

**Hubungan antara *Work Engagement* dengan Kelelahan  
Emosional pada Dosen Universitas X**



**SKRIPSI**

**OLEH :**

**Ali Fajarullah**

**04041281621030**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDERALAYA**

**2021**

**Hubungan antara *Work Engagement* dengan Kelelahan  
Emosional pada Dosen Universitas X**



**SKRIPSI**

**OLEH :**

**Ali Fajarullah**

**04041281621030**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDERALAYA**

**2021**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DENGAN KELELAHAN**  
**EMOSIONAL PADA DOSEN UNIVERSITAS X**  
**SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh

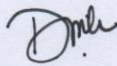
**ALI FAJARULLAH**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 16 Februari 2021

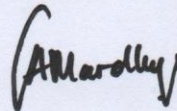
**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing 1



Dewi Anggraini, S.Psi., MA  
NIP 198311022012092201

Pembimbing 2



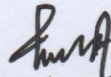
Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP 197805212002122004

Penguji 1



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP 198703192019032010

Penguji 2



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy  
NIP 198409222018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk Memperoleh gelar Sarjana Psikologi

16 Februari 2021



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP 197805212002122004

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN**  
**PROPOSAL PENELITIAN**

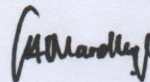
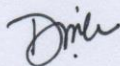
Nama : Ali Fajarullah  
NIM : 04041281621030  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Judul Proposal Penelitian : Hubungan antara *Work Engagement* dengan Kelelahan Emosional pada Dosen Universitas X

Inderalaya, 5 Februari 2021

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dewi Anggraini S.Psi., MA  
NIP. 198311022012092201

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP 197805212002122004

Mengetahui

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP 197805212002122004

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Ali Fajarullah dan disaksikan oleh tim penguji skripsi, menyatakan bahwa skripsi yang saya buat merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan dalam memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi mana pun. Dan sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Palembang.16 Februari 2021

Yang menyatakan,



Ali Fajarullah  
0404121621030

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur atas segala nikmat dan karunia dari Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, peneliti masih diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Psikologi. Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Orang tua peneliti yang telah memberikan dan berkorban segalanya baik dukungan emosional maupun materi.
2. Sanak keluarga peneliti yang selalu mendukung peneliti

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “**Hubungan antara *Work Engagement* dengan Kelelahan Emosional pada Dosen Universitas X.**”

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi, MA selaku Kepala Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., MA. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
5. Ibu Dewi Anggraini S.Psi., MA selaku pembimbing I yang telah bersedia membimbing, mengarahkan dan memberi solusi pada peneliti selama penyusunan skripsi
6. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi, MA selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing, mengarahkan peneliti selama penyusunan skripsi

7. Dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
8. Responden penelitian ini yaitu dosen Universitas X
9. Kedua orang tua dan keluarga saya yang selalu menemani, memberikan kasih sayang, dan dukungan lebih agar saya lebih giat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk diri saya yang selalu melawan rasa malas, kamu hebat!
11. Terimakasih untuk sahabat-sahabatku dari SMP, Divyana, Ayu, Fitri, Annisa dan Yassa, yang selalu memberikan dukungan kepada saya
12. Terimakasih untuk anak-anak OSTA 14/15 khususnya Cholel, Icak, dan Fikri yang selalu mengingatkan saya untuk menyelesaikan skripsi ini
13. Terimakasih untuk pasangan penelitian payung saya, Lisnawati yang telah kuat dan tabah dalam menghadapi diri saya yang plinplan dan gegabah ini.
14. Terimakasih untuk Habib, Destya, Aura, Sena dan Muti yang selalu menghibur, selalu ada saat suka duka, dan memberikan dukungan walaupun tidak penting, thanks for 4years nya, love u guys!
15. Terimakasih untuk Devi, Rahmawati, Mayang, Try dan Tuti sebagai teman seperjuangan saya dalam menyelesaikan skripsi ini atas dukungan dan tenaga kalian untuk membantu saya



16. Terimakasih kepada InshaaAllah Menang, Owlster Fortune dan Kelas B Kompak yang selalu memberikan dukungan, ayo sukses bareng teman-teman seperjuangan!
17. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal penelitian ini yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu

Peneliti menyadari bahwa dalam pengerjaan laporan tugas akhir skripsi ini masih terdapat kekurangan, sehingga peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Dan sekali peneliti ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat.

Hormat saya,

Ali Fajarullah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>18</b>
A. Kelelahan Emosional .....	18
1. Pengertian Kelelahan Emosional .....	18
2. Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Emosional.....	19
3. Komponen Kelelahan Emosional.....	21
B. <i>Work Engagement</i> .....	22
1. Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	22

2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	23
3. Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	26
C. Hubungan <i>Work Engagement</i> dan Kelelahan Emosional .....	28
D. Kerangka Berpikir.....	31
E. Hipotesis Penelitian.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
1. Kelelahan Emosional .....	33
2. <i>Work Engagement</i> .....	33
C. Populasi dan Sampel .....	34
D. Metode Pengumpulan Data.....	36
E. Validitas dan Reliabilitas .....	41
F. Metode Analisis Data.....	42
1. Uji Asumsi .....	43
2. Uji Hipotesis.....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Orientasi Kancha Penelitian .....	45
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian .....	46
1. Persiapan Administrasi .....	47
2. Persiapan Alat Ukur .....	47
3. Pelaksanaan Penelitian .....	53
C. Hasil Penelitian .....	57

1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	57
2. Deskripsi Data Penelitian .....	60
3. Hasil Analisis Data Penelitian .....	62
D. Hasil Analisis Data Tambahan.....	65
1. Uji Beda Kelelahan Emosional dan <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
2. Uji Beda Kelelahan Emosional dan <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Usia .....	66
3. Uji Beda Kelelahan Emosional dan <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Fakultas .....	67
4. Uji Beda Kelelahan Emosional dan <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Status Pekerjaan .....	68
5. Uji Beda Kelelahan Emosional dan <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Jabatan Fungsional .....	68
6. Uji Beda Kelelahan Emosional dan <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Masa Kerja .....	73
E. Pembahasan.....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran .....	82
1. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	82
2. Bagi Dosen Universitas X .....	82
3. Bagi Universitas X .....	83

