

**PERAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
KELELAHAN EMOSIONAL PADA DOSEN DI
UNIVERSITAS X**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH :

LISNAWATI

04041181621007

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2021**

**PERAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
KELELAHAN EMOSIONAL PADA DOSEN DI
UNIVERSITAS X**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH :

LISNAWATI

04041181621007

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL
PADA DOSEN UNIVERSITAS X**

SKRIPSI

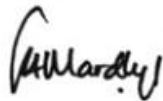
Dipersiapkan dan disusun oleh

LISNAWATI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 22 Februari 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



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

Pembimbing II




Dewi Anggraini, S.Psi., M.A
NIP 198311022012092201

Penguji I



Amalia Juniarty, S.Psi., MA., Psikolog
NIP 197906262014062201

Penguji II



Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A
NIP 198612152015042004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 22 Februari 2021



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

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN
SKRIPSI**

Nama : Lisnawati
NIM : 04041181621007
Prodi Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Proposal Penelitian : Peran Dukungan Sosial terhadap Kelelahan Emosional pada Dosen di X

Inderalaya, 9 Februari 2021

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



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

Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP 198108132012101201

Mengetahui,
Ketua Bagian Program Studi Psikologi



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Lisnawati, dengan disaksikan tim penguji skripsi, menyatakan dengan ini bahwa skripsi yang saya buat adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis / diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara jelas 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.

Inderalaya, 22 Februari 2021

Yang Menyatakan,



Lisnawati

NIM 04041181621007

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur atas kehadiran Allah **وَسُبْحَانَہُ تَعَالَى** yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah memberikan kesempatan, perlindungan, dan nikmat yang tidak terhitung sampai sekarang serta Nabi Muhammad **ﷺ** yang dengan kemuliaannya membawa rahmat ke muka bumi. Peneliti mempersembahkan tugas akhir skripsi sekaligus mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orangtua dan Adik tercinta yang selalu menemani dan memberikan dukungan disaat suka maupun duka selama ini. Terimakasih atas setiap doanya yang telah mengiringi Lisna agar diberikannya kemudahan dalam setiap langkah. Semoga ilmu yang telah Lisna peroleh dapat menjadi berkah dan membuat kalian bangga.
2. Diri sendiri yang terus kuat dan berjuang untuk melewati semua hambatan selama menempuh pendidikan. Terimakasih sudah mampu bertahan, akhirnya sampai juga dititik ini. Tetap semangat dan terus berjuang untuk *step* kehidupan selanjutnya ya!

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti sehingga dapat mengerjakan skripsi yang berjudul “**Peran Dukungan Sosial terhadap Kelelahan Emosional pada Dosen di Universitas X**”.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing peneliti. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih dengan tulus 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. Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dan selaku pembimbing I peneliti
4. Rosada Dwi Iswari. M.Psi., Psikolog selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
5. Dewi Anggraini, S.Psi, M.A selaku pembimbing II skripsi peneliti
6. Para dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
7. Responden yang telah memberikan bantuan selama proses pengumpulan data
8. Mama, bapak, dan adik tercinta yang dengan tulus mendoakan dan memberikan dukungan selama ini

9. Ali Fajarullah sebagai rekan penelitian, terimakasih atas kerjasama dan bantuannya
10. Teman seperjuangan sejak SMA, yaitu Ida, Dila dan Lisa yang memberikan semangat dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan, yaitu Aulia, Merista, Dela, Raya, Mutiara, Faisal, Yusuf, dan Wika yang selalu ada dan selalu memberikan dukungan kepada peneliti sampai terselesaikannya skripsi ini. Tidak lupa juga untuk teman seperjuangan lainnya, yaitu Anggi dan Yulia yang selalu bersedia membantu dan menjadi tempat bertanya banyak hal seputar penyusunan skripsi.

Peneliti menyadari bahwa dalam pengerjaan laporan tugas akhir skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun. Peneliti mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan para pembaca.

Inderalaya, 22 Februari 2021

Lisnawati
NIM 04041181621007

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xv
BAB I.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II	15
A. Kelelahan Emosional	15
1. Pengertian Kelelahan Emosional	15
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Emosional.....	16
3. Komponen Kelelahan Emosional	18
B. Dukungan Sosial.....	19
1. Pengertian Dukungan Sosial.....	19
2. Faktor-faktor Penentu Individu Menerima Dukungan Sosial.....	20
3. Jenis-jenis Dukungan Sosial	23

