147-150.

⁸³ Ridwan & Sunarto, *Pengantar Statistik*. (Bandung: Alfabeta 2014), 81.

0,05 sebarannya dinyatakan tidak normal (*poisson*). Nilai signifikansi uji *Kolmogorof-Smirnov* didapatkan dari penghitungan data uji normalitas dengan aplikasi *SPSS Versi 26 For Windows*.

2. Uji Linearitas

Status linear tidaknya distribusi penelitian ditentukan melalui uji linearitas. Jika hasil sig lebih kecil dari 0,05 maka data yang diteliti berbentuk linear. Tujuan dari uji linieritas adalah untuk mengevaluasi seberapa linier pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan uji linieritas, dimungkinkan untuk menentukan apakah variabel bebas dan variabel terikat keduanya dapat diuji secara linier atau tidak. Sebagai kriterianya dari uji linearitas regresi sederhana yaitu apabila terdapat hubungan linier antara variabel terikat dan variabel bebas ketika nilai *Sig. deviation from linearity* lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai *Sig. deviation from linearity* kurang dari 0,05, maka tidak terdapat hubungan linier antara variabel terikat dan variabel bebas.

3. Uji Korelasi

Untuk mengetahui data tentang hubungan antar variabel dan menentukan apakah variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang signifikan, maka digunakan rumus *product moment*.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi x dan y
n	= Jumlah Subjek
$\sum xy$	= Jumlah perkalian skor item dengan skor total
$\sum x$	= Jumlah skor pertanyaan item
$\sum y$	= Jumlah skor total

Kriteria signifikansi antara variabel X dan variabel Y dilihat dari nilai r tabel pada tingkat 0.05. Jika nilai $p < 0.05$ maka terdapat hubungan yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai $p > 0.05$ maka tidak berkorelasi. Kemudian untuk melihat tingkat hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut.

Tabel 3.5
Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,299	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Bagian ini mendeskripsikan gambaran umum objek penelitian. Penyajian data dan analisis dibuat dari hasil analisis data, seperti langkah-langkah pada bab 3, tercakup dalam bagian ini. Hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* pada Dosen wanita UIN KHAS Jember dijelaskan oleh data yang telah dianalisis.

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, atau UIN KHAS Jember, sebelum berubah nama dari IAIN Jember. Sebagai Universitas Islam Negeri terbaik di wilayah tapalkuda provinsi Jawa Timur Indonesia. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 tanggal 21 Maret 1997 dan tanggal 12 Dzulqaidah 1417 H, UIN KHAS Jember dibuat. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2021 yang terbit 11 Mei 2021 mengubah status IAIN Jember menjadi KH UIN Achmad Siddiq Jember. Sebagai bidang akademik yang memiliki tujuan untuk mencetak sumber daya manusia berjiwa spiritual serta berwawasan kebangsaan, UIN KHAS Jember mempunyai program studi S-1 yakni Fakultas Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Fakultas Dakwah dan Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora. Program studi S-2 yakni Pendidikan Islam, Hukum Keluarga, Pendidikan Bahasa

Arab, & Ekonomi Syariah. Adapun program studi S-3 yang ditawarkan yakni Pendidikan Islam.

Gambar 4.1
UIN KHAS Jember



2. Subjek Penelitian

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, subjek dalam penelitian ini berjumlah 56 orang, sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai subjek sebagai berikut :

a) Usia

Penelitian ini berfokus pada rentang usia kerja di Indonesia sebagaimana ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan Republik Indonesia, yang menetapkan usia kerja minimal 15 tahun. Populasi penelitian ini berkisar antara 26 hingga 41 tahun. Hurlock membagi usia dewasa menjadi tiga kategori berdasarkan usia: dewasa awal (18-40 tahun), dewasa menengah (41-60 tahun), dan orang dewasa lanjut (60 tahun hingga akhir kehidupan).⁸⁴

⁸⁴ Hurlock, *Psikologi Perkembangan-Studi Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, (Jakarta: Erlangga, 1991), 10.

Tabel 4.1
Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

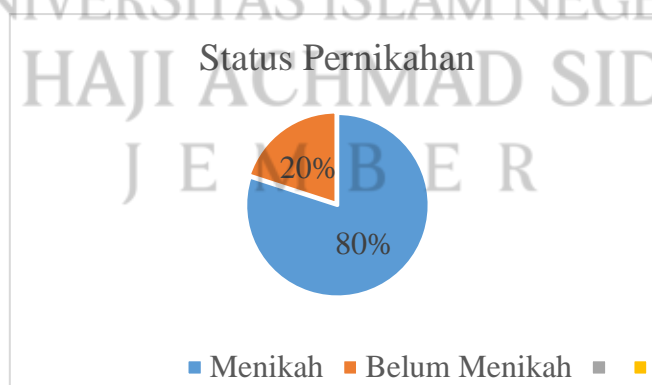
No.	Usia	Klasifikasi	Jumlah (N)	Persentase
1.	18-40 tahun	dewasa awal	55	98,21%
2.	41 tahun	dewasa madya	1	1,79%
Total			56	100%

Berdasarkan tabel 4.1, klasifikasi usia partisipan penelitian pada dewasa awal sebanyak 55 orang (98,21%), disusul dengan dewasa madya satu orang (1,79%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek penelitian berada pada usia 18-40 tahun dengan klasifikasi usia dewasa awal.

b) Pernikahan

Berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada gambar diagram sebagai berikut :

Gambar 4.2
Diagram Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan

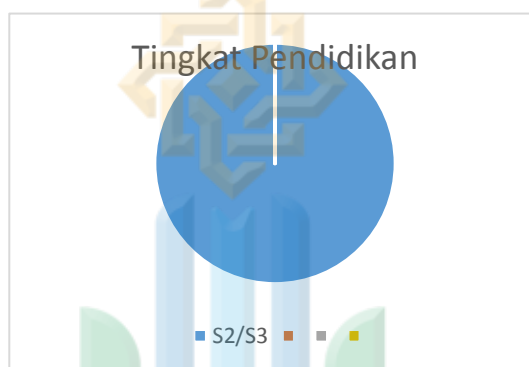


Gambar 4.2 menunjukkan bahwa subjek dengan status menikah sebanyak 45 orang (80%) dan yang berstatus belum menikah sebanyak 11 orang (30%).

c) Pendidikan

Penyebaran subjek menurut tingkat pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.3
Diagram Subjek Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa subjek penelitian secara keseluruhan berada pada tingkat pendidikan (S2/S3) artinya terdapat sebanyak 56 orang (100%) dalam strata 2 dan atau strata 3.

B. Penyajian Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran skala secara langsung kepada dosen wanita di UIN KHAS Jember. Skala dibagikan pada tanggal 01 September 2022, 05 September 2022, dan 3 Januari 2023.

Skala *burnout* dan *work life balance* ditujukan kepada dosen wanita di UIN KHAS Jember dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dan *work life balance*. Data mengenai *burnout* dan *work life balance* yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran data pada masing-masing variabel.

1. *Burnout*

Skala *burnout* terdiri dari 15 item pernyataan dengan rentang skor 1-5. Skor jawaban tertinggi adalah 5, sedangkan skor jawaban terendah adalah 1. Analisis data menggunakan bantuan program *SPSS Versi 26 For Windows*. Maka : Skor terendah = $15 \times 1 = 15$

$$\text{Skor tertinggi} = 15 \times 5 = 75$$

$$\text{Mean} = (75 + 15) / 2 = 45$$

$$\text{SD} = (75 - 15) / 6 = 10$$

Data tersebut menunjukkan bahwa variabel *burnout* dengan jumlah data populasi sebesar 56 orang mendapat skor minimum adalah 15 sedangkan skor maximum 75 dengan nilai mean adalah 45 dan standar deviasi 10. Hasil dari perhitungan menggunakan rumus kategori, tinggi rendahnya *burnout* pada dosen wanita di UIN KHAS Jember dipaparkan pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Norma Kategorisasi *Burnout*⁸⁵

Kategori	Pedoman
Sangat Rendah	$X \leq 30$
Rendah	$30 < X \leq 40$
Sedang	$40 < X \leq 50$
Tinggi	$50 < X \leq 60$
Sangat Tinggi	$60 < X$

⁸⁵ Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2013), 147-150.

Tabel 4.3
Kategorisasi *Burnout*

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

Kategorisasi Tabel 4.3 mengungkapkan bahwa sebanyak 29 subjek penelitian dalam kategori sangat rendah ($X \leq 30$) persentase 51.8%, 14 subjek penelitian dalam kategori rendah ($30 < X \leq 40$) persentase 25%, 12 subjek penelitian dalam kategori sedang ($40 < X \leq 50$) persentase 21.4%, dan 1 subjek penelitian dalam kategori tinggi ($50 < X \leq 60$) persentase 1.8% pada temuan ini. Perolehan jumlah persentase terbanyak (51.8%) didapat pada kategori sangat rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dosen wanita UIN KHAS Jember memiliki tingkat *burnout* yang sangat rendah.

2. *Work Life Balance*

Skala *work life balance* terdiri dari 14 item pernyataan dengan rentang skor 1-5. Skor jawaban tertinggi adalah 5, sedangkan skor jawaban terendah adalah 1. Analisis data menggunakan bantuan program *SPSS Versi 26 For Windows*.

Maka : Skor terendah = $14 \times 1 = 14$

Skor tertinggi = $14 \times 5 = 70$

Mean = $(70 + 14) / 2 = 42$

SD = $(70 - 14) / 6 = 9.3$

Data tersebut menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dengan jumlah data populasi sebesar 56 orang mendapat skor minimum adalah 14 sedangkan skor maximum 70 dengan nilai mean adalah 42 dan standar deviasi 9.3. Hasil dari perhitungan menggunakan rumus kategori, tinggi rendahnya *work life balance* pada dosen wanita di UIN KHAS Jember dipaparkan pada tabel berikut.

Tabel 4.4
Norma Kategorisasi Work Life Balance⁸⁶

Kategori	Pedoman
Sangat Rendah	$X \leq 28.05$
Rendah	$28.05 < X \leq 37.35$
Sedang	$37.35 < X \leq 46.65$
Tinggi	$46.65 < X \leq 55.95$
Sangat Tinggi	$55.95 < X$

Tabel 4.5
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 %

Kategorisasi Tabel 4.5 mengungkapkan bahwa sebanyak 1 subjek penelitian dalam kategori sangat rendah ($X \leq 28.05$) persentase 1.8%, 5 subjek penelitian dalam kategori rendah ($28.05 < X \leq 37.35$) persentase 8.9%, 12 subjek penelitian dalam kategori sedang ($37.35 < X \leq 46.65$) persentase 21.4%, 14 subjek penelitian dalam kategori tinggi ($37.35 < X \leq 46.65$) persentase 25%, dan 24 subjek penelitian dalam kategori sangat

⁸⁶ Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2013), 147-150.

tinggi ($55.95 < X$) persentase 42.9% pada temuan ini. Perolehan jumlah persentase terbanyak (42.9%) didapat pada kategori sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dosen wanita UIN KHAS Jember memiliki tingkat *work life balance* yang sangat tinggi.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis⁸⁷

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data sampel berdistribusi normal secara statistik. Oleh karena itu, dilakukan uji normalitas dengan menggunakan uji statistik *Kolmogrov Smirnov Goodness* dengan bantuan *SPSS Versi 26 for windows*. Uji *Kolmogrov Smirnov Goodness* digunakan untuk memeriksa normalitas data yakni apakah suatu data mengikuti distribusi teoritis tertentu (misalnya untuk menentukan apakah nilai residu berdistribusi normal atau *poisson*).

Tabel 4.6
Uji Normalitas

<i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Mean</i>	0.0000
<i>Std. Deviation</i>	2.37603
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.177

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.6 diketahui nilai signifikansi $0,17 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji normalitas ini membuktikan bahwa sebaran data pada sebuah kelompok data pada variabel *burnout* dan *work life balance* berdistribusi normal. Konsep dasar dari uji normalitas

⁸⁷ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer Bank*," 30.

Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data yang akan diuji normalitasnya dengan data distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal.

2. Uji Linearitas

Status linear tidaknya distribusi penelitian ditentukan melalui uji linearitas. Jika hasil sig lebih kecil dari 0,05 maka data yang diteliti berbentuk linear. Tujuan dari uji linieritas adalah untuk mengevaluasi seberapa linier pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan uji linieritas, dimungkinkan untuk menentukan apakah variabel bebas dan variabel terikat keduanya dapat diuji secara linier atau tidak. Sebagai kriterianya dari uji linearitas regresi sederhana yaitu apabila terdapat hubungan linier antara variabel terikat dan variabel bebas ketika nilai Sig. *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai Sig. *deviation from linearity* kurang dari 0,05, maka tidak terdapat hubungan linier antara variabel terikat dan variabel bebas.

Tabel 4.7
Uji Linearitas

<i>Deviation from Linearity</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Mean Square</i>	5.386
<i>Frekuensi</i>	0.885
<i>Sig.</i>	0.622

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.7 nilai Sig. *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 yaitu $0,622 > 0,05$. Maka terdapat hubungan yang linear antara variabel *burnout* dengan variabel *work life*

balance. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Analisis ini merupakan analisis regresi yang hanya terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen dan data yang digunakan adalah data interval atau rasio.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengolahan data yang menghitung hubungan antara *burnout* dan *work-life balance* pada dosen wanita di UIN KHAS Jember mendapatkan hasil dengan menggunakan SPSS versi 26 for Windows dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* sebagai metode yang digunakan untuk mengkorelasikan data.⁸⁸

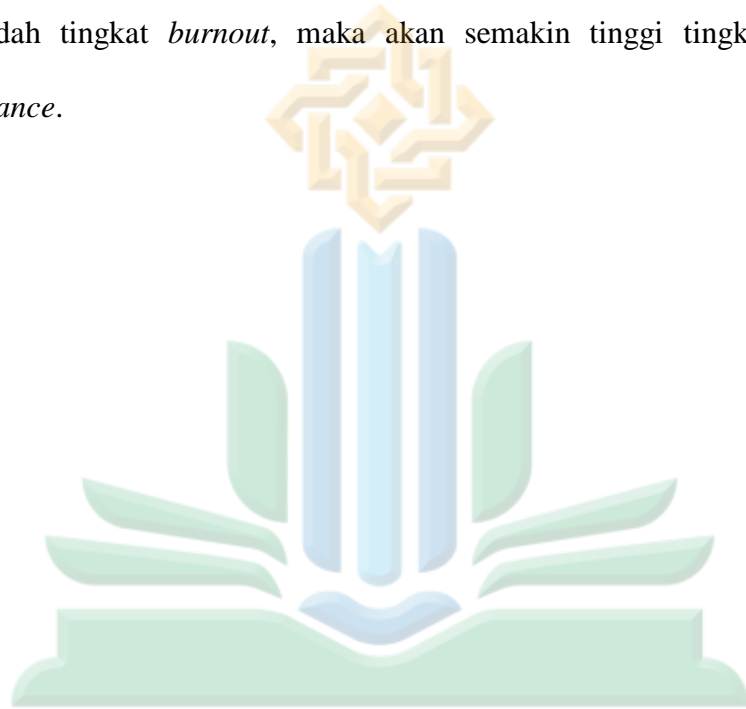
Tabel 4.8
Uji Korelasi Variabel *Burnout* dan *Work life balance*

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

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi *Pearson* pada tabel 4.8 didapatkan nilai p 0,000 dengan $p < 0.05$ yang menunjukkan bahwa korelasi antara *burnout* dengan *work life balance* bermakna. H_a dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* pada dosen wanita UIN KHAS Jember diterima karena nilai signifikansi hasil uji korelasi sebesar $0.000 < 0.05$. Nilai

⁸⁸ Wijayanto, "Analisis korelasi *Pearson Product Moment*", UNDIP, (2008), 1, doc.

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 semakin rendah tingkat *burnout*, maka akan semakin tinggi tingkat *work life balance*.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

D. Pembahasan

Tabel 4.9
Temuan Data Penelitian

NO	Subjek	Usia	Status Pernikahan	Masa Kerja	Pendidikan terakhir	Dosen Fakultas	<i>Exhaustion</i>	<i>Cynicism</i>	<i>Ineffectiveness</i>	Keseimbangan Waktu	Keseimbangan Keterlibatan	Keseimbangan kepuasan	<i>Burnout</i>	<i>Work Life Balance</i>
1	FH	31	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Dakwah	13	7	14	16	16	11	34	43
2	SR	34	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Tarbiah Ilmu Keguruan	12	6	8	25	24	15	26	64
3	IRC	36	Menikah	4	S2/S3	Fakultas Dakwah	19	13	14	19	16	8	46	43
4	A	33	Menikah	4	S2/S3	Fakultas Dakwah	19	15	15	21	19	12	49	52
5	A	30	Belum Menikah	2	S2/S3	Fakultas Dakwah	15	13	17	20	12	8	45	40
6	NM	39	Menikah	12	S2/S3	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	8	10	13	20	20	14	31	54
7	AK	30	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Syariah	22	10	15	22	12	9	47	43
8	AP	33	Belum Menikah	4	S2/S3	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	12	8	9	14	14	15	29	43
9	NA	28	Belum Menikah	3	S2/S3	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	14	10	11	13	10	11	35	34
10	DH	30	Menikah	2	S2/S3	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	9	6	10	25	19	15	25	59
11	D	35	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Syariah	12	4	13	17	15	14	29	46
12	ZH	41	Menikah	14	S2/S3	Fakultas Dakwah	9	5	14	24	20	14	28	58
13	AZ	33	Belum Menikah	5	S2/S3	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	14	7	10	29	24	14	31	67
14	MU	35	Menikah	5	S2/S3	Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora	17	4	12	17	14	9	33	40
15	I	31	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora	15	8	13	14	12	8	36	34
16	M	37	Menikah	5	S2/S3	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	6	4	5	12	6	6	15	24
17	LM	34	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	11	11	11	22	14	11	33	47
18	AAM	31	Menikah	5	S2/S3	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	17	8	15	19	13	12	40	44

NO	Subjek	Usia	Status Pernikahan	Masa Kerja	Pendidikan terakhir	Dosen Fakultas	Exhaustion	Cynicism	Ineffectiveness	Keseimbangan Waktu	Keseimbangan Keterlibatan	Keseimbangan kepuasan	Burnout	Work Life Balance
19	AQZ	26	Belum Menikah	2	S2/S3	Fakultas Dakwah	10	4	6	25	21	15	20	61
20	FRA	27	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Dakwah	19	10	16	16	14	10	45	40
21	FSA	29	Belum Menikah	3	S2/S3	Fakultas Tarbiah Ilmu Keguruan	12	4	12	20	17	15	28	52
22	IBW	28	Menikah	2	S2/S3	Fakultas Tarbiah Ilmu Keguruan	16	8	15	18	13	13	39	44
23	M	31	Belum Menikah	3	S2/S3	Fakultas Tarbiah Ilmu Keguruan	17	10	14	21	17	12	41	50
24	RM	30	Belum Menikah	2	S2/S3	Fakultas Tarbiah Ilmu Keguruan	6	5	6	30	25	15	17	70
25	RPA	29	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	22	13	15	14	8	11	50	33
26	SS	28	Menikah	2	S2/S3	Fakultas Syariah	6	4	5	30	25	15	15	70
27	SM	28	Menikah	2	S2/S3	Fakultas Tarbiah Ilmu Keguruan	14	8	11	22	20	10	33	52
28	UL	29	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Tarbiah Ilmu Keguruan	17	12	14	21	20	12	43	53
29	KPA	29	Menikah	4	S2/S3	Fakultas Tarbiah Ilmu Keguruan	15	9	10	24	20	12	34	56
30	MR	27	Belum Menikah	4	S2/S3	Fakultas Tarbiah Ilmu Keguruan	6	4	5	30	25	15	15	70
31	MDA	28	Menikah	2	S2/S3	Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora	6	4	5	28	23	14	15	65
32	EZH	26	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora	13	12	10	22	18	12	35	52
33	SZ	27	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora	9	8	6	23	18	12	23	53
34	SQA	29	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora	7	6	5	23	20	12	18	55
35	DSW	28	Menikah	4	S2/S3	Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora	10	8	5	28	21	14	23	63
36	SRL	30	Menikah	1	S2/S3	Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora	18	12	15	18	15	9	45	42
37	IA	29	Belum Menikah	3	S2/S3	Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora	18	12	15	19	15	9	45	43
38	IM	28	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora	17	12	14	19	17	11	43	47

NO	Subjek	Usia	Status Pernikahan	Masa Kerja	Pendidikan terakhir	Dosen Fakultas	Exhaustion	Cynicism	Ineffectiveness	Keseimbangan Waktu	Keseimbangan Keterlibatan	Keseimbangan kepuasan	Burnout	Work Life Balance
39	SH	28	Menikah	2	S2/S3	Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora	12	10	10	23	18	11	32	52
40	EF	29	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Syariah	8	7	6	23	17	14	21	54
41	AAA	30	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Syariah	23	14	16	15	10	9	53	34
42	DWI	29	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Syariah	14	12	15	14	15	7	41	36
43	SMA	28	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Syariah	12	9	10	30	25	15	31	70
44	RAI	28	Belum Menikah	2	S2/S3	Fakultas Tarbiyah Ilmu Keguruan	8	7	5	23	17	14	20	54
45	WI	27	Menikah	2	S2/S3	Fakultas Tarbiyah Ilmu Keguruan	10	4	5	24	24	15	19	63
46	DSM	27	Menikah	2	S2/S3	Fakultas Tarbiyah Ilmu Keguruan	12	4	5	22	24	14	21	60
47	MUA	26	Menikah	4	S2/S3	Fakultas Syariah	8	4	5	30	25	15	17	70
48	K	30	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Syariah	6	4	5	29	25	15	15	69
49	API	30	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Tarbiyah Ilmu Keguruan	10	4	5	28	25	15	19	68
50	AAM	28	Menikah	2	S2/S3	Fakultas Syariah	7	6	5	28	25	15	18	68
51	Q	29	Menikah	5	S2/S3	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	7	6	5	28	25	15	18	68
52	DPI	26	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Tarbiyah Ilmu Keguruan	7	6	5	29	25	15	18	69
53	EF	25	Menikah	3	S2/S3	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	8	7	5	30	25	15	20	70
54	RHH	27	Menikah	4	S2/S3	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	6	6	5	30	25	15	17	70
55	AY	28	Menikah	2	S2/S3	Fakultas Syariah	8	4	5	30	25	15	17	70
56	NWS	27	Menikah	2	S2/S3	Fakultas Syariah	7	4	5	29	25	15	16	69

Penelitian ini bertujuan 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.

Pengukuran data skala *burnout* disusun berdasarkan dimensi dari Leiter & Maslach meliputi *exhaustion*, *cynicism*, & *ineffectiveness*.⁸⁹ Dimensi *exhaustion* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang menumpuk itulah. Subjek yang mengalami *burnout* cenderung bertindak kewalahan. Tanggung jawab yang diemban oleh dosen wanita dalam berbagai aspek meliputi pekerjaan di samping kepentingan pribadi membuat tuntutan yang tidak mudah untuk dilakukan. Jika beban prioritas lebih condong pada salah satu tugas tertentu saja maka akan mengorbankan banyak hal. Arah fokus seseorang selalu tertuju pada satu hal saja yang akan dicari penyelesaiannya. Apabila prioritas membebankan di satu pihak saja, faktor lainnya akan terganggu.

⁸⁹ Nazli Khairani, "Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Wanita Yang Telah Menikah," 13.

Pada *cynicism* / sinisme ditandai dengan perilaku menarik diri dari lingkungan kerja yang dapat sangat memengaruhi efisiensi kinerja. Sikap sinis muncul ketika subjek mempunyai konsep diri yang negatif terhadap lingkungan sekitar. Munculnya perilaku sinisme ini disebabkan oleh pengalaman traumatis individu yang kemudian dimunculkan untuk pertahanan dirinya. Subjek yang mengembangkan perilaku ini menganggap bahwa semua tugas dapat diselesaikan tanpa melibatkan rekan kerja ataupun sebagainya.

Berikutnya, dimensi *ineffectiveness* yaitu ketika subjek merasa tidak memiliki kemampuan & merasakan segala pekerjaan yang sedang dilakukan terasa sulit. Subjek merasa tidak mampu untuk melakukan semua aktivitas. Segala beban kerja maupun tanggung jawab membuat lelah yang tidak mudah untuk dijalani. Alangkah baiknya, individu perlu mengistirahatkan pikiran dan tenaga supaya dapat kembali dengan keadaan lega. Keefektifan kinerja dapat dihasilkan ketika seseorang dengan senang hati mengerjakannya.

Jumlah skor pengukuran pada tabel 4.9 menunjukkan tingkat *burnout* dari subjek penelitian berdasarkan dimensi yang disusun oleh Leiter & Maslach.⁹⁰ Untuk melihat jumlah masing-masing subjek dalam memberikan jawaban pada setiap dimensi *burnout* dapat dilihat pada deret data sebagai berikut. (1) *Exhaustion* : 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 7, 7, 7, 7, 8, 8, 8, 8, 8, 8, 9, 9, 9, 9, 10, 10, 10, 10, 11, 12, 12, 12, 12, 12,

⁹⁰ Ibid.

dalam banyak hal saat menjalani kehidupannya. Proses menjalankan peran ganda tentu tidaklah mudah. Terdapat banyak hal yang perlu dikorbankan di atas prioritas lainnya.