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jumlah Sampel Penelitian pada Setiap Fakultas .....	36
Tabel 3.2. <i>Blue Print</i> Skala Kelelahan Emosional.....	39
Tabel 3.3. <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i> .....	40
Tabel 3.4. Skoring Skala Psikologi .....	40
Tabel 4.1. Distribusi Skala Kelelahan Emosional Setelah Uji Coba .....	49
Tabel 4.2. Distribusi Penomoran Baru Skala Kelelahan Emosional.....	50
Tabel 4.3. Distribusi Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba.....	52
Tabel 4.4. Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work Engagement</i> .....	52
Tabel 4.5. Tabel Rincian Penyebaran Skala Uji Coba .....	54
Tabel 4.6. Rincian Jumlah Responden dalam Pengambilan Data .....	56
Tabel 4.7. Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian .....	57
Tabel 4.8. Deskripsi Usia Subjek Penelitian .....	57
Tabel 4.9. Deskripsi Fakultas Subjek Penelitian.....	58
Tabel 4.10. Deskripsi Status Pekerjaan Subjek Penelitian .....	59
Tabel 4.11. Deskripsi Jabatan Fungsional Subjek Penelitian.....	59
Tabel 4.12. Deskripsi Masa Kerja Subjek Penelitian .....	60
Tabel 4.13. Deskripsi Data Hipotetik dan Data Empiris.....	60
Tabel 4.14. Tabel Formulasi Kategorisasi .....	61
Tabel 4.15. Deskripsi Kategorisasi Kelelahan Emosional .....	62
Tabel 4.16. Deskripsi Kategorisasi <i>Work Engagement</i> .....	63
Tabel 4.17. Uji Normalitas menggunakan <i>Kolmogorov Smirnov</i> .....	63
Tabel 4.18. Uji Linieritas menggunakan <i>Linearity</i> .....	64

<b>Tabel 4.19. Uji Hipotesis menggunakan <i>Product Moment</i>.....</b>	<b>65</b>
<b>Tabel 4.20. Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek</b>	
<b>Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>65</b>
<b>Tabel 4.21. Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Usia .....</b>	<b>66</b>
<b>Tabel 4.22. Rata-rata <i>Work Engagement</i> berdasarkan Usia .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4.23. Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek</b>	
<b>Berdasarkan Fakultas.....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4.24. Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek</b>	
<b>Berdasarkan Status Pekerjaan .....</b>	<b>68</b>
<b>Tabel 4.25. Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek</b>	
<b>Berdasarkan Jabatan Fungsional.....</b>	<b>69</b>
<b>Tabel 4.26. Hasil Analisis Uji Beda Kelelahan Emosional dan <i>Work</i></b>	
<b><i>Engagement</i> Berdasarkan Jabatan Fungsional .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabel 4.27. Rata-rata Kelelahan Emosional berdasarkan Jabatan Fungsional .....</b>	<b>71</b>
<b>Tabel 4.28. Rata-rata <i>Work Engagement</i> berdasarkan Jabatan Fungsional.....</b>	<b>72</b>
<b>Tabel 4.29. Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek</b>	
<b>Berdasarkan Masa Kerja .....</b>	<b>73</b>
<b>Tabel 4.30. Rata-rata <i>Work Engagement</i> berdasarkan Masa Kerja .....</b>	<b>73</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN A .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN B .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN C .....</b>	<b>104</b>
<b>LAMPIRAN D .....</b>	<b>118</b>
<b>LAMPIRAN E .....</b>	<b>125</b>
<b>LAMPIRAN F .....</b>	<b>133</b>
<b>LAMPIRAN G.....</b>	<b>136</b>



## HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL PADA DOSEN UNIVERSITAS X

Ali Fajarullah<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan kelelahan emosional pada dosen Universitas X. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara *work engagement* dengan kelelahan emosional.

Populasi pada penelitian ini adalah dosen Universitas X. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 158 dosen dengan sampel uji coba sebanyak 30 dosen. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan *quota sampling* dengan pembagian 15% per fakultas. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kelelahan emosional yang mengacu pada komponen Maslach, Schaufelli dan Leiter (2001) dan skala *work engagement* yang mengacu pada dimensi Schaufelli dan Bakker (2004). Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai  $p = 0,000$ , dan nilai  $r = -0,624$ . Hasil menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kelelahan emosional. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

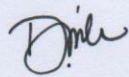
**Kata Kunci :** *work engagement*, kelelahan emosional, dosen

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

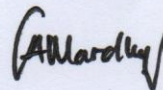
<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2



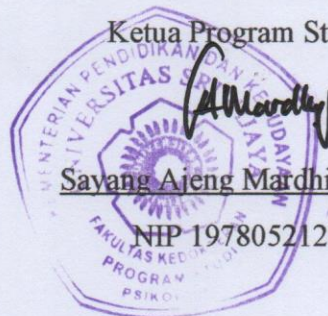
Dewi Anggraini, S.Psi., MA  
NIP 198311022012092201



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP 197805212002122004

Mengetahui

Ketua Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP 197805212002122004

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENGAGEMENT AND  
EMOTIONAL EXHAUSTION IN LECTURER OF X UNIVERSITY**

**Ali Fajarullah<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*The study aim to determine the relationship between work engagement and emotional exhaustion in lecturer of X University. The hypothesis of this study there is a relationship between work engagement and emotional exhaustion in lecturer of X University.*

*The population in this study was lecturer of X University. The research sample of this study was 158 lecturers and sample of try out was 30 lecturers. This study used sampling quota technique with a division of 15% per faculty. Measuring instrument in this study used a scale of emotional exhaustion that refers to components of Maslach, Schaufelli and Leiter (2001) and work engagement scale that refers to dimensions of Schaufelli and Bakker (2004). The research used pearson product moment correlation analysis.*

*The result of correlation analysis showed that work engagement has a significant negative relationship with emotional exhaustion  $p$ -values  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) and  $r = -0,624$ . This hypothesis is accepted.*

**Keyword:** *Work Engagement, Emotional Exhaustion, Lecturer*

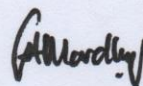
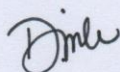
---

<sup>1</sup>Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

<sup>2</sup>Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2



Dewi Anggraini, S.Psi., MA  
NIP 198311022012092201

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP 197805212002122004

Mengetahui

Ketua Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan memiliki fungsi penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. UU No. 20 Tahun 2003 menjelaskan tentang pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan di Indonesia dimulai dari sekolah dasar sampai ke jenjang universitas/ perguruan tinggi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016) universitas adalah sejumlah fakultas yang menyelenggarakan pendidikan ilmiah dan/atau profesional dalam sejumlah disiplin ilmu tertentu. Sedangkan menurut Alemu (2018) makna universitas / perguruan tinggi umumnya dipahami sebagai lembaga pendidikan tinggi dan lingkungan akademik, di mana komunitas sarjana terlibat dalam studi (pengajaran dan pembelajaran), penelitian, dan layanan masyarakat.

Faktanya menurut Lembaga Studi Pengkajian dan Pengembangan Pendidikan Indonesia (LSP3I) tahun 2018 secara umum kualitas universitas/ perguruan tinggi di Indonesia masih rendah dibandingkan dengan negara tetangga ASEAN lainnya. Latief (2016) juga menjelaskan kualitas perguruan tinggi secara umum di Indonesia masih rendah.

Sebagai perguruan tinggi yang terletak di Palembang, Universitas X tidak hanya menciptakan sumber daya manusia yang hanya unggul dalam bidang IPTEK dan seni saja, namun juga unggul dalam karakternya (Triyanto, 2017). Akan tetapi Universitas X masih memiliki beberapa masalah dalam sumber daya manusia atau lebih spesifik yaitu dosen. Mendikbud Moh. Nuh pernah menyatakan bahwa kekurangan dosen merupakan masalah utama perguruan tinggi di Indonesia. Jumlah rasio dosen masih kurang dari rasio ideal dan hal tersebut juga di alami oleh Universitas X tentang permasalahan kurangnya dosen tetap.

Untuk permasalahan rasio dosen, Universitas X masih belum sesuai dengan Surat Keputusan Dirjen Dikti Nomor 2920 Tahun 2007 dimana rasio ideal perbandingan jumlah dosen tetap terhadap mahasiswa adalah 1 : 25. Sedangkan dalam PDDikti tahun 2020 Universitas X memiliki rasio dosen tetap terhadap mahasiswa adalah 1 : 34,80. Dari rasio tersebut dapat disimpulkan bahwa Universitas X masih kekurangan dosen dengan banyaknya mahasiswa yang ditampung di universitas tersebut. Kekurangan dosen ini menyebabkan beban kerja dosen di Universitas X pun akan bertambah dan melebihi kapasitas beban kerja ideal untuk satu orang dosen tetap.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016) dosen merupakan tenaga pengajar pada perguruan tinggi. Sedangkan dalam UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tanggung jawab dosen di bidang pendidikan meliputi melaksanakan

perkuliahan, membimbing mahasiswa sebagai pembimbing akademik, KKN, PKN, PKL dan pembimbing skripsi/tugas akhir, mengembangkan bahan pengajaran dan tugas-tugas lainnya. Tanggung jawab dosen di bidang penelitian meliputi penulisan karya ilmiah / jurnal penelitian, karya desain dan teknis serta tugas lainnya. Tanggung jawab dosen bidang pengabdian meliputi pelaksanaan pengembangan pendidikan dan hasil penelitian yang dimanfaatkan masyarakat, serta pemberian pelatihan / konsultasi / penataran kepada masyarakat dan tugas-tugas lainnya.

Dalam Permenpan RB No 17 tahun 2013 dijelaskan selain melaksanakan tugas Tri Darma perguruan tinggi, dosen pun melakukan kegiatan seperti pengembangan diri, kegiatan penunjang misalnya menjadi anggota suatu organisasi profesi dosen. menjadi panitia dalam suatu acara, dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan ilmiah dan tugas-tugas lainnya untuk mendapatkan nilai angka kredit (Menpan RB, 2013). Sulistyowati dan Muazansyah (2017) menjelaskan bahwa beban kerja dosen dengan intensitas yang beragam dan membutuhkan kesabaran dalam melaksanakan pekerjaannya karena dalam menyelesaikan pekerjaannya terkadang harus dilakukan di luar jam kerja. Dosen juga merupakan sebuah profesi yang dituntut akan kualifikasi yang sesuai agar mampu menunjukkan performa dan kinerja yang optimal (Handler, 2010). Selanjutnya, pihak universitas selalu menginginkan dosen yang memiliki kualitas pengajaran yang baik dan tingkat keberhasilan yang tinggi dalam pendidikan (Campbell, McNamara & Gilroy, 2004).

Dosen merupakan profesi yang beresiko tinggi untuk terjadinya kelelahan akibat pekerjaan, terutama kelelahan secara psikologis (Shernoff, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan Yogisutanti, Kusnanto dan Maurits (2014) menemukan bahwa kurangnya waktu tidur dosen menyebabkan masalah kesehatan dan meningkatkan kelelahan akibat kerja pada dosen. Hal ini disebabkan oleh dosen mempersiapkan materi ajar dan tugas lain di rumah pada waktu malam hari yang seharusnya digunakan untuk tidur. Selain itu untuk melaksanakan tugas Tri Darma, dosen wajib melaksanakan paling sedikit 12 SKS pada setiap semester dengan ketentuan jam kerja kurang lebih 37,5jam per minggu atau 7,5jam perhari.

Namun dosen pada Universitas X selalu mengerjakan tugas atau beban kerja dosen (BKD) melebihi jam kerja seharusnya dan membawa beban kerja tersebut kerumah. Lamanya dosen Universitas X bekerja menjadi lebih panjang lantaran penambahan jam kerja yang dilakukan di rumah. Beban pekerjaan yang dilakukan di rumah akan menyebabkan pengurangan jam istirahat dosen. Alasan lain dibalik kelelahan dosen ini juga biasanya karena dosen merasa bertanggung jawab atas mahasiswa serta beban untuk melakukan pengembangan diri secara profesional (Fullan, 2000). Kelelahan pada dosen ini terjadi akibat *burnout* yang menyebabkan kelelahan pada tenaga pendidik seperti dosen dimana kelelahan emosional yang dominan (Bayram, 2010).

Selain itu beban kerja kuantitatif dan kualitatif dosen Universitas X dapat menimbulkan kelelahan emosional, dimana dosen tentunya akan melakukan kontak langsung dengan individu yang lain, baik berupa pertemuan berkala dengan atasan maupun relasi antar rekan kerja dan dosen, staf administrasi dan

interaksi antara dosen dan mahasiswa dalam bentuk perkuliahan, seminar, bimbingan, dan bentuk relasi lainnya secara rutin dan berkala.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi psikologis tenaga pendidik seperti dosen menjadi perhatian khusus dan butuh diteliti lebih lanjut. Beberapa penelitian menemukan tingkat *turnover* dan pensiun dini tinggi dalam profesi dosen, dan pengalaman emosional dan motivasi dosen dapat berdampak serius pada kinerja saat mengajar ataupun terhadap universitas (Farber, 1991; Skinner & Belmont, 1993).

Maslach, Schaufelli dan Leiter (2001) mengatakan pekerjaan yang menjual jasa atau pelayanan seperti dokter, perawat, tenaga pendidik, dan lain-lain rentan mengalami kelelahan emosional. Pekerjaan tenaga pendidik menuntut dosen untuk selalu menyeimbangkan kelelahan emosional yang dialami sehari-hari (Thomason, 2011). Sudirno dan Nurvianti (2015) menemukan kelelahan emosional dapat membuat dosen merasa kecewa, bosan, cuek dengan pekerjaan, frustrasi, dan merasa terkendala oleh tugas-tugas rutin. Oleh karena itu penelitian tentang kelelahan emosional dosen menjadi sangat penting untuk penelitian.

Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) menjelaskan kelelahan emosional merupakan keadaan individu yang mendorong tindakan untuk menjauhkan diri secara emosional dan kognitif akibat kelebihan pekerjaan. Maslach, Jackson dan Leiter (1996) juga mengungkapkan bahwa perasaan menjadi berlebihan dan terkuras adalah gejala utama kelelahan emosional. Khan, Yusoff dan Khan (2014)

dalam penelitiannya menemukan ketika individu kelelahan secara emosional maka individu tidak lagi berada dalam posisi pribadi atau profesional.

Beberapa penelitian menemukan bahwa hampir setengah dari karyawan memiliki tingkat kelelahan emosional yang tinggi karena beberapa faktor utama seperti beban kerja yang berat, hubungan suportif yang rendah, keterlibatan pribadi, jumlah anggota staf yang lebih sedikit, pengembangan profesional dan pemahaman kelelahan (Maslach & Goldberg, 1998; Khan, Rasli, Khan, Yasir, Malik, & Johor, 2014). Sebagai mana yang telah dijabarkan, peneliti berpendapat bahwa kelelahan emosional dapat berdampak buruk bagi pribadi karyawan, pernyataan ini diperkuat oleh Nurjayadi (2004) bahwa penurunan kerja karyawan merupakan dampak dari sikap dan perilaku negatif yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan akan menimbulkan kelelahan emosional.

Karyawan yang merasa lelah secara emosional berisiko mengalami masalah kesehatan dan kurang bahagia (Schaufeli & Taris, 2014). Selain berdampak buruk pada kualitas hidup karyawan, kelelahan emosional juga memiliki efek negatif terhadap kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami kelelahan emosional mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, kurang komitmen kepada organisasi, kurang produktif, dan banyak melakukan tindakan absensi dari pekerjaan atau meninggalkan organisasi (Cropanzano, Rupp, & Byrne, 2003; Peterson, Bergstrom, Demerouti, Gustavsson, Åsberg & Nygren 2011; Skaalvik & Skaalvik, 2011; Swider & Zimmerman, 2010).



Untuk mengurangi terjadinya hal-hal diatas, perlu dilakukan pencegahan timbulnya gejala kelelahan emosional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakkanen, Peeter dan Schaufelli (2018) menemukan individu yang menginvestasikan seluruh energi ke dalam pekerjaan, energi tersebut cenderung kembali sebagai imbalan untuk dirinya sendiri. Dengan demikian individu memiliki sumber daya berlebih yang mencegahnya kehabisan tenaga dan menyebabkan gejala-gejala kelelahan emosional berkurang. Demerouti, Mostert dan Bakker (2010) juga menyebutkan ketika individu memiliki *vigor*/semangat yang tinggi dalam pekerjaannya akan mencegah timbulnya kelelahan emosional. *Vigor* merupakan salah satu dimensi dari *work engagement*.

Di sisi lain, *work engagement* mengacu pada keadaan pemenuhan yang terkait dengan pekerjaan yang positif ditandai dengan tingkat energi yang tinggi, keterlibatan kerja yang tinggi, dan kesibukan dalam pekerjaan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). *Work engagement* dapat meningkatkan kualitas hidup individu, karena karyawan yang sangat terikat dengan pekerjaannya mendapatkan kesehatan yang lebih baik dan kepuasan hidup yang lebih tinggi (Hakanen & Schaufeli, 2012; Seppala, Mauno, Kinnunen, Feldt, Juuti, Tolvanen & Rusko 2012).

Maslach, Schaufelli dan Leiter (2001) menjelaskan hubungan antara kedua sisi psikologis karyawan ini sebagai dua kutub berlawanan, dimana kelelahan emosional yang merupakan dimensi dari *burnout* sebagai sisi negatif saat bekerja sedangkan *work engagement* sebagai sisi positif saat bekerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Chen, Richard, Boncoeur, dan Ford (2020)

menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara kelelahan emosional dan *work engagement*. Hubungan kedua variabel ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Mangi dan Jalbani (2013) yang menemukan hubungan negatif antara kelelahan emosional dan *work engagement*, dimana ketika karyawan memiliki *engagement* yang tinggi maka tingkat kelelahan emosional yang rendah. Begitupun sebaliknya, ketika karyawan memiliki tingkat kelelahan emosional tinggi maka tingkat *work engagement* karyawan yang rendah.