C. Peran Dukungan Sosial terhadap Kelelahan Emosional.....	25
D. Kerangka Berpikir	27
E. Hipotesis Penelitian	27
BAB III.....	28
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
B. Definisi Operasional Variabel.....	28
C. Populasi dan Sampel Penelitian	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	30
D. Metode Pengumpulan Data.....	31
E. Validitas dan Reliabilitas	35
1. Validitas	35
2. Reliabilitas	36
F. Metode Analisis Data.....	37
1. Uji Asumsi.....	37
2. Uji Hipotesis.....	38
BAB IV	39
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	39
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	41
1. Persiapan Administrasi.....	41
2. Persiapan Alat Ukur	42
C. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Subjek Penelitian	51
2. Deskripsi Data Penelitian	52
3. Hasil Data Penelitian	55
D. Hasil Analisis Tambahan	57
1. Uji Beda Kelelahan Emosional dan Dukungan Sosial Berdasarkan Jenis Kelamin	57
2. Uji Beda Kelelahan Emosional dan Dukungan Sosial Berdasarkan Usia.	58
3. Hasil Uji Beda Kelelahan Emosional dan Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja.....	58

4. Hasil Uji Sumbangan Efektif Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Emosional.....	59
5. Tingkat Mean Komponen Kelelahan Emosional	61
E. Pembahasan.....	61
BAB V.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	67
1. Bagi Responden.....	67
2. Bagi Universitas	68
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penilaian Skala Psikologi	33
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Kelelahan Emosional.....	34
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Dukungan Sosial	35
Tabel 4.1 Distribusi Skala Kelelahan Emosional Setelah Uji Coba.....	44
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Kelelahan Emosional	44
Tabel 4.3 Distribusi Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Coba.....	46
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala Dukungan Sosial	46
Tabel 4.5 Tanggal Penyebaran Skala Uji Coba (<i>Try Out</i>)	48
Tabel 4.6 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian.....	51
Tabel 4.7 Deskripsi Usia Subjek Penelitian	52
Tabel 4.8 Deskripsi Masa Kerja Subjek Penelitian	52
Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian	53
Tabel 4.10 Formulasi Kategorisasi.....	53
Tabel 4.11 Deskripsi Kategorisasi Kelelahan Emosional Subjek Penelitian	54
Tabel 4.12 Deskripsi Kategorisasi Dukungan Sosial Subjek Penelitian	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Variabel Penelitian	55
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian.....	55
Tabel 4.16 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.17 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.18 Deskripsi Hasil Uji Beda Masa Kerja	59
Tabel 4.19 Deskripsi Data Sumbangan Efektif	60

Tabel 4.20 Hasil Uji Sumbangan Efektif Dukungan Sosial terhadap Kelelahan Emosional	60
Tabel 4.21 Tingkat <i>Mean</i> Pada Komponen Kelelahan Emosional.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	76
LAMPIRAN B	88
LAMPIRAN C	97
LAMPIRAN D	123
LAMPIRAN E	130
LAMPIRAN F	137
LAMPIRAN G	140

PERAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL PADA DOSEN DI UNIVERSITAS X

Lisnawati¹, Sayang Ajeng Mardhiyah²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada peran dukungan sosial terhadap kelelahan emosional. Hipotesis penelitian ini adalah ada peran dukungan sosial terhadap kelelahan emosional.

Penelitian ini menggunakan partisipan sebanyak 131 dosen tetap di Universitas X serta menggunakan 30 dosen tetap di Universitas X sebagai partisipan uji coba. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling purposive*. Alat ukur yang digunakan adalah skala dukungan sosial yang mengacu pada jenis dukungan sosial oleh Sarafino dan Smith (2011) dan skala kelelahan emosional yang mengacu pada komponen kelelahan emosional oleh Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001). Analisis data menggunakan regresi linier sederhana.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai $R\ square = 0,233$, $F = 39,137$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran terhadap kelelahan emosional. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima dimana kontribusi dukungan sosial terhadap kelelahan emosional adalah sebesar 23,3%.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Kelelahan Emosional

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



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

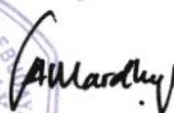
Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A
NIP 198108132012101201

Mengetahui,

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



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

THE ROLE OF SOCIAL SUPPORT TOWARD EMOTIONAL EXHAUSTION LECTURERS AT X UNIVERSITY

Lisnawati¹, Sayang Ajeng Mardhiyah²

ABSTRACT

The aim of the study is determining whether there is a role of social support toward emotional exhaustion. This study hypothesizes that there is a role of social support toward emotional exhaustion.

This study used 131 permanent lecturers at X University as partisipants and 30 permanent lecturers as a trial partisipants. The sampling technique was purposive sampling. The measuring instrument that used is social support scale which refers to social support type by Sarafino and Smith (2011) and emotional exhaustion scale that refers to emotional exhaustion components by Maslach, Schaufeli and Leiter (2001). Data analysis used simple regression.

The result of simple regression shows $R^2 = 0,233$, $F = 39,137$ and $p = 0,000$ ($p < 0,05$). This means that social support has a role toward emotional exhaustion. Thus, the hypothesis could be accepted and social support contribution toward emotional exhaustion is 23,3%.

Keyword: *Social Support, Emotional Exhaustion*

¹Student of Psychology Programme of Medical Departement, Sriwijaya University

²Lecture of Psychology Programme of Medical Departement, Sriwijaya University

Pembimbing I



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

NIP 197805212002122004

Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A

NIP 198108132012101201

Mengetahui,
Ketua Bagian Program Studi Psikologi



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

NIP 197805212002122004

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan salah satu fasilitas pendidikan yang ada di Indonesia. Layaknya fasilitas pendidikan lain, perguruan tinggi juga memiliki tenaga pengajar yang disebut sebagai dosen. Dosen adalah salah satu komponen penting dalam dunia perkuliahan maupun dalam pematangan para mahasiswa untuk kemajuan Indonesia (Bily, 2016). Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2010) dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas utama dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi yaitu dengan melakukan pendidikan, penelitian dan pengabdian.

Pada bidang pendidikan tugas dosen diantaranya melaksanakan perkuliahan, membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa, membimbing praktik kerja lapangan (PKL), kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), mengembangkan program kuliah dan beberapa tugas lainnya. Selanjutnya di bidang penelitian beberapa tugas dosen diantaranya menghasilkan karya penelitian, menyunting karya ilmiah, membuat rancangan dan karya teknologi dan beberapa tugas lainnya. Selanjutnya di bidang pengabdian beberapa tugas dosen diantaranya melaksanakan pengembangan dari hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan bagi masyarakat, memberikan penyuluhan kepada masyarakat dan beberapa tugas lainnya (Departemen Pendidikan Nasional, 2010).

Dalam melaksanakan tugas utama, dosen mempunyai beban kerja yang disebut Beban Kerja Dosen (BKD) yang harus dicapai pada setiap semester. Menurut Kemenristekdikti (2019) setiap awal semester BKD dihitung bersamaan dengan Laporan Kinerja Dosen (LKD). Dalam Permenristekdikti 51 tahun 2018 batas rentang SKS BKD-LKD yaitu antara 12 SKS–16 SKS persemester atau 37,5 jam-56,25 jam atau 13,2 SKS-20 SKS dan rencana kegiatan tridharma baik itu BKD maupun realisasi LKD tidak diperkenankan kurang dari 12 SKS (Kemenristekdikti, 2019).

Selain melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi dalam Permenpan RB No 17 tahun 2013, dosen juga melakukan kegiatan lain untuk mendapatkan nilai angka kredit seperti melakukan pengembangan diri dan melakukan kegiatan penunjang tugas lain seperti menjadi anggota dalam suatu panitia atau badan pada perguruan tinggi, menjadi anggota organisasi profesi dosen, berperan aktif dalam pertemuan ilmiah dan tugas lainnya (Menpan RB, 2013).

Dari penjabaran pekerjaan dosen diatas, sebagian besar tugas terkait dalam layanan manusia (*human service*). Dalam pekerjaan layanan manusia (*human service*), tuntutan emosional dari pekerjaan dapat menghabiskan kapasitas penyedia layanan untuk terlibat dan responsif terhadap penerima layanan (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Menurut Maslach dan Zimbardo (2015) pekerjaan di bagian layanan manusia (*human service*) seperti pekerjaan perawat, dokter, polisi dan pengajar rentan dalam mengalami kelelahan emosional. Pengajar yang mengalami kelelahan emosional tidak bisa lagi memberikan diri mereka sendiri kepada para siswanya seperti dulu (Maslach, Jackson & Leiter, 1997).

Maslach dan Jackson (1981) mendeskripsikan kelelahan emosional adalah perasaan menjadi terlalu emosional dan lelah oleh pekerjaan. Individu yang mengalami kelelahan emosional mengalami kekurangan energi untuk menghadapi hari lain atau orang lain yang membutuhkan mereka (Maslach & Goldberg, 1998). Kelelahan emosional yaitu sebagai tanggapan terhadap tuntutan pekerjaan yang membebani sumber emosional individu (Maslach & Leiter, 2016). Kelelahan emosional bukanlah sesuatu yang hanya dialami melainkan juga mendorong tindakan untuk menjauhkan diri secara emosional dan kognitif dari pekerjaan sebagai cara untuk mengatasi beban kerja yang berlebihan (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 17 Oktober 2020 kepada dosen Universitas X berinisial S, berumur 31 tahun, berjenis kelamin laki-laki, dengan jabatan sebagai dosen berstatus PNS. S mengatakan beban kerjanya melebihi dari 12 SKS, walaupun ada remunerasi tetapi S tetap merasa lelah secara fisik karena mengerjakan lebih dari yang seharusnya dan lelah secara emosi karena merasa terpaksa harus melebihi 12 SKS disebabkan masih kurangnya kuota dosen di program studi tempatnya mengajar. S mengaku ketika merasakan kelelahan dirinya tidak sanggup untuk mengerjakan pekerjaan lain lagi.