Jumlah skor pada tabel 4.9 akan menunjukkan tingkat *work life balance* dari subjek penelitian berdasarkan dimensi keseimbangan kehidupan kerja oleh Hudson.⁹³ Untuk melihat jumlah masing-masing subjek dalam memberikan jawaban pada setiap dimensi *work life balance* dapat dilihat pada deret data sebagai berikut. (1) Keseimbangan waktu : 12, 13, 14, 14, 14, 14, 15, 16, 16, 17, 17, 18, 18, 19, 19, 19, 19, 20, 20, 20, 20, 21, 21, 21, 22, 22, 22, 22, 22, 23, 23, 23, 23, 24, 24, 24, 24, 25, 25, 25, 28, 28, 28, 28, 28, 29, 29, 29, 29, 30, 30, 30, 30, 30, 30, 30, 30. (2) Keseimbangan keterlibatan : 8, 10, 12, 12, 14, 14, 15, 15, 15, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 18, 18, 18, 20, 20, 20, 20, 21, 21, 21, 23, 24, 25, 25, 25, 25, 25, 25, 25, 25. (3) Keseimbangan kepuasan : 6, 7, 8, 8, 8, 9, 9, 9, 9, 9, 10, 10, 10, 11, 11, 11, 11, 11, 12, 12, 12, 12, 12, 12, 12, 12, 12, 12, 12, 14, 14, 14, 14, 14, 14, 14, 14, 14, 14, 15, 16, 16, 19, 19, 20, 20, 24.

Pada perkembangan zaman yang semakin maju tingkat wanita bekerja mengalami peningkatan.⁹⁴ Secara umum subjek memiliki tuntutan peran ganda yang tidak mudah untuk diselesaikan. Kedua

⁹³ Ibid.

⁹⁴ Sakernas, "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2019-2020," *Badan Pusat Statistik*, 2022.

peran menuntut kinerja yang sama baiknya, antara kehidupan pribadi dan kehidupan bekerja. Apabila subjek lebih memprioritaskan pekerjaan maka dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Beberapa subjek wanita mengalami kelambatan kenaikan jabatan dilihat dari data NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional).⁹⁵ Proses menjalankan beban ganda pada dosen wanita memiliki dampak yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan.

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

⁹⁵ UIN KHAS Jember, "DUK Dosen", 28 Desember 2022.

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.⁹⁶

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu dalam menjalankan beban dan tanggung jawabnya secara baik.⁹⁷ Subjek penelitian yang memiliki tingkat *balance* yang baik

memiliki tingkat *burnout* rendah. Beban kerja yang terselesaikan dapat memberikan efek positif bagi kehidupan pribadi subjek. Keduanya saling memengaruhi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sejauhmana pekerjaan 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

⁹⁶ Darmawan dkk, "Hubungan Antara *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita," 29.

⁹⁷ Resti Fauzi, "Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Stress Kerja pada Perawat Wanita," (Skripsi, UII, 2018), 22-23.

menilai secara positif lingkungan sekitar cenderung mengembangkan nilai positif bagi dirinya. Data dosen memaparkan terkait kelambatan jenjang karir pada sebagian besar dosen wanita.⁹⁸ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa subjek yang memiliki tingkat *work life balance* baik memiliki tingkat perjalanan karir lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darmawan dkk, yang menunjukkan bahwa mayoritas sampel yang diketahui memiliki gejala *burnout* tergolong memiliki tingkat *work-life balance* yang lebih rendah. 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.⁹⁹

Hasil utama dari penelitian ini secara signifikan berkorelasi dengan jumlah $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya penerimaan H_a dan penolakan H_0 , adanya hubungan yang signifikan antara *burnout* dan *work life balance*. Hasil riset membuktikan akan variabel X berkorelasi kuat dengan variabel Y dan hubungan tersebut dalam bentuk negatif. Dengan demikian, tingkat *burnout* yang lebih tinggi akan menghasilkan tingkat *work-life balance* yang lebih rendah. Sebaliknya, tingkat *burnout* yang lebih rendah akan menghasilkan tingkat *work-life balance* yang lebih tinggi.

⁹⁸ UIN KHAS Jember, "DUK Dosen", 28 Desember 2022.

⁹⁹ Darmawan, "Hubungan Antara *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita," 34.

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 terlalu tinggi untuk tugas dan perubahan pekerjaan yang dilakukan. Jika ini terus berlanjut maka akan berdampak kepada *work-life balance*, seperti citra diri yang negatif, kurangnya motivasi untuk melakukan aktivitas profesional dan penurunan produktivitas.¹⁰⁰

Pada dasarnya rasa lelah yang dirasakan oleh subjek disebabkan karena adanya perbedaan alur antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Menurut Freudenberger *burnout syndrome* adalah suatu kelelahan fisik, mental dan emosional yang disebabkan oleh beban yang berlebihan kepada 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.¹⁰¹

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki tingkat kelelahan yang sangat rendah dan tingkat keseimbangan kehidupan yang 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.

¹⁰⁰ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," 50.

¹⁰¹ Nurul Suci Pratiwi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan *Account Officer* Bank," 50.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi Lingkungan Akademis

Demi kelancaran proses penelitian, disarankan bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember untuk memberikan sumber rujukan secara lengkap dan fasilitas yang dibutuhkan peneliti, khususnya bagi program studi Psikologi Islam agar dapat mengkaji lebih lanjut penelitian serupa.

2. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar dosen wanita UIN KHAS Jember berada pada kategori *work life balance* sangat tinggi. Diharapkan kepada para dosen wanita UIN KHAS Jember untuk mampu menjaga *work life balance* yang baik ini dengan selalu memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi seperti kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Secara umum pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada dosen wanita UIN KHAS Jember berada pada kategori sangat rendah. Diharapkan kepada para dosen wanita UIN KHAS Jember untuk menjaga *burnout* pada tingkat yang rendah dan mencegah terciptanya keterputusan antara harapan dan kenyataan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan *burnout* yakni, *work overload*, *lack work of control*, *rewarded for work*, *breakdown in community*, *treated fairly*, & *dealing with conflict value*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kontribusi *work life balance* yang berhubungan dengan *burnout* pada dosen wanita terhubung dengan elemen tambahan yang tidak di evaluasi oleh penelitian ini. Disarankan agar peneliti selanjutnya melihat aspek lain seperti faktor keluarga, motivasi, dukungan sosial maupun konflik dari subjek penelitian.

4. Bagi Instansi Pemerintahan

Diharapkan kepada seluruh civitas akademika UIN KHAS Jember maupun Universitas lainnya dapat mengambil manfaat penelitian ini. Diharapkan untuk memberikan dukungan kerja berupa *workshop*, edukasi, evaluasi kinerja, *training* bagi para dosen khususnya kepada dosen wanita untuk selalu mengembangkan potensi diri menjadi lebih baik. Demi terciptanya mahasiswa yang berkualitas unggul dibutuhkan dosen yang mampu mengerjakan segala sesuatu dengan baik.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

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, Lusiana Kus. "Wanita Lebih Rentan Stress Emosional". *Kompas.com*, Mei, 2013.
- Ardianto, Hendra. "Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)," *Scribd* (blog). Oktober 22, 2018.
- Azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar, 1998.
- Christin, Lelly., dkk. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Mediasi Kelelahan Kerja Yang Dimoderasi Oleh Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga." *Bussiness Management Journal* 18, no. 1 (Universitas Trisakti 2022): 75-84.
- Darmawan, dkk. "Hubungan *Burnout* Dengan *Work Life Balance* Pada Dosen Wanita." *Jurnal MEDIAPSI* 1, no. 1 (Malang 2016): 28-39.
- Deny, Septian. "42 % Wanita RI Lebih Pilih Bekerja Daripada Diam di Rumah." *Liputan 6*, 2014.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Diponegoro, 2010.
- 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.
- Mamang, Etta., & Sopiah. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Andi, 2015.
- Mayangsari, Marina Dwi., Amalia, Dhea. "Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir." *Jurnal Ecopsy* 5, no. 1 (2018) : 43-50.
- Mayang, Seprila . "5 Pengembangan Karir Dosen di Indonesia," *SEVIMA*, 2022.
- Mihatmono, Satriyo. "Stress Kerja pada Dosen Perempuan Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Suami." Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, 2008.
- Muslihuiddin, Muhammad dkk. "Pembuatan Model Penilaian Indeks Kinerja Dosen Menggunakan Metode *Fuzzy Simple Additive Weighting*," *Semnasteknomedia online*. Yogyakarta: 2017.
- 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.

- Rizqiyah, Sahra Indah., & Jati. "The Role of Women in Islam". *Gunung Djati Conferences Series 4* (2021): 167-176.
- Sakernas. 2022. "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen) 2019-2020." *Badan Pusat Statistik*.
- Setyowati, Nanik., & Jatiningsih, Oksiana. "Pendidikan Jender bagi Calon Guru SD dalam Rangka Penyiapannya Menjadi Agen Sosialisasi Jender di Sekolah dalam Rangka Pendekonstruksian Nilai Jender pada Anak Menuju Tatanan Kehidupan yang Egalitarian." *E-Journal UNESA* (Surabaya 2006): 27-49.
- 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.
- Umar, Husein. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Bandung : Rajagrafindo Persada, 2008.
- Undang-undang Nomor 20 tahun 1999. *Pasal 2 (1) Tentang Konvensi ILO mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja*. Jakarta: Cemerlang, 2005.
- 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.
- Wijayanto, Andhi Yhudo., & Sari. "Analysis of Decision to Work of Female Workers in Indonesia." *Economcs Development Analysis Journal 8*, no. 3 (2019): 290-300.
- Zulkarnain. "Dampak *Burnout* terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja pada Pekerja Public Service." *Prosiding Seminar Ilmiah Dies Natalis USU ke-59*. Medan: 2021.

Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ulya Karima
NIM : D20185055
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Dakwah
Instansi : UIN KHAS Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan serta daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Jember, 13 September 2022
Saya yang menyatakan



Ulya Karima
NIM.D20185055

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Rumusan Masalah	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Hubungan antara <i>Burnout</i> dengan <i>Work Life Balance</i> pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember	<p>1. <i>Burnout</i> (X)</p> <p>2. <i>Work life balance</i> (Y)</p>	<p>a. Kelelahan emosional</p> <p>b. Depersonalisasi</p> <p>c. Rendahnya penghargaan diri</p> <p>d. Keseimbangan waktu</p> <p>e. Keseimbangan keterlibatan</p> <p>f. Keseimbangan kepuasan</p>	<p>-Depresi</p> <p>-Merasa terperangkap dalam pekerjaan</p> <p>-Mudah marah</p> <p>-Mudah tersinggung</p> <p>-Sikap penghindaran pada lingkungan sosial</p> <p>-Apatis</p> <p>-Berkurangnya selera humor</p> <p>-Tidak pernah merasa puas</p> <p>-Merasa tidak berguna</p> <p>-Bekerja di luar pekerjaan</p> <p>-keterlibatan psikologis dalam kehidupan</p> <p>-Merasa berguna untuk lingkungan sekitar</p>	Apakah ada hubungan antara <i>burnout</i> dengan <i>work life balance</i> pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember ?	Responden penelitian ini adalah seluruh dosen wanita UIN KHAS Jember.	<p>1. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif korelasional.</p> <p>2. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah teknik <i>simple random sampling</i>.</p> <p>3. Metode pengambilan data menggunakan instrumen penelitian yang diperoleh dari dua alat ukur yaitu skala <i>burnout</i> yang disusun oleh Leiter & Maslach (1997) dan skala <i>work life balance</i> dari Hudson (2005). Kedua skala tersebut telah ditransadaptasi oleh penelitian Nurul Suci Pratiwi (2019).</p>	<p>a. Ho = Tidak terdapat hubungan antara <i>burnout</i> dengan <i>work life balance</i> pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember.</p> <p>b. Ha = Terdapat hubungan antara <i>burnout</i> dengan <i>work life balance</i> pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember.</p>

Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataran No. 1 Mangli Kaliwates Jember. Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email: info@uinsidqjember.ac.id website: www.uinsidqjember.ac.id

Nomor : B. 2393/Un.22/6.a/PP.00.9/09 /2022 30 Mei 2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.
Rektor UIN KHAS Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Ulya Karima
NIM : D20185055
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Semester : VIII(tujuh)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Burnout dengan Work Life Balance pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



(GUIDE INTERVIEW)

PEDOMAN WAWANCARA SEBELUM PENELITIAN

1. Apakah ibu pernah menduduki posisi senior dalam sebuah instansi/ organisasi ?
2. Apa yang menjadi motivasi ibu untuk menduduki posisi tersebut ?
3. Apakah ibu sudah berkeluarga ?
4. Apa yang melatar belakangi ibu untuk menjadi wanita karier ?
5. Apa saja tugas yang ibu jalankan sebagai dosen saat ini ?
6. Apakah ibu masih terhubung perihal pekerjaan di luar kantor dengan rekan kerja ?
7. Apakah jam kerja sudah memberikan cukup waktu untuk membagi waktu dalam berbagai peran yang dijalani ?
8. Permasalahan apa yang sering terjadi selama ibu meniti karier sebagai dosen wanita yang berperan ganda?
9. Apa yang menjadi pembangun semangat ibu selama menjalankan berbagai aktivitas ?
10. Bagaimana cara ibu dalam menyeimbangkan berbagai peran agar mencapai suatu keseimbangan ?



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi : Universitas Islam Negeri KIAI HAJI Achmad Siddiq Jember

Peneliti : Ulya Karima
NIM : D20185055
Program Studi : Psikologi Islam

No.	Kegiatan	Hari/ Tanggal	Sumber Informan	Keterangan
1.	Observasi	Senin, 21 Mei 2021	Ibu Indah	Keterlambatan kehadiran saat skoring psikotes
2.	Wawancara	Rabu, 25 Mei 2022	Ibu Indah	Dosen Fakultas Dakwah
3.	Wawancara	Rabu, 25 Mei 2022	Ibu Lala	Dosen Fakultas Tarbiah Ilmu Keguruan
4.	Wawancara	Rabu, 25 Mei 2022	Ibu Nikmah	Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
5.	Meminta data dosen	Rabu, 31 Agustus 2022	Pihak akademik	Keperluan data DUK Dosen
6.	Menyerahkan surat ijin melakukan penelitian	Kamis, 01 September 2022	Dekan Perfakultas	Lokasi UIN KHAS Jember
6.	Menyebarkan kuesioner	Kamis, 01 September 2022	Dosen	Gform
7.	Menyebarkan kuesioner menggunakan angket	Senin, 05 September 2022	Dosen	Lokasi UIN KHAS Jember
8.	Menyebarkan kuesioner	Selasa, 03 Januari 2023	Dosen	Gform

Lampiran Kuesioner Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp.
(0331) 487550

Fax (0331) 427005 e-mail: fdakwah@uinkhas.ac.id Website:
<https://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Yth. Ibu Dosen UIN KHAS Jember
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya Ulya Karima, mahasiswi UIN KHAS Jember Program Studi Psikologi Islam yang saat ini sedang melaksanakan penelitian. Kuesioner ini berkaitan dengan tingkat persetujuan anda sebagai dosen wanita yang mengajar di UIN KHAS Jember. Penelitian yang akan dilakukan berjudul "**HUBUNGAN BURNOUT DENGAN WORK LIFE BALANCE PADA DOSEN WANITA UIN KHAS JEMBER**". Hasil kuesioner ini tidak dipublikasikan melainkan untuk kebutuhan penelitian semata.

Demikian pengantar kuesioner ini. Atas perkenan dan kerja samanya, saya sampaikan terima kasih. Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hari/tanggal:

No.

Responden:

A. Data Identitas Responden

Petunjuk pengisian: Jawablah Pertanyaan dan / berilah tanda centang

Nama : **Usia** : Tahun

Status Pernikahan: Menikah/Belum Menikah **Masa Kerja** : Tahun

Pendidikan terakhir : S2/S3 D3 SMA SD
 S1 D1 SMP Tidak Sekolah

Dosen fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Fakultas Syariah
 Fakultas Tarbiah Ilmu Keguruan Fakultas Dakwah
 Fakultas Ushuluddin Adab & Humaniora

Petunjuk Pengisian Kuesioner (Lanjutan)

Petunjuk Pengisian:

Berikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban dari pernyataan yang ada, pilih satu jawaban

yang paling sesuai dengan diri anda. Pilihan jawaban yang tersedia dari kiri ke kanan adalah:

Keterangan : Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Netral (N)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala I

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu lelah dalam menghadapi masalah					
2.	Saya merasa lelah bekerja disini					
3.	Saya cenderung suka marah					
4.	Setiap pekerjaan dan masalah yang saya hadapi selalu terselesaikan					
5.	Saya senang melakukan tugas rutin di kantor ini di samping urusan pribadi saya					
6.	Saya merasa sangat berenergi untuk melakukan setiap aktivitas					
7.	Saya kurang suka bergaul di kantor ini					
8.	Saya selalu berkomunikasi dan bercanda gurau dengan rekan saya					
9.	Saya dan rekan kerja memiliki aktivitas diluar jam kerja					
10.	Saya mengenal sebagian besar rekan di kantor					
11.	Saya merasa sulit mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya					
12.	Terkadang saya merasa tidak berharga					
13.	Saya tidak pernah merasa puas dengan hasil pekerjaan saya di kantor					
14.	Saya mampu bekerja sendiri dengan baik					
15.	Pekerjaan disini terasa mudah bagi saya					

Skala II

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Jam bekerja saya sesuai dengan peraturan pemerintah					
2.	Waktu istirahat sangat memuaskan dan cukup untuk merilekskan tubuh yang lelah selama bekerja					
3.	Saya selalu pulang tepat waktu dari tempat kerja					
4.	Saya memiliki jam kerja yang terlalu lama					

5.	Waktu istirahat saya sedikit karena tugas dan tanggung jawab saya selalu banyak					
6.	Saya pergi ke kantor sangat pagi dan pulang larut malam					
7.	Saya dapat beristirahat di rumah setelah sibuk bekerja di kantor					
8.	Setelah pulang kerja saya dapat berkumpul bersama keluarga di rumah					
9.	Saya dapat bergaul dengan warga masyarakat					
10.	Saya memiliki jam istirahat yang sedikit karena bekerja					
11.	Saya tidak sempat bercengkrama dengan tetangga					
12.	Saya merasa senang bila kebutuhan keluarga terpenuhi					
13.	Bekerja disini belum bisa memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga					
14.	Komunikasi saya dengan rekan kerja tidak berjalan dengan lancar					

Terima Kasih

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabulasi Data Penelitian Variabel X

no	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	total
1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	3	34
2	2	1	3	1	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	26
3	4	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	46
4	3	4	2	4	3	3	2	5	4	4	2	3	2	5	3	49
5	3	1	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	45
6	1	1	1	1	2	2	1	3	4	2	1	1	2	5	4	31
7	5	5	5	1	3	3	3	1	5	1	3	5	3	1	3	47
8	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	29
9	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	35
10	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	3	3	25
11	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	4	4	29
12	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	5	3	28
13	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	3	3	31
14	2	4	3	4	2	2	1	1	1	1	4	1	4	1	2	33
15	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	36
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
17	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	33
18	3	3	2	4	2	3	3	1	3	1	1	4	3	4	3	40
19	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	20
20	3	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	4	45
21	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	2	2	28
22	4	4	3	1	1	3	2	1	1	4	4	3	2	2	4	39
23	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	41
24	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	17
25	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	50
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
27	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	33
28	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	43
29	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	34
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
32	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	35
33	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	23
34	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	18
35	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	23
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	43

39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	32
40	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	21
41	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	53
42	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	2	3	4	4	41
43	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	31
44	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	20
45	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
46	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
47	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
49	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
50	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	18
51	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	18
52	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	18
53	1	2	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	20
54	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	17
55	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
56	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabulasi Data Penelitian Variabel Y

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	total
1	4	3	2	2	4	1	3	4	4	2	3	5	3	3	43
2	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
3	5	4	3	3	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	43
4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	3	4	5	3	4	52
5	3	2	2	4	4	5	2	2	1	3	4	2	3	3	40
6	4	3	2	3	3	5	4	4	4	5	3	5	4	5	54
7	3	3	5	3	3	5	1	5	2	3	1	5	1	3	43
8	1	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	5	5	5	43
9	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	34
10	5	5	4	3	3	5	5	5	5	2	2	5	5	5	59
11	4	2	4	2	1	4	2	5	4	2	2	4	5	5	46
12	5	3	4	4	3	5	3	5	5	3	4	5	4	5	58
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	67
14	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	1	4	4	40
15	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	34
16	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	24
17	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	47
18	5	3	2	3	3	3	2	5	2	2	2	5	2	5	44
19	5	4	5	5	5	1	5	3	3	5	5	5	5	5	61
20	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	5	2	3	40
21	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	52
22	4	4	3	3	3	1	3	3	3	2	2	5	4	4	44
23	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
25	3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	4	3	4	33
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
27	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	52
28	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
31	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	65
32	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	52
33	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	53
34	5	5	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4	3	5	55
35	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	4	5	63
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
38	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	47

39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	52
40	5	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	5	54	
41	2	3	3	2	2	3	3	4	1	1	1	4	2	3	34	
42	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	36	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
44	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	54	
45	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	63	
46	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	60	
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	
49	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	
50	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	
51	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	
52	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
56	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil SPSS Kuesioner Penelitian

1. Uji Validitas & Reliabilitas *Burnout*

HASIL UJI VALIDITAS				
VARIABEL <i>BURNOUT</i> (V.x)				
ITEM	r hitung	r tabel (5%)	Signifikansi	KRITERIA
X1	0,741	0,266	0,000	VALID
X2	0,579	0,266	0,000	VALID
X3	0,801	0,266	0,000	VALID
X4	0,635	0,266	0,000	VALID
X5	0,831	0,266	0,000	VALID
X6	0,914	0,266	0,000	VALID
X7	0,816	0,266	0,000	VALID
X8	0,726	0,266	0,000	VALID
X9	0,558	0,266	0,000	VALID
X10	0,804	0,266	0,000	VALID
X11	0,829	0,266	0,000	VALID
X12	0,859	0,266	0,000	VALID
X13	0,762	0,266	0,000	VALID
X14	0,649	0,266	0,000	VALID
X15	0,802	0,266	0,000	VALID

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	15

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

2. Uji Validitas & Reliabilitas *Work Life Balance*

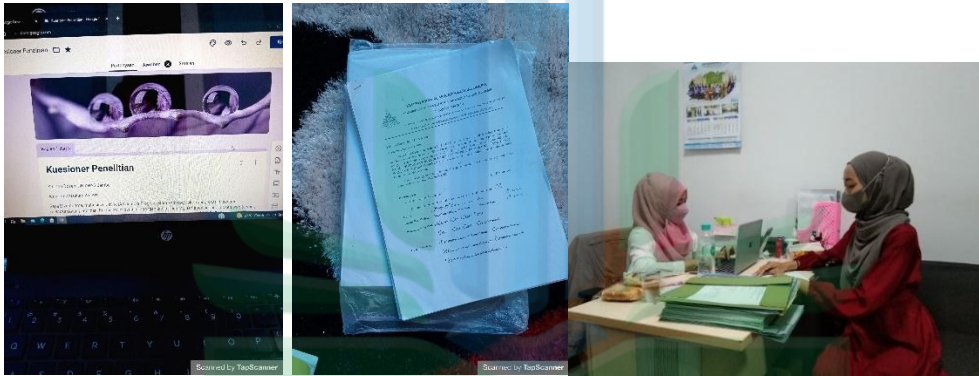
HASIL UJI VALIDITAS				
VARIABEL <i>Work Life Balance</i> (V.y)				
ITEM	r hitung	r tabel (5%)	Signifikansi	KRITERIA
Y1	0,800	0,3610	0,000	VALID
Y2	0,726	0,3610	0,000	VALID
Y3	0,826	0,3610	0,000	VALID
Y4	0,815	0,3610	0,000	VALID
Y5	0,784	0,3610	0,000	VALID
Y6	0,636	0,3610	0,000	VALID
Y7	0,877	0,3610	0,000	VALID
Y8	0,783	0,3610	0,000	VALID
Y9	0,853	0,3610	0,000	VALID
Y10	0,858	0,3610	0,000	VALID
Y11	0,844	0,3610	0,000	VALID
Y12	0,660	0,3610	0,000	VALID
Y13	0,764	0,3610	0,000	VALID
Y14	0,778	0,3610	0,000	VALID

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	14

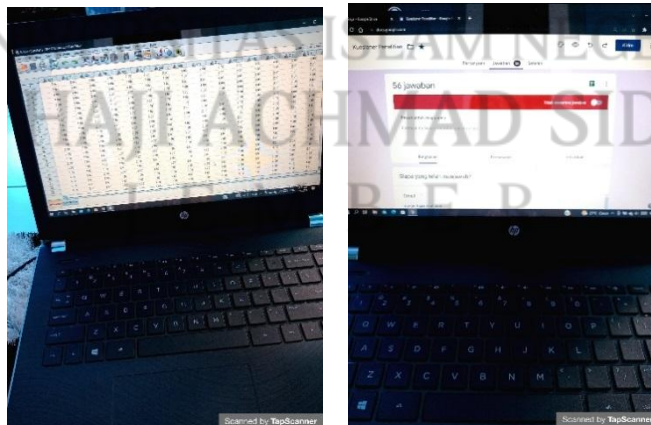
DOKUMENTASI



Senin, 21 Mei 2022
(Observasi objek penelitian-UIN KHAS Jember)



Kamis, 01 September 2022 & Selasa, 03 Januari 2023
(Menyebarkan Kuesioner Penelitian)



Rabu, 04 Januari 2023
(Olah Data Penelitian dari Kuesioner)

BIODATA PENULIS



A. Biodata Diri

Nama : Ulya Karima
Tempat & Tanggal Lahir : Banyuwangi, 04 Mei 2001
Email : karima040501@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. MI Miftahul Huda (2006-2012)
2. MTsN 3 Banyuwangi (2012-2015)
3. MAN 3 Banyuwangi (2015-2018)
4. UIN KHAS Jember (2018-2022)

C. Experience

- Asisten Laboratorium Psikologi UIN KHAS Jember
- *Volunteer Mental Health Promoter* 2021
- *Volunteer Campaign No More Self Diagnose* 2021
- Peserta Akal Budi Sabang Merauke Angkatan I 2021
- Pemateri Kegiatan Ngobrol Psikologi "Managing Burnout" 2022