Schaufeli, Salanova, Roma & Bakker (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan aspek yang terdiri dari emosi positif dan keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan/tugas. Pendapat lain mengenai definisi *work engagement* juga disampaikan oleh Schaufelli dan Bakker (2004) dimana *work engagement* adalah pikiran yang positif meliputi keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi, dan absorpsi. Karyawan yang merasa terikat apabila memiliki perasaan yang energik dan efektif dalam bekerja dan mampu untuk menangani dengan baik tuntutan dalam pekerjaannya.

*Work engagement* memiliki 3 dimensi yaitu: *vigor* (semangat yang tinggi dalam bekerja), *dedication* (rasa antusiasme dan bangga terhadap pekerjaan), dan *absorption* (penuh konsentrasi pada pekerjaan). Berdasarkan pernyataan tersebut, dosen yang memiliki *work engagement* tinggi maka ditandai dengan rasa semangat yang tinggi, berdedikasi dan penuh konsentrasi dalam pekerjaannya akan mampu produktif serta mampu menciptakan suasana yang berkomitmen dan bermakna guna melakukan peningkatan mutu pendidikan. Menurut Bakker (2017)

*work engagement* ini penting untuk tenaga pendidikan seperti dosen guna untuk membantu institusi pendidikan bersaing dalam meningkatkan mutu Pendidikan.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan antara *Work Engagement* dengan Kelelahan Emosional pada Dosen Universitas X”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *work engagement* dengan kelelahan emosional pada dosen Universitas X?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari uraian diatas, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan kelelahan emosional pada dosen Universitas X.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pembanding untuk penelitian selanjutnya.

### b. Bagi Responden

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada seluruh dosen sebagai psikoedukasi tentang pentingnya *work engagement* dan juga pentingnya menjaga tubuh agar tidak mengalami kelelahan emosional.

### c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi universitas agar dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusianya terutama pada dosen.

## E. Keaslian Penelitian

Penulisan proposal penelitian yang berjudul “Hubungan *Work Engagement* dan Kelelahan Emosional pada Dosen Universitas X” ini adalah asli hasil karya penulis dan dapat dipertanggungjawabkan materi penulisan yang ada didalamnya. Ada beberapa judul penelitian yang sudah pernah dilaksanakan terkait variabel kelelahan emosi dan komitmen organisasi, antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Rovira, Edo, Benavides-gil, & Doval. Dengan judul penelitian “*Bagaimana Kelelahan Emosional Mempengaruhi Stres Kerja? Hubungan antara penilaian stresor, nada hedonis, dan kelelahan dalam tugas harian perawat*”. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2017. Data diambil

dari 113 perawat dari dua rumah sakit yang berbeda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional saling berhubungan dengan aktivitas sehari-hari, dan penelitian ini juga menunjukkan bahwa aspek-aspek bergantung pada faktor kontekstual dan juga dipengaruhi oleh faktor pribadi yang stabil.

Terdapat perbedaan dari variabel yang dipakai. Pada penelitian ini menggunakan kelelahan emosional sebagai variabel bebas dan aktivitas harian sebagai variabel terikat. Dan terdapat perbedaan siapa target subjek, penelitian ini menggunakan perawat sebagai subjek sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan dosen sebagai subjek.

Penelitian yang dilakukan Grace Susilowati Man dan Cholichul Hadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana "*Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA Swasta di Surabaya*". Subjek penelitian ini adalah guru SMA Swasta di Surabaya, sampel awal 165 orang, kemudian disaring berdasarkan kelengkapan data yang ada, yang akhirnya menjadi 128 orang, terdiri dari 92 perempuan dan 36 laki-laki. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah dua alat penerjemahan, yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* oleh Schaufelli et al. (2002) dan skala *Perceived Organizational Support* oleh Rhoades dan Eisenberger (1989). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi non parametrik dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20. Hasil analisis data menggunakan korelasi Spearman menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang lemah antara persepsi dukungan organisasi dengan input kerja.  $R = 0,237$  ,  $n = 128$  ,  $p < 0,01$ .

Artinya, tingkat pemahaman organisasi yang tinggi berhubungan dengan komitmen kerja yang lebih tinggi.

Terdapat perbedaan dari variabel yang dipakai. Pada penelitian ini menggunakan *work engagement* sebagai variabel terikat dan *perceived organizational support* sebagai variabel bebas. Dan terdapat perbedaan siapa target subjek, penelitian ini menggunakan guru sebagai subjek sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan dosen sebagai subjek.

Penelitian yang dilakukan oleh Finsa Permatasari dan Cholichul Hadi. Dengan judul penelitian “*Hubungan Antara Job Insecurity (Ketidakamanan Kerja) Dengan Work Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Honorer SMA Negeri Di Surabaya*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *job engagement* guru honorer di SMP Negeri Surabaya setelah Pemerintah Provinsi Jawa Timur mengubah kebijakan manajemen SMA. Penelitian ini dilakukan terhadap 52 guru honorer SMA di Surabaya dengan menggunakan teknik cluster sampling. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner UWES-17 (Schaufeli, Bakker, dan Salanova, 2006) yang terdiri dari 7 item, berdasarkan teori Greenhalgh dan Rosenblatt (1984). Ternyata ada korelasi negatif antara *work insecurity* dan *work engagement*.

Terdapat perbedaan dari variabel yang dipakai. Pada penelitian ini menggunakan *work engagement* sebagai variabel terikat dan *job insecurity* sebagai variabel bebas. Dan terdapat perbedaan siapa target subjek, penelitian ini menggunakan guru honorer sebagai subjek sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan dosen sebagai subjek.

Penelitian yang dilakukan oleh Vui-Yee Koon dan Pui-Yi Pun. Dengan judul “*Peran Mediasi dari Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja di Hubungan Antar Tuntutan Pekerjaan dan Ketidaksopanan di Tempat Kerja*”. Penelitian bertujuan untuk menganalisis kelelahan emosional dan kepuasan kerja sebagai mediator sekuensial hubungan antara tuntutan pekerjaan dan ketidaksopanan di tempat kerja. Data dikumpulkan dari 102 staf akademik universitas di Lembah Klang, Malaysia, melalui metode pengambilan sampel bola salju. Hasilnya mendukung prediksi tersebut model mediasi tiga jalur dengan usia, jenis kelamin, dan jenis kontrak kerja sebagai kovariat. Tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan kelelahan emosional, yang pada gilirannya, menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja dan akibatnya menimbulkan hasutan ketidaksopanan di tempat kerja. Implikasi, batasan temuan ini, dan arahan untuk penelitian masa depan dibahas lebih lanjut tentang bagaimana meningkatkan dan membangun sipil dan tempat kerja yang terhormat.

Variabel yang digunakan berbeda. Dalam penelitian ini kelelahan emosional digunakan sebagai variabel mediasi, dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan kelelahan emosional sebagai variabel terikat. Selain itu, penelitian ini umumnya menggunakan staf akademik sebagai subjek penelitian, dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan dosen sebagai subjek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Russell Cropanzano dan Deborah E. Rupp dengan judul “*The Relationship of Emotional Exhaustion to Job Performance Ratings and The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes , Job*

*Performance , and Organizational Citizenship Behaviors*". Tujuan penelitian ini yaitu menyelidiki konsekuensi negatif dari kelelahan emosional bagi setiap karyawan dan atasan mereka. Atas dasar teori pertukaran sosial, penelitian ini mengemukakan bahwa kelelahan emosional akan memprediksi kinerja pekerjaan, kelas perilaku kewarganegaraan organisasi, dan pergantian niat. Selain itu, penelitian ini mengemukakan bahwa hubungan antara kelelahan emosional dan perilaku kerja yang efektif akan dimediasi oleh komitmen organisasi. Selain itu, kelelahan emosional memberikan efek independen pada variabel kriteria ini di luar pengaruh usia, jenis kelamin, dan etnis.

Variabel yang digunakan berbeda. Dalam penelitian ini kelelahan digunakan sebagai variabel bebas, dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan kelelahan sebagai variabel terikat. Dan dari target subjek, penelitian ini umumnya berfokus pada karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berfokus pada dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh Kofand Anwar dan Goran Hussein Qadir. Dengan judul "*Sebuah Studi tentang Hubungan antara Work Engagement dan Kepuasan Kerja pada Perusahaan Pribadi di Kurdistan*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji masing-masing persamaan (equal peluang, pengaruh pribadi, sifat karir, peluang pengembangan, pengakuan karyawan, pekerjaan tantangan, perilaku supervisor, etika dan integritas, dan pemberdayaan kerja) dan hubungannya dengan kepuasan kerja di perusahaan swasta di Erbil. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk



mengukur hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, namun hanya 108 responden yang berpartisipasi dalam studi saat ini. Peneliti menggunakan regresi berganda analisis untuk mengukur hubungan antar variabel. Itu Peneliti menemukan bahwa tantangan di tempat kerja memiliki yang tertinggi nilai antara lain elemen keterikatan kerja yang menunjukkan bahwa banyak karyawan perusahaan terlibat dengan pekerjaan mereka karena manajemen waktu, beban kerja yang berlebihan dan komunikasi. Penelitian ini menyoroti pentingnya tantangan tempat kerja yang menginspirasi individu untuk menjadi lebih terlibat dengan organisasi mereka. Hanya sejumlah kecil karyawan telah berpartisipasi dalam hal ini penelitian dari perusahaan swasta di Kurdistan, yang membatasi hasil penelitian.

Terdapat perbedaan dari variabel yang dipakai. Pada penelitian ini menggunakan *work engagement* dan kepuasan kerja sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan *work engagement* dan kelelahan emosional. Dan terdapat perbedaan siapa target subjek, penelitian ini menggunakan karyawan perusahaan pribadi sebagai subjek sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan dosen sebagai subjek.

Penelitian yang dilakukan oleh Woocheol Kim, Judith A. Kolb dan Taesung Kim dengan judul “*Hubungan antara Keterlibatan Kerja dan Kinerja*”. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2012. Data diambil dari 20 studi empiris, 11 studi menyatakan hubungan langsung atau tidak langsung antara *work engagement* dan kinerja, yakni; 9 studi berhubungan langsung, salah satunya berhubungan langsung dan tidak langsung; satu hanya berhubungan tidak

langsung. Tujuh studi lain menyatakan *engaged* menjadi faktor mediasi antara konstruksi dan kinerja lain dan dua menunjukkan hubungan yang dimediasi oleh faktor lain. Penelitian ini lebih berkonsentrasi pada konklusi dan implikasinya untuk tim HRD dan OD untuk lebih memikirkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Terdapat perbedaan dari variabel yang dipakai. Pada penelitian ini menggunakan *work engagement* dan kinerja sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan *work engagement* dan kelelahan emosional. Dan terdapat perbedaan siapa target subjek, penelitian ini menggunakan karyawan secara umum sebagai subjek sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan dosen sebagai subjek.

Penelitian yang dilakukan Nazan Kartal dengan judul “*Mengevaluasi hubungan antar keterlibatan kerja, keterasingan kerja, dan kinerja kerja perawat profesional*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work engagement dan keterasingan kerja tentang kinerja. Peserta termasuk 493 profesional kesehatan yang bekerja di publik, universitas, dan rumah sakit swasta. Analisis mengungkapkan hubungan yang bermakna dan positif dari tingkat keterlibatan profesional kesehatan dan sub-dimensinya dengan kinerja mereka, dan keterasingan pekerjaan dan sub-dimensinya dengan kinerja. Analisis regresi mengungkapkan bahwa tingkat keterlibatan dan keterasingan peserta memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja. Selanjutnya, di antara dimensi kekuatan keterlibatan dan dimensi ketidakberdayaan dan ketidakberartian dari keterasingan menjelaskan 28% dari total perbedaan. Penemuan ini mengungkapkan bahwa

tingkat kekuatan para profesional kesehatan meningkat kinerja, dan tingkat ketidakberdayaan dan ketidakberartian menurunkan kinerja mereka.

Terdapat perbedaan dari variabel yang dipakai. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu *work engagement*, keterasingan kerja dan *job performance* sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan dua variabel yaitu *work engagement* dan kelelahan emosional. Dan terdapat perbedaan siapa target subjek, penelitian ini menggunakan perawat profesional sebagai subjek sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan dosen sebagai subjek.

Berdasarkan rangkuman penelitian-penelitian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang dilakukan peneliti memiliki perbedaan daripada penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut dari segi variabel penelitian, tempat penelitian, subjek penelitian, dan instrument atau alat ukur yang dipakai. Dengan begitu, penelitian yang akan dilakukan peneliti dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549–562. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Alemu, S. K. (2018). Meaning, Idea and History of University/Higher Education: Brief Literature Review. *FIRE: Forum for International Research in Education*, 4(3), 210–227. <https://doi.org/10.32865/fire20184312>
- Anastasi, A. & Urbina, S. (2007). Psychological testing. Edisi ketujuh. Jakarta: PT Indeks.
- Anwar, K. Qadir, G.H. (2017). A Study of the Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction in Private Companies in Kurdistan. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science (IJAEMS)*, 3(12), 1102-1110. <https://doi.org/10.24001/ijaems.3.12.3>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46, 67-75.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Arnold B. Bakker & Michael P. Leiter (Ed.). New York: Psychology Press. [https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01242\\_2.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01242_2.x)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organization Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252–1265.
- Bayram, N., Gursakal, S. & Bilgel N. (2010) Burnout, vigor and job satisfaction among academic staff, *European Journal of Social Sciences*, 17(1), 41-53.
- Brotheridge, C. M. & Lee, R.T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 57- 67.
- Byrne, Z. S., Peters, J. M., & Weston, J. W. (2016). The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples. *Journal of Applied Psychology*, 101(9), 1201–1227.
- Chen, H., Richard, O. C., Boncoeur, D.O., & Ford, D. L. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 114, 30–41. doi:10.1016/j.jbusres.2020.03.025

- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Cropanzano, R., & Rupp, D. E. (2014). The Relationship of Emotional Exhaustion to Job Performance Ratings and The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes , Job Performance , and Organizational Citizenship Behaviors. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>
- Departemen Pendidikan Nasional, (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). Undang-undang RI No. 20 tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas
- Douglas, S., & Roberts, R. (2020). Employee age and the impact on work engagement. *Strategic HR Review*, doi:10.1108/shr-05-2020-0049
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946>
- FORLAP RESTEKDIKTI. Data Pelaporan Tahun 2019/2020. Retrieved <https://forlap.ristekdikti.go.id/perguruan tinggi/detail/NEE4MDMzNzMtQzUyMS00RjQ0LTg4RDAtQkUyOEFEQTIFNjdB>
- Fullan, M., The Return of Large-Scale Reform. *Journal of Educational Change*, 2000. 1(1): p. 5-27.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165–174.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415– 424. <http://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>

- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. B. (2018). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(2), 289–301.
- Handler, B. (2010). Teacher as Curriculum Leader: A consideration of the appropriateness of that role assignment to classroom-based practitioners. *International Journal of Teacher Leadership, 3*(3), 32-42.
- Hayes, M. Chumney, F. Wright, C. Buckingham, M. (2018). The Global Study of Engagement Technical Report: ADP Research Institute
- Hong, H.W. Yee, K.S. Khai, L.Q. Cheong, P.L.W. Khang, T.C. (2014) The Factors That Affecting Work Engagement in Hospitality Industry. (Bachelor, Tunku Abdul Rahman University)
- Imawati, R., & Amalia, I. (2011). Pengaruh budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, 1*(1) 37-43.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*, 692–724.
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management, 11*:3, 251-259, doi:10.1080/20479700.2018.1453969
- KBBI, (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).
- Khan, F., Rasli, A. M., Khan, S., Yasir, M., Malik, M. F., & Johor, S. (2014). Job Burnout and Professional Development Among Universities Academicians. *Sci.Int.(Lahore), 26*(4), 1693–1696.
- Khan, F., Yusoff, R. M. D., & Khan, A. (2014). Job demands, burnout and resources in teaching a conceptual review. *World Applied Sciences Journal, 30*(1), 20–28. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.30.01.21029>
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2012). The Relationship Between Work Engagement and Performance. *Human Resource Development Review, 12*(3), 248–276. doi:10.1177/1534484312461635
- Koon, V. (2017). The Mediating Role of Emotional Exhaustion and Job Satisfaction on the Relationship Between Job Demands and Instigated Workplace Incivility. (5). <https://doi.org/10.1177/0021886317749163>
- Landy, F.J. Conte, J.M. (2004). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*.
- Latief. (2016). Tiga Masalah Utama Perguruan Tinggi Menuju "3 Besar ASEAN". Kompas.com. Retrieved <https://edukasi.kompas.com/read/2016/02/19/17270091/Tiga.Masalah.Utama.Perguruan.Tinggi.Menuju.3.Besar.ASEAN/>
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). *Work engagement: Introduction*. In A. B.

- Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (p. 1–9). Psychology Press.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89–100.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 1(1), 1-12.
- LSP3I. (2018). Masalah Utama PT di Indonesia dan Kebijakan Impor Dosen Asing. Retrieved <https://www.slideshare.net/yusrintosepu/masalah-utama-pt-di-indonesia-dan-kebijakan-impor-dosen-asing/>
- Mahboubi, M., Ghahramani, F., Mohammadi, M., Amani, N., Mousavi, S. H., Moradi, F., ... Kazemi, M. (2014). Evaluation of Work Engagement and Its Determinants in Kermanshah Hospitals Staff in 2013. *Global Journal of Health Science*, 7(2). doi:10.5539/gjhs.v7n2p170
- Man, S. G. Hadi, C. (2013). Hubungan Antara Perceived Organizationl Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 90-99.
- Mangi, R.A. Jalbani, A.A. (2013). Mediation of Work Engagement between Emotional Exhaustion, Cynicism and Turnover Intentions. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 2, 45-54
- Mansoor, F. Hassan, Z. (2016). Factors influencing Employee Engagement: A study on a Telecommunication Network Provider in Maldives. *International Journal of Accounting & Business Management*, 4(1), 50-64. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/50.64>
- Maslach C. Goldberg G., (1998). Preventive burnout: New perspective. *Journal of Psychology*, 7:63-74
- Maslach, C & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99 - 113. 10.1002/job.4030020205.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 19–32.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Maslach and M.P. Leiter, *The truth about burnout*. San Francissco : Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. doi:10.1002/wps.20311
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*

*Manual (3rd ed.)*. Mountain View, CA: CPP, Inc.

- Maslach, Schaufeli, Leiter. (2001). Job Burnout. *Journal Annu. Rev. Psychol.* 52:397–422.
- Maulindar, J. Cahyani, D. A. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Menjadi Programmer. *Jurnal INFORMA Politeknik Indonesia Surakarta*, 5(2), 14-17
- Menguc, B., Auh, S., Fisher, M., & Haddad, A. (2013). To be engaged or not to be engaged: The antecedents and consequences of service employee engagement. *Journal of Business Research*, 66, 2163–2170.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI. (2013). Jabatan Fungsional Dosen Dan Angka Kreditnya. [https://jdih.menpan.go.id/data\\_puu/Permen%2017%202013.pdf](https://jdih.menpan.go.id/data_puu/Permen%2017%202013.pdf)
- Mewengkang, M. Panggabean, H. (2016). *Work Engagement* Karyawan MRN Terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1), 1-14
- Noermijati, M. Wongviboonrath, S. Itlay, W. Sudiro, A. (2020). Work-Family Conflict, Job Engagement, Emotional Exhaustion: Their Influence on The Turnover Intention of Indigenous Papuan Female Employees. *Journal of Applied Management*, 18(1), 1-13
- Nurjayadi, D.R. (2004). Burnout pada karyawan. *Pronesis*, 6(11), 40-54.
- PDDIKTI KEMENRISTEK. (2018). *Statistik Pendidikan Tinggi: High Educational Statistical Year Book*.
- Permatasari, F. Hadi, C. (2018). Hubungan antara Job Insecurity dengan Work Engagement pada Guru Honorer SMA Negeri di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7, 43-55.
- Peterson, U., Bergström, G., Demerouti, E., Gustavsson, P., Åsberg, M., & Nygren, A. (2011). Burnout levels and self-rated health prospectively predict future long-term sickness absence: A study among female health professionals. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53, 788 –793. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318222b1dc>
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 295-303.
- Qureshi, M. O., & Sajjad, S. R. (2015). Emotional exhaustion and its correlation with job performance and job satisfaction in the Kingdom of Saudi Arabia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3), 51–62. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3s1p51>
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617–635.



- Rovira, T., Edo, S., Benavides-gil, G., & Doval, E. (2017). How does emotional exhaustion influence work stress? Relationships between stressor appraisals, hedonic tone, and fatigue in nurses' daily tasks. *International Journal of Nursing Studies*.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.07.002>
- Santrock. (2011). *Life span development perkembangan masa hidup*. (13<sup>th</sup> ed.) jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*, 43–68. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716. <http://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M.-L., Feldt, T., Juuti, T., Tolvanen, A., & Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *The Journal of Positive Psychology*, 7, 95–106. <http://doi.org/10.1080/17439760.2011.637342>
- Setiawati, F.A. (2012). *Paired Comparison sebagai Sebuah Model Instrument untuk Menggali Karakteristik Nonkognitif Siswa*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Shernoff, Elisa, S., Mehta, Tara, G., Atkins, Marc, S., Torf, Raechel., Spencere, Jordan. (2011). A Qualitative Study of The Sources and Impact of Stress Among Urban Teachers. *School Mental Health*, 3:59-69, Chicago.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27, 1029 –1038. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Sudirno, H.D. & Nurvianti, D.V. Konflik peran dan kelelahan emosional pengaruhnya terhadap kinerja dosen pada Universitas Majalengka.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyowati, Arini & Muazansyah, Imam. (2017). Pengaruh beban kerja dan kesejahteraan dosen terhadap kepuasan kerja dan burnout. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5 (3) <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 487–506. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Thamrin, K.M.H. Bashir. A. (2015). Persepsi Seseorang dalam Memilih Pekerjaan sebagai Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 13(3), 397-412
- Thomason, A. C. (2011). Teacher personal and professional characteristics: Contributions to emotional support and behavior guidance in early childhood classroom. (Dissertation, The University of North Carolina).
- Triyanto, A. (2017). Mengenal Lebih Dekat Universitas Sriwijaya. Quipper.com. Retrieved <https://www.quipper.com/id/blog/quipper-campus/campus-life/mengenal-lebih-dekat-universitas-sriwijaya/#:~:text=Sebagai%20perguruan%20tinggi%20yang%20terletak,namun%20juga%20unggul%20dalam%20karakternya>.
- Wayanti, S. Suryaningsih. Esyuananik. (2016). Kelelahan Kerja (*Burnout Syndrome*) pada Dosen Berdasarkan Karakteristik Demografi, Harapan, Penghargaan, dan Kontrol. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 7(1), 39-45.
- Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2009). Job engagement in organizations: Fad, fashion, or folderol?. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 141–145.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior And Social Psychology*, 74, 224–237.
- Widhiarso, W. (2012). Tanya jawab tentang Uji Normalitas. <http://whidiarso.staff.ugm.ac.id/wp/tanya-jawab-tentang-uji-normalitas/>.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional Exhaustion as a Predictor of Job Performance and Voluntary Turnover. 83(3), 486–493.
- Yogisutanti, G. Kusananto, H. Maurits, L.S. (2014). Hubungan antara Lama Tidur dengan Akumulasi Kelelahan Kerja pada Dosen, 2(1), 18-24.
- Zamralita. (2017). Gambaran Keterikatan Kerja pada Dosen Tetap ditinjau dari Karakteristik Personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, 1(1), 338-345.