S merasa tubuhnya sering terasa lemas. S juga mengatakan saat sedang jam istirahat S berharap tidak ada yang menggangukannya terlebih dahulu. S merasa sering memiliki tugas-tugas yang menumpuk yang belum terselesaikan baik dari penelitian, pengabdian, dan tugas tambahan dari jurusan. S merasa ketika dalam proses belajar-mengajar sering mempengaruhi kondisi emosionalnya seperti mudah

merasa jengkel dan kesal melihat mahasiswanya yang tidak sesuai dengan nilai-nilai dirinya.

S juga merasa sering kesal ketika mahasiswanya tidak memahami materi yang diberikan dengan cepat, padahal menurutnya materi yang diberikannya cukup mudah. Hal itu sering membuat S menjadi tidak sabar dan juga sering melampiaskan kekesalannya kepada mahasiswanya. Selanjutnya ketika S mendapatkan pekerjaan tambahan di luar tugas tridharma, S merasa selalu didorong untuk cepat-cepat dalam menyelesaikannya seperti pada saat pengumpulan bukti-bukti untuk akreditasi. Hal itu terkadang membuat S jadi selalu memikirkan pekerjaan yang belum selesai. S mengatakan terbebani saat harus lebih banyak bekerja di rumah seperti saat ini karena menurutnya dirumah adalah waktunya dengan keluarga tidak seharusnya lagi mengerjakan suatu pekerjaan.

Selanjutnya, wawancara dilakukan kepada A pada tanggal 22 Oktober 2020. A merupakan seorang perempuan berumur 34 tahun. A merupakan dosen yang berstatus PNS dan sudah bekerja selama 7 tahun. A menyatakan pekerjaan saat ini membuatnya merasa lelah. A merasa seperti tidak ada waktu libur karena setiap hari harus bekerja bahkan saat di rumah. A juga merasa bahwa selalu saja menerima beban kerja lebih dari yang seharusnya. A merasa kewalahan dengan pekerjaannya, terkadang pekerjaan yang seharusnya sudah selesai belum dapat A selesaikan.

A mengaku karena banyaknya pekerjaan dan juga masalah-masalah yang dialaminya di kampus, membuatnya sering mudah kesal dengan rekan kerja bahkan dengan mahasiswa. A juga mengatakan sering tidur larut malam akibat menyelesaikan banyak pekerjaan yang membuatnya terkadang hilang konsentrasi

karena kurangnya waktu tidur. Selanjutnya, A mengatakan keadaan sekarang yang mengharuskan mereka bekerja di rumah juga membuatnya terasa sulit saat ada pekerjaan yang harus dibicarakan secara langsung dengan pimpinan ataupun rekan kerja.

Peneliti juga melakukan survei awal pada 14 dosen yang dilakukan pada tanggal 19-24 September 2020 untuk memperjelas fenomena kelelahan emosional pada dosen Universitas X. Survei yang dilakukan berdasarkan komponen kelelahan emosional yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) yaitu merasa bekerja terlalu berat, kehabisan sumber daya emosi dan kehabisan sumber daya fisik.

Hasil survei menunjukkan pada komponen merasa bekerja terlalu berat, sebanyak 12 dosen (85,7%) merasa dimasa pandemi covid 19 beban kerjanya terasa lebih berat di banding sebelum covid. Sebanyak 8 dosen (57%) merasa bekerja di rumah memaksa mereka untuk multitasking karena banyaknya hal yang mengganggu dan harus dikerjakan (seperti mengerjakan pekerjaan rumah, anak dan hal lainnya).

Pada komponen kehabisan sumber daya emosional sebanyak 10 dosen (71,4%) merasa kondisi yang dialaminya mempengaruhi keadaan emosi. Sebanyak 9 dosen (64,3%) merasa mudah marah dan mudah cemas dan 8 dosen (57%) merasa mudah kesal. Pada komponen kehabisan sumber daya fisik sebanyak 11 dosen (78,6%) merasa kondisi yang dialaminya mempengaruhi keadaan fisik. Sebanyak 10 dosen (71,4%) sering mengalami sakit kepala, sebanyak 9 dosen (64,3%)

mengalami ketegangan otot (leher dan pundak), dan sebanyak 7 dosen (50%) mengalami gangguan tidur.

Dari hasil wawancara dan survei di atas diduga dosen Universitas X mengalami kelelahan emosional. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Muharlisiani, Chamidah dan Sukrisno (2017) dosen yang mengalami kelelahan emosional ditunjukkan dengan perasaan frustrasi atau kecewa, putus asa, sedih, tidak berdaya (tidak memiliki kekuatan), tegang, apatis (ketidakpedulian, ketidaktahuan, kebosanan) terhadap pekerjaan, kelelahan untuk melakukan pekerjaan, terbelenggu atau terbebani oleh tugas, mudah tersinggung, mengeluh (merasa kesulitan), dan kemarahan yang terkadang tanpa alasan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi individu mengalami kelelahan emosional adalah dukungan sosial (Janssen, Jonge, & Bakker, 1999). Dukungan sosial memberikan kontribusi yang signifikan untuk kelelahan emosional sehingga ketika individu merasakan dukungan sosial yang diterimanya baik akan secara signifikan dapat mengurangi kelelahan emosional yang individu alami (Eriksson, Bjorck, Larson, Walling, Trice, Fawcett, Abernethy & Foy, 2009)

Dukungan sosial merupakan tindakan yang benar-benar dilakukan oleh orang lain atau seseorang yang menerima dukungan dan juga mengacu pada indra atau persepsi seseorang yang merasa bahwa kenyamanan, perhatian dan bantuan orang lain tersedia saat dibutuhkan (Sarafino & Smith, 2011).

Berdasarkan hasil wawancara, S merasa informasi yang didapatkan seringkali telat seperti pada saat diminta untuk mengerjakan proposal. Hal itu dikarenakan alur birokrasi yang terlalu panjang sehingga informasi tersebut telat

diterima oleh dirinya. Hal ini membuat waktu *deadline* dalam penyelesaian yang harus S kejar sangat singkat. S merasa hal itu membebani dirinya sebagai dosen karena membuatnya terkadang harus meninggalkan pekerjaan yang lain dahulu. S berharap informasi dari atas cepat sampai ke bawah supaya yang di bawah tidak terburu-buru dalam mengejar *deadline* sehingga tidak terbuang waktunya hanya di alur birokrasi saja.

S mengatakan terdapat fasilitas di kelas tempatnya mengajar yang kurang yaitu bangku perkuliahan dan AC kelas yang kurang dingin, menurut S hal itu mengganggu proses belajar-mengajarnya di kelas. Kemudian saat awal harus bekerja di rumah, S sempat mengalami kurangnya fasilitas yang diberikan oleh kampus yaitu kuota internet, sehingga mengharuskannya menggunakan kuota pribadi dan menurut S pimpinan juga tidak memahami kebutuhan kuota yang diperlukan saat harus bekerja dirumah pada saat itu.

Selain itu S merasa semua tugas yang diberikan kepada dosen-dosen lain juga sama dengan apa yang S terima sehingga ketika mengalami kesulitan S merasa tidak bisa meminta bantuan paling hanya sesekali meminta bantuan seperti meminta file data dukung yang sedang dibutuhkan. S mengatakan rekan kerja di program studi tempatnya mengajar kebanyakan adalah dosen wanita sehingga S merasa kurang nyaman untuk bisa bercerita atau berkeluh kesah dengan rekan kerjanya di kampus. S juga merasa pimpinannya juga tidak pernah menanyakan keluhan/kesulitan yang dialaminya.

Menurut S pimpinan sering bertanya mengenai progres pekerjaan yang sedang dikerjakan, namun menurutnya cara pimpinan mengingatkan *deadline* terlalu sering sehingga S merasa pimpinan seperti tidak percaya dengan proses tugas yang sedang dikerjakannya bisa sesuai dengan apa yang sudah ditargetkan. Hal ini yang membuat konsentrasi S dalam mengerjakan tugas menjadi terganggu. S merasa pimpinan tidak pernah marah namun lebih kepada menyindir secara halus, seperti ketika mengingatkan *deadline* yang hampir dekat namun pekerjaan belum selesai atau terkait dengan hasil kerja yang tidak sesuai dengan keinginan pimpinan tersebut.

Selanjutnya, hasil wawancara terhadap A. A mengatakan pimpinannya jarang memberikan tips dalam penyelesaian tugas dan jarang untuk memberikan arahan yang detail tentang pekerjaan yang diberikan yang membuatnya terkadang masih bingung dalam pengerjaannya. Selain itu, A mengatakan pimpinan jarang memberikan pujian yang bagus terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikannya hal itu terkadang bisa mempengaruhi semangatnya dan jadi merasa malas dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

A mengaku jarang sekali mengobrol secara pribadi dengan dosen-dosen lain karena A dan rekan-rekan kerjanya sibuk dengan *deadline* tugas masing-masing. Apalagi keadaan sekarang yang mengharuskan mereka bekerja dirumah menjadi semakin sulitnya berkomunikasi, seperti ketika dihubungi melalui WhatsApp rekan kerja lama sekali dalam merespon cepat saat dibutuhkan.

Peneliti juga melakukan survei awal pada 14 orang dosen yang dilakukan pada tanggal 19 – 24 September 2020 mengenai dukungan sosial pada dosen Universitas X. Survei yang dilakukan berdasarkan jenis dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2011) yaitu dukungan emosional atau penghargaan, dukungan berwujud atau instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan.

Hasil survei menunjukkan pada jenis dukungan emosional sebanyak 8 dosen (57%) merasa pimpinan/rekan kerja tidak menunjukkan perhatian terhadap pekerjaannya, seperti tidak menanyakan progres ataupun kesulitan yang dialami. Pada jenis dukungan berwujud atau instrumental sebanyak 9 dosen (64,3%) merasa universitas/pimpinan tidak membantu mempercepat/mempermudah terkait kenaikan jabatan fungsional/keangkatan. Pada jenis dukungan informasi sebanyak 7 dosen (50%) merasa pimpinan tidak memberikan arahan/petunjuk atas tugas tambahan yang diberikan. Pada jenis dukungan persahabatan sebanyak 11 dosen (78,5%) merasa dirinya dan rekan kerja sibuk dengan pekerjaan masing-masing, jarang melakukan kegiatan bersama dan jarang bersenda gurau/bercengkerama.

Berdasarkan penjabaran fenomena di atas, peneliti menduga adanya peran dukungan sosial terhadap kelelahan emosional pada dosen Universitas X sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Dukungan Sosial terhadap Kelelahan Emosional Dosen di Universitas X”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada peran dukungan sosial terhadap kelelahan emosional pada dosen di Universitas X?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran dukungan sosial terhadap kelelahan emosional pada dosen di Universitas X.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran ilmiah yang berguna bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi dosen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para dosen di Universitas X melalui infografis di Instagram yang berisi pentingnya dukungan sosial serta perannya dalam menurunkan kelelahan emosional.

b. Bagi pihak universitas

Hasil penelitian ini dapat disampaikan kepada pihak LP3MP (Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu Pendidikan) Universitas X yang nantinya dapat menjadi acuan dalam menanggapi adanya fenomena kelelahan emosional yang dialami dosen di Universitas X. Diharapkan para

pimpinan dan sesama rekan kerja dapat saling memberikan dukungan sosial supaya dapat mencegah atau mengurangi terjadinya kelelahan emosional.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat memberikan informasi dan sebagai bahan referensi tambahan untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema penelitian yang sama.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil pencarian yang berhubungan dengan judul penelitian yang akan dibahas oleh peneliti dengan judul “Peran Dukungan Sosial terhadap Kelelahan Emosional pada Dosen Universitas X” peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian sebagai berikut.

Pertama, penelitian yang telah dilakukan oleh Cándido Rubioa, Amparo Osca, Patricia Recio, Begona Urien, dan José María Peiró (2015) dengan judul “*Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects*”. Subjek dalam penelitian ini adalah Angkatan Darat Spanyol berjumlah 242 orang. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa *work-family conflict* memprediksi kelelahan emosional dan pada saat yang sama kelelahan emosional meningkatkan *work-family conflict*. Demikian juga, terdapat peran *self-efficacy* dalam hubungan kompleks antara *work-family conflict* dan kelelahan emosional.

Kedua, penelitian yang dilakukan Oleh Dadang Sudirno dan Devi Vian Nurvianti (2015) Dengan Judul “Konflik Peran dan Kelelahan Emosional Pengaruhnya terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Majalengka”. Subjek pada

penelitian ini berjumlah sebanyak 126 orang yang terdiri dari dosen DPK dan dosen tetap yayasan di Universitas Majalengka. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh konflik peran terhadap kinerja dosen secara negatif dan signifikan. Hal ini berarti ketika konflik peran yang dialami oleh dosen semakin tinggi maka semakin rendah pula kinerjanya. Hasil selanjutnya, terdapat pengaruh kelelahan emosional terhadap kinerja dosen secara negatif dan signifikan. Jadi, ketika dosen mengalami kelelahan emosional tinggi maka kinerjanya semakin rendah.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ferry Iswanto dan Ike Agustina (2016) dengan judul “Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan”. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 164 subjek yang merupakan karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan BUMN dan BUMD. Adapun hasil penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Andreas Santa Maria dkk (2017) dengan judul “*The Role of Job Demands and Job Resources in the Development of Emotional Exhaustion, Depression, and Anxiety Among Police Officers*”. Subjek dalam penelitian ini adalah 843 petugas polisi Jerman. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa *job demand (high workload and assaults by citizens)* diprediksi lebih tinggi tingkat depresi dan kecemasan di antara petugas polisi yang dimediasi melalui kelelahan emosional. Selanjutnya, *job Resources* (dukungan sosial oleh kolega, nilai-nilai bersama, dan iklim kepemimpinan positif)

mendukung efek *job demand* terhadap kelelahan emosional dan dikaitkan secara negatif dengan tingkat depresi dan kecemasan.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Sanglee Cho (2018) dengan judul “Effects of Social Support and Grateful Disposition on Employees’ Psychological Well-being”. Subjek dalam penelitian ini adalah 239 karyawan *department store* di Korea. Hasil penelitian ini yaitu *grateful disposition* serta dukungan sosial memoderasi hubungan antara *emotional dissonance* dan kesejahteraan psikologis.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Debra S. Korte & Jon C. Simonsen (2018) dengan judul “Influence of Social Support on Teacher Self-Efficacy in Novice Agricultural Education Teachers”. Subjek dalam penelitian ini adalah guru pertanian baru dari Illinois berjumlah 192 dan Indiana berjumlah 104. Hasil penelitian ini yaitu dukungan sosial yang dirasakan oleh guru baru pendidikan pertanian dari siswa dan komunitas adalah prediktor paling signifikan untuk efikasi guru.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Erizka Kusma Destiantari dan Endang Sri Indrawati (2019) dengan judul “Hubungan antara Dukungan Sosial Suami dengan Konflik Peran Ganda pada Karyawan Bagian Produksi di Pt. Royal Korindah Purbalingga”. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Royal Korindah Purbalingga dengan total populasi dalam penelitian ini yaitu 190 orang dan sampel penelitian sebanyak 123 orang. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda. Dukungan sosial suami memberikan sumbangan efektif terhadap konflik peran ganda pada sebesar 20%.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Kharis Septina Liftyawan, Tri Siwi Agustina dan Faizal Susilo Hadi (2020) dengan judul “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kelelahan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja”. Subjek penelitian ini berjumlah 96 orang yang merupakan karyawan PT. Morich Indo Fashion II. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kelelahan emosional dan terdapat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja. Selanjutnya, pada konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan hubungan yang negatif tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan stres kerja dan kelelahan emosional pada penelitian ini tidak terbukti dalam memediasi hubungan konflik pekerjaan-keluarga pada kinerja karyawan.

Berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Adapun perbedaan tersebut yaitu variabel penelitian, subjek penelitian, dan tempat dilakukannya penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel bebas dukungan sosial dan variabel terikat kelelahan emosional, subjek penelitiannya yaitu dosen di Universitas X dan tempat dilakukannya penelitian ini dilakukan di Universitas X. Oleh karena itu, penelitian dengan judul “Peran Dukungan sosial terhadap Kelelahan Emosional pada Dosen Universitas X” dapat dipertanggungjawabkan keasliannya karena berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2009). Efek seleksi aitem berdasar daya diskriminasi terhadap reliabilitas skor tes. *Buletin Psikologi*, 17(1), 28-32.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial* (ed.10). Jakarta: Erlangga.
- Bily. (2016). Ada 5 Peran Dosen Dalam Memajukan Bangsa, Sudahkah Anda?.
<https://www.duniadosen.com/peran-dosen-g14/>.
- 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.
- Cavallo, D. N., Brown, J. D., Tate, D. F., DeVellis, R. F., Zimmer, C., & Ammerman, A. S. (2013). The role of companionship, esteem, and informational support in explaining physical activity among young women in an online social network intervention. *Journal of Behavioral Medicine*, 37(5), 955–966. doi:10.1007/s10865-013-9534-5
- Chana, N., Kennedy, P., & Chessell, Z.J. (2015). Nursing staffs' emotional well-being and caring behaviours, *Journal of Clinical Nursing*, 24, 2835–2848 doi: 10.1111/jocn.12891
- Cho, S. (2018). Effects of social support and grateful disposition on employees' psychological well-being. *The Service Industries Journal*, DOI:10.1080/02642069.2018.1444755
- Cohen, S & Wills, T.A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Demerouti, Mostert, & Bakker. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222. DOI: 10.1037/a0019408
- Departemen Pendidikan Nasional. (2010). *Pedoman beban kerja dosen dan evaluasi pelaksanaan tridharma perguruan tinggi*.
https://www.kopertis7.go.id/uploadmateri_pedoman/bkd/pedoman_beban_kerja.pdf

- Desrumaux, P., Gillet, N. & Nicolas, C. (2018). Direct and indirect effects of belief in a just world and supervisor support on burnout via bullying. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15, doi:10.3390/ijerph15112330
- Destiantari, E.K & Indrawati, E.S. (2019). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada karyawan bagian produksi di pt. royal korindah purbalingga. *Jurnal Empati*, 8(1), 55-60
- Eriksson, C. B., Bjorck, J.P., Larson, L. C., Walling, S. M., Trice, G. A., Fawcett, J., Abernethy, A. D. & Foy, D. W. (2009). Social support, organisational support, and religious support in relation to burnout in expatriate humanitarian aid workers. *Mental Health, Religion & Culture*, 12(7), 671-686. DOI: 10.1080/13674670903029146
- Feldman, Robert.S. (2012). *Pengantar psikologi* (ed.10). Jakarta: Salemba Humanika.
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134–1145
- Hamaideh, S. H. (2011). Burnout, social support, and job satisfaction among jordanian mental health nurses. *Article in Issues in Mental Health Nursing*. DOI: 10.3109/01612840.2010.546494
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., Jonge, J. De, & Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention : A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 76, 427–450.
- Iswanto, F & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *MEDIAPSI*, 2(2), 38-45
- Janssen, P. P. M., De Jonge, J., & Bakker, A. B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: A study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29, 1360–1369.
- Juneman. (2013). *Common method variance & bias dalam penelitian psikologis*. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 2(5), 364-381.
- Kemenristekdikti. (2019). *Beban kerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi*. Rubrik. Malang

- Khan, F. (2014). Effect of emotional exhaustion on organizational commitment among academicians. *Sci Int.(Lahore)*, 26(5), 2433-2437.
- Khan, F., Rasli, A.M., Yusoff, R.M & Ahmad, A. (2015). Do demographic make a difference to job burnout among university academicians?. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 229-237.
- Korte, D.S & Simonsen, J.C (2018). Influence of social support on teacher self-efficacy in novice agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 59(3), 100-123 <https://doi.org/10.5032/jae.2018.03100>
- Landy, F.J., & Conte, J.M. (2004). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*. McGraw-Hill: New York.
- Lavarkas, P. J. (2008). *Encyclopedia of survey research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. doi: 10.4135/9781412963947
- Leiter, M. P & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3, 89-100 <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- Liftyawan, K. S, Hadi, F. S & Agustina T. S. (2020). Pengaruh konflik pekerjaan-kelelahan emosional dan stres kerja terhadap kinerja. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 1-16
- Li, L., Ruan, H., & Yuan, W. (2015) The relationship between social support and burnout among icu nurses in shanghai: A cross-sectional study. *Chinese Nursing Research*, 2, 45-50
- Marin M. J. A. & Ramirez M. G. (2005). Social support and emotional exhaustion among hospital nursing staff Eur. *J. Psychiat.* 19(2), 96-106
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. 2, 99-113. DOI:10.1002/job.4030020205
- Maslach, C. & Goldberg. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74 DOI: 10.1016/S0962-1849(98)80022-X
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., & Zimbardo, P. G. (2015). *Burnout: The cost of caring*. Los Altos: Malor Books
- Maslach, C., & Leiter M. P. (2016). Burnout. stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>.

- Maria, A. S., et al. (2017). The role of job demands and job resources in the development of emotional exhaustion, depression, and anxiety among police officers. *Police Quarterly*, 1–26 <https://doi.org/10.1177/1098611117743957>
- Mazzetti1, G., Guglielmi, D., & Topa, G. (2020). Hard enough to manage my emotions: How hardiness moderates the relationship between emotional demands and exhaustion. *Front. Psychol.* (11), 1194.
doi: 10.3389/fpsyg.2020.01194
- 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
- Muharlisiani, L. T., Chamidah, D. & Sukrisno, H. (2017). The development of the “burnout” and “self esteem” formula on lecturer performance in the execution of quality management in higher education.
doi: 10.31227/osf.io/wkmxy
- PERMENDIKTI RI. (2018). Peraturan menteri kementerian riset, teknologi, dan pendidikan tinggi republik indonesia tentang statuta universitas sriwijaya. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/140453/permen-ristekdikti-no-17-tahun-2018>
- Perski, A., Grossi, G., Evengard, B., Blomkvist, V., Yilbar, B., & Orth-Gomer, K. (2002). Emotional exhaustion common among women in public sector. *Lakartidningen*, 99(18), 2047-52
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., & Podsakoff, N.P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annu. Rev. Psychol.* 63, 539–69
- Poulsen, M.G., Khan, A., Poulsen, E.E., Khan, S.R., & Poulsen, A.A. (2015). Work engagement in cancer care: The power of co-worker and supervisor support. *European Journal of Oncology Nursing*, 1-5
- 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>
- Ray, E.B. & Miller, K.I. (1994). Social support, home/work stress, and burnout : who can help. *Journal of Applied Behavioral Science*, 3(3), 357-377

- Rigg, J., Day, J., & Adler, H. (2013). Emotional exhaustion in graduate students: The role of engagement, self-efficacy and social support. *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 3(2), 138–152. <https://doi.org/10.5539/jedp.v3n2p138>
- Ristekdikti. (2012). *Undang-undang republik indonesia nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi*. www.Sumberdayaco.ristekdikti.go.id
- Rubio, C., et al. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: a test of longitudinal effects. *Journal of Work and Organizational Psychology*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.004>
- Salami, S.O. (2011). Job stress and burnout among lecturers: Personality and social support as moderators. *Asian Social Science*, 7(5). doi:10.5539/ass.v7n5p110
- Sarafino, E.P & Smith, T.W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. (ed.7). Amerika Serikat: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44(1), 127-139.
- Schetter, C.D., & Skokan, L.A. (1990). Determinants of social support provision in personal relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7. 437-450 DOI: 10.1177/0265407590074002
- Sudirno, D & Nurvianti, D.V. (2015). Konflik peran dan kelelahan emosional pengaruhnya terhadap kinerja dosen pada universitas majalengka. *Maksi*, 2(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta
- Widhiarso, W. (2010). *Uji linearitas hubungan*. Fakultas Psikologi UGM. <http://www.widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso2010ujilineritashubungan.pdf> Diakses pada tanggal 10 November 2019.
- Wrigh, T.A & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 846-493.
- Wittmer, J. L. S., & Martin, J. E. (2010). Emotional exhaustion among employees without social or client contact : The key role of nonstandard work schedules. *J Bus Psychol*, 25, 607–623. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9153-x>