

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat disektor pendidikan tinggi, perguruan tinggi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan daya saingnya. Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, sebagai salah satu pilar utama dalam menghasilkan tenaga medis berkualitas, memiliki peran strategis dalam pembangunan kesehatan nasional. Untuk mencapai tujuan tersebut, Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin memerlukan dukungan sumber daya manusia yang handal, tidak hanya dari dosen dan tenaga medis, tetapi juga dari tenaga kependidikan yang kompeten dan berdedikasi.

Tenaga kependidikan merupakan garda terdepan dalam menjalankan roda administrasi, pelayanan, dan dukungan teknis di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Mereka bertanggung jawab dalam mengelola berbagai aspek, mulai dari administrasi akademik, keuangan, kepegawaian, layanan mahasiswa, hingga dukungan riset dan pengabdian masyarakat. Tanpa dukungan tenaga kependidikan yang efektif dan efisien, kegiatan tridharma perguruan tinggi di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin akan terhambat.

Namun, realitasnya, tenaga kependidikan seringkali menghadapi beban kerja yang tinggi dan kompleks. Fakultas Kedokteran Universitas din memiliki karakteristik unik dengan tuntutan tinggi dalam pendidikan,



penelitian, dan pelayanan kesehatan. Beban kerja tendik di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin dapat meliputi volume pekerjaan yang besar, tenggat waktu yang ketat, tuntutan akurasi dan detail yang tinggi, serta interaksi yang intens dengan berbagai pihak, termasuk dosen, mahasiswa, pasien, dan mitra eksternal. Selain itu, perubahan kebijakan dan regulasi yang dinamis di sektor pendidikan tinggi juga menuntut tenaga kependidikan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kompetensinya.

Tabel 1 Data tenaga kependidikan Fakaultas Kedokteran Unhas berdasarkan status kepegawaian, tupoksi, dan Jenis Kelamin

No	Jenis Kepegawaian	Jenis Kelamin		Jumlah	POSISI/BIDANG									Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan		Staf Admin	Teknisi	IT	Security	Pustakawan	Umum	Bendahara	Kasubag	KTU	
1	PNS	27	27	54	36	1	-	1	3	8	1	3	1	54
2	NPT	1	6	7	5	-	-	-	-	2	-	-	-	7
3	NPTT	34	36	69	53	-	3	3	-	10	-	-	-	69
4	SK DEKAN	43	43	85	66	6	2	6	-	5	-	-	-	85
Jumlah		105	112	215	160	7	5	10	3	25	1	3	1	215
					215									



Tabel 2 Data tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Unhas berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Kepegawaian	PENDIDIKAN														Jumlah
		SD		SLTP		SLTA		D3		S1		S2		S3		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
1	PNS	3	-	1	-	10	7	2	1	9	15	2	4	-	-	54
2	NPT	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	-	1	-	-	7
3	NPTT	4	1	1	-	14	8	-	1	13	24	1	2	-	-	69
4	SK DEKAN	-	-	-	-	14	2	3	4	24	35	2	1	-	-	85
Jumlah		8		2		55		11		126		13		0		215
		215														

Beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, kurangnya otonomi, dukungan sosial yang tidak memadai, serta konflik peran dapat menjadi sumber stres kerja bagi tenaga kependidikan. Stres kerja yang berkepanjangan dapat memicu berbagai konsekuensi negatif, seperti penurunan produktivitas, peningkatan absensi dan *turnover*, penurunan kepuasan kerja, masalah kesehatan fisik (seperti gangguan tidur, sakit kepala, gangguan pencernaan), serta masalah kesehatan mental (seperti kecemasan, depresi, dan *burnout*) (Bakker & Demerouti, 2017; World Health Organization, 2021).

Burnout, sebagai sindrom psikologis akibat stres kerja kronis yang belum berhasil dikelola, ditandai dengan tiga dimensi utama: kelelahan emosional (perasaan terkuras secara emosional), depersonalisasi (sikap sinis dan menarik diri dari 1), dan penurunan pencapaian pribadi (merasa tidak kompeten dan erhasil dalam pekerjaan) (Maslach et al., 2001). *Burnout* tidak hanya



berdampak negatif pada individu tenaga kependidikan, tetapi juga pada organisasi Fakultas Kedokteran secara keseluruhan, seperti penurunan kualitas layanan, peningkatan konflik interpersonal, dan penurunan citra institusi.

Meskipun stres dan *burnout* pada tenaga kesehatan (dokter, perawat) telah banyak diteliti, penelitian mengenai stres dan *burnout* pada tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Kedokteran masih relatif terbatas, terutama di Indonesia. Padahal, tenaga kependidikan juga memiliki peran penting dalam menjaga kualitas dan keberlangsungan Fakultas Kedokteran. Penelitian yang ada seringkali fokus pada sektor industri atau organisasi bisnis, sehingga kurang relevan dengan konteks unik Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.

Tenaga kependidikan memiliki peran vital dalam mendukung kelancaran operasional dan administrasi di institusi pendidikan tinggi. Di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh tenaga kependidikan seringkali menimbulkan beban kerja yang signifikan. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif, seperti peningkatan tingkat stres dan risiko *burnout*. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan tingkat stres dan *burnout*. Misalnya, studi oleh Busti et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres dan *burnout* pada tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Penelitian ini

an dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis tenaga kependidikan,



serta memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengelola Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin untuk mengembangkan strategi intervensi yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan kinerja tenaga kependidikan. Dengan demikian, Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin dapat meningkatkan kualitas layanan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, serta mencapai tujuan strategisnya dalam menghasilkan tenaga kependidikan berkualitas dan berkontribusi pada pembangunan kesehatan nasional.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat beban kerja tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin terhadap stres kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap tingkat *burnout* tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin secara langsung?
3. Bagaimana tingkat stres terhadap *burnout* tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin terhadap Burnout secara tidak langsung ?



1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis tingkat beban kerja tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin terhadap stres kerja.
2. Menganalisis pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap tingkat *burnout* tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
3. Menganalisis tingkat stres terhadap *burnout* tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin terhadap Burnout secara tidak langsung dimana Stres Kerja sebagai mediasi parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait stres dan *burnout* di lingkungan pendidikan tinggi.

2. Manfaat Praktis:

- Memberikan informasi kepada pengelola Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres dan *burnout* pada tenaga kependidikan.



- Menjadi dasar bagi pengembangan program intervensi untuk mengurangi stres dan *burnout* serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kependidikan.
- Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai stres dan *burnout* pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

Definisi beban kerja menurut Komaruddin Sastradipoera dalam Surijadi dan Musa (2020) bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Moekijat dalam Surijadi dan Musa (2020) menambahkan bahwa analisis beban kerja yaitu penentuan jumlah pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan selama jangka waktu tertentu.

Mudayan dalam penelitian Sofiana, Wahyuarini, dan Noviena (2020) menemukan/mengemukakan/berpendapat tidak menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Selanjutnya Munandar dalam Wahdaniah dan Gunardi (2018) menyatakan bahwa beban kerja berlebih secara fisik dan mental adalah melakukan terlalu banyak kegiatan baik fisik maupun mental, dan ini dapat merupakan sumber stres pekerjaan. Sedangkan, beban kerja terlalu sedikit atau kurang, merupakan sebagai akibat dari terlalu sedikit pekerjaan yang akan diselesaikan, dibandingkan waktu yang tersedia menurut standar waktu kerja, dan ini juga akan menjadi pembangkit stres. Pekerjaan

Menurut Dhania dalam penelitian Yo dan Surya (2015) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus selesai dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Menurut Riggio dalam penelitian Yo dan Surya (2015) menyatakan beban



kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Selanjutnya menurut Hariyono dalam penelitian Yo dan Surya (2015) adalah jangka waktu dalam melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dengan tidak menunjukkan tanda kelelahan.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Karauwan, Lengkong, dan Mintardjo 2015).

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan



atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Paramitadewi 2017).

Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi pegawai yang tidak sesuai dengan harapan pegawai. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas pegawai dan tentu saja berpengaruh terhadap stress pegawai. Pegawai merasakan, bahwa jumlah pegawai yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan (Maharani dan Budianto 2019).

O'Donnell dan Eggemeier dalam penelitian Paramitadewi (2017) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

Menurut Putra dan Hubeis (2012) indikator dari beban kerja adalah :

- 1) Target yang harus dicapai,
- 2) Kondisi pekerjaan dan
- 3) Standart pekerjaan



2.1.2 Stres Kerja

Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari lingkungan luar maupun dari dalam diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempatnya bekerja. Stress dapat sangat membantu tetapi juga dapat berperan salah (disfunctional) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress maka prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan dan merupakan suatu kekuatan yang memaksa seseorang untuk berubah, bertumbuh, berjuang, beradaptasi atau mendapatkan keuntungan. Tetapi jika stress sudah mencapai puncak, maka prestasi kerja akan menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan pegawai dan menyebabkan pegawai dalam kondisi tertekan(Nurmalasari 2015).

Menurut Rivai dalam penelitian Alfurqon dan Rahardjo (2020) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi kerja pegawai. Selanjutnya menurut Robbins dalam penelitian Alfurqon dan Rahardjo (2020) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu



dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Adapun menurut Setyawati dalam penelitian Alfurqon dan Rahardjo (2020) menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan- tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stress juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stres yang sering dialami oleh pegawai akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stres yang dialami pegawai pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi. Stres kerja dapat berakibat positif (eustress) yang dibutuhkan guna menghasilkan prestasi yang tinggi, namun seringkali stres kerja lebih banyak merugikan pegawai ataupun organisasi. Dampak negatif (Distress) yang diakibatkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisik, maupun psikis. Gejala fisiologis mengacu pada perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, penyebab serangan jantung, dan sering timbulnya sakit kepala, sedangkan untuk gejala psikologis bisa berupa cemas, depresi, gelisah, gugup, dan agresif terhadap orang lain (Aldi dan Susanti 2019).

Hasibuan dalam penelitian Lestari et al. (2020) menguraikan stress pegawai dapat diakibatkan oleh beberapa faktor, yakni :



- beban kerja yang sulit dan berlebihan,
- tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar,

- 3) waktu dan peralatan yang kurang memadai,
- 4) konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja,
- 5) balas jasa yang terlalu rendah, dan
- 6) masalah-masalah dari keluarga.

2.1.3 *Burnout*

Mengintegrasikan pandangan Maslach, Schaufeli, dan Leiter, *burnout* dapat didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi/sinisme, dan penurunan pencapaian pribadi, yang muncul sebagai respons terhadap stres kronis di tempat kerja dan diperburuk oleh faktor-faktor kontekstual di lingkungan kerja, khususnya di lingkungan Fakultas Kedokteran.

Dalam konteks tenaga kependidikan di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, *burnout* dapat termanifestasi sebagai:

- 1) Kelelahan emosional akibat berurusan dengan tuntutan administrasi yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan interaksi yang intens dengan dosen, mahasiswa, dan staf lain.
- 2) Depersonalisasi/sinisme terhadap pekerjaan mereka, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya pengakuan, kurangnya kesempatan pengembangan karir, atau perasaan tidak dihargai.
- 3) Penurunan pencapaian pribadi karena merasa tidak efektif dalam pekerjaan mereka, kurang memiliki otonomi, atau kurang memiliki dampak yang signifikan pada keberhasilan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.



- **Dimensi *Burnout* (MBI & Adaptasi Kontekstual):**

Meskipun MBI adalah alat yang valid dan reliabel untuk mengukur *burnout*, penting untuk mempertimbangkan adaptasi kontekstual untuk memastikan relevansi dengan tenaga kependidikan di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Misalnya:

- 1) Item tentang "klien" dapat diadaptasi menjadi "mahasiswa" atau "dosen".
- 2) Item tentang "pekerjaan" dapat diadaptasi menjadi "tugas-tugas administrasi" atau "layanan yang diberikan".

Selain itu, penelitian terbaru menunjukkan bahwa dimensi *burnout* dapat saling berinteraksi dan memiliki dampak yang berbeda pada individu (Gil-Monte, 2018). Misalnya, kelelahan emosional mungkin merupakan prediktor utama dari depersonalisasi, sementara penurunan pencapaian pribadi mungkin lebih terkait dengan penurunan motivasi dan kinerja.

Untuk memahami penyebab *burnout* pada tenaga kependidikan di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, penting untuk melakukan analisis *multilevel* yang mempertimbangkan faktor-faktor di tingkat individu, pekerjaan, organisasi, dan bahkan tingkat sistem pendidikan tinggi yang lebih luas.

1. **Faktor Individu:** Selain karakteristik pribadi yang disebutkan sebelumnya, penting juga untuk mempertimbangkan *work-life balance*, dukungan sosial dari keluarga dan teman, dan strategi *coping* yang efektif.



2. **Faktor Pekerjaan:** Beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik peran (misalnya, antara tuntutan administrasi dan tuntutan layanan mahasiswa), kurangnya otonomi, dan kurangnya umpan balik adalah faktor-faktor penting yang perlu dipertimbangkan.
3. **Faktor Organisasi (Budaya Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin):** Budaya Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang kompetitif, hierarkis, dan berorientasi pada kinerja dapat meningkatkan risiko *burnout*. Kurangnya pengakuan, kurangnya kesempatan pengembangan karir, kurangnya dukungan dari atasan, dan kurangnya keadilan juga dapat berkontribusi.
4. **Faktor Sistem Pendidikan Tinggi:** Tuntutan akreditasi, perubahan kebijakan pendidikan, dan tekanan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing dapat menambah beban kerja dan stres pada tenaga kependidikan.

Penelitian terbaru juga menyoroti peran *organizational justice* (keadilan organisasi) sebagai faktor penting dalam mencegah *burnout* (Tepper, 2020). Ketika tenaga kependidikan merasa diperlakukan adil dan setara, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dan kurang rentan terhadap *burnout*. **Tepper, B. J. (2020). Organizational justice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 143-172.** (Artikel yang membahas peran *organizational justice* dalam mencegah *burnout*)



Konsekuensi *Burnout* (Dampak Spesifik pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin:

Selain konsekuensi umum yang disebutkan sebelumnya, *burnout* pada tenaga kependidikan di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin dapat memiliki dampak spesifik pada:

- 1) **Kualitas Layanan Mahasiswa:** Tenaga kependidikan yang mengalami *burnout* mungkin kurang responsif, kurang sabar, dan kurang perhatian terhadap kebutuhan mahasiswa.
- 2) **Efisiensi Administrasi:** *Burnout* dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas administrasi.
- 3) **Kolaborasi dengan Dosen:** *Burnout* dapat mengganggu komunikasi dan kolaborasi antara tenaga kependidikan dan dosen, yang dapat berdampak negatif pada kualitas pengajaran dan penelitian.
- 4) **Reputasi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin** : *Burnout* dapat mencemari citra Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin sebagai tempat kerja yang positif dan suportif, yang dapat mempengaruhi kemampuan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin untuk menarik dan mempertahankan tenaga kependidikan yang berkualitas.

Penelitian terbaru juga menyoroti peran *presenteeism* (tetap bekerja meskipun sakit) sebagai konsekuensi *burnout* (Hansen & Andersen, 2018).

Tenaga kependidikan yang mengalami *burnout* mungkin tetap datang bekerja meskipun merasa sakit atau tidak produktif, yang dapat memperburuk kondisi mereka dan membahayakan kesehatan rekan kerja.



- **Implikasi Praktis dan Rekomendasi:**

Memahami *burnout* pada tenaga kependidikan di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin memiliki implikasi praktis yang penting untuk pengembangan intervensi yang efektif. Beberapa rekomendasi meliputi:

- 1) **Mengurangi Beban Kerja:** Menganalisis dan merasionalisasi tugas-tugas administrasi, memberikan pelatihan dan dukungan yang memadai, dan memastikan bahwa tenaga kependidikan memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.
- 2) **Meningkatkan Otonomi dan Kontrol:** Memberikan tenaga kependidikan lebih banyak otonomi dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka, dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
- 3) **Meningkatkan Dukungan Sosial:** Menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, mendorong komunikasi yang terbuka, dan memberikan kesempatan untuk *team building* dan pengembangan profesional.
- 4) **Meningkatkan Keadilan Organisasi:** Memastikan bahwa semua tenaga kependidikan diperlakukan adil dan setara, memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, dan memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas.
- 5) **Mempromosikan Work-Life Balance:** Mendorong tenaga kependidikan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan



kehidupan pribadi, memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, dan mempromosikan gaya hidup sehat.

- 6) **Intervensi Tingkat Individu:** Menawarkan program pelatihan manajemen stres, konseling, dan dukungan psikologis untuk membantu tenaga kependidikan mengatasi *burnout*.

Poin-Poin Penting untuk Diingat (Diperluas):

- *Burnout* pada tenaga kependidikan di FK memiliki karakteristik unik yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian dan intervensi.
- Analisis *multilevel* diperlukan untuk memahami penyebab *burnout* secara komprehensif.
- *Organizational justice* dan *work-life balance* adalah faktor-faktor penting dalam mencegah *burnout*.
- Intervensi *burnout* harus ditujukan pada tingkat individu, pekerjaan, dan organisasi.
- Memantau dan mengevaluasi efektivitas intervensi *burnout* sangat penting untuk memastikan keberhasilan jangka panjang

2.2 Hubungan Beban Kerja dengan Stres dan *Burnout*

Penelitian oleh Busti et al. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan stres dan *burnout* pada karyawan. Selain itu, studi oleh Odini dan Prasetyo (2023) menemukan bahwa kerja yang berlebihan dapat meningkatkan risiko stres kerja dan *burnout*. Hal ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan beban kerja untuk menghindari dampak negatif terhadap kesehatan mental dan kinerja pegawai.



- Hubungan antara beban kerja, stres, dan *burnout* dapat dijelaskan melalui beberapa teori utama:

1. **Model Tuntutan-Kontrol (Demand-Control Model) (Karasek, 1979):** Teori ini menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi (beban kerja) namun memiliki kontrol yang rendah terhadap pekerjaan mereka. Kontrol yang rendah dapat berupa kurangnya otonomi dalam pengambilan keputusan, kurangnya kesempatan untuk menggunakan keterampilan, atau kurangnya dukungan dari atasan. Dalam konteks tenaga kependidikan di FK, beban kerja yang tinggi tanpa kontrol yang memadai dapat menyebabkan stres kerja dan *burnout*.

2. **Model Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan (Job Demands-Resources Model) (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007):** Teori ini memperluas Model Tuntutan-Kontrol dengan menambahkan konsep sumber daya pekerjaan. Sumber daya pekerjaan adalah aspek-aspek positif dari pekerjaan yang membantu individu mengatasi tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuan mereka. Sumber daya pekerjaan dapat berupa dukungan sosial, umpan balik, otonomi, dan kesempatan pengembangan karir. Menurut model JD-R, stres dan *burnout* terjadi ketika tuntutan pekerjaan (termasuk beban kerja) tinggi dan sumber daya pekerjaan rendah.

3. **Teori Konservasi Sumber Daya (Conservation of Resources Theory) (Hobfoll, 1989):** Teori ini menyatakan bahwa individu termotivasi untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya mereka (misalnya, energi, waktu, dukungan sosial). Ketika individu mengalami hilangnya sumber daya atau ancaman kehilangan sumber daya (misalnya,



karena beban kerja yang berlebihan), mereka akan mengalami stres. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan *burnout*, yang merupakan upaya untuk menghemat sumber daya yang tersisa.

2.3 Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris mengacu pada hasil karya ilmiah yang sudah dilakukan oleh penelitian lain di masa lampau dan relevan dengan topik penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini akan dipaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah peneliti rangkum ke dalam table berikut ini :

Tabel 3 Penelitian terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Temuan
Jennifer D Nahrgang	Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, <i>burnout</i> , engagement, and safety outcomes		Meta-analisis ini menemukan bahwa beban kerja kuantitatif (jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan) dan beban kerja kualitatif (kompleksitas pekerjaan) berhubungan positif dengan stres kerja dan kelelahan emosional (dimensi utama <i>burnout</i>)
Barrotul Jazilah (2020)	Analisis Pengaruh Job Demand Terhadap Work	Metode Structural Equation Model Partial	job demand berpengaruh pada work engagement dan <i>burnout</i> dengan signifikan positif, <i>burnout</i> tidak dapat memperlemah work engagement serta



	Engagement Melalui <i>Burnout</i>	Least Square (SEM-PLS)	<i>burnout</i> tidak mampu menjadi mediator pengaruh job demand terhadap work engagement
Maria Noventa Asri Rahayu ¹	Pengaruh Job Demands, Personal Resources, dan <i>Burnout</i> Terhadap Work Engagement pada PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya	Metode Analisis regresi linear berganda d	job demands (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap work engagement ; personal resources (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap work engagement dan <i>burnout</i> (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada karyawan PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya
Arnold B. Bakker (2014)	Crossover of <i>Burnout</i> and Engagement in Work Teams	analisis regresi	Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan penurunan <i>work engagement</i> (keterikatan kerja) dan peningkatan <i>burnout</i> pada pekerja di berbagai sektor.
Schaufeli, W. P. Bakker, & Van der Wal, W.	How Job Demands Cause <i>Burnout</i> :	analisis regresi	Penelitian ini memberikan bukti empiris yang mendukung model JD-R dan menunjukkan bahwa <i>lack of job</i>



	Explanatory Mechanisms		<i>resources</i> merupakan faktor penting yang memperkuat hubungan antara <i>job demands</i> dan <i>burnout</i>. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menyediakan sumber daya pekerjaan yang memadai untuk membantu pekerja mengatasi tuntutan pekerjaan dan mencegah <i>burnout</i>.
--	------------------------	--	---

- **Implikasi Kontekstual (Tenaga Kependidikan di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin :**

Dalam konteks tenaga kependidikan di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, hubungan antara beban kerja, stres, dan *burnout* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor unik:

- **Tuntutan Administrasi yang Tinggi:** Tenaga kependidikan seringkali harus menangani volume pekerjaan yang besar, tenggat waktu yang ketat, dan tuntutan akurasi yang tinggi.
- **Interaksi yang Intens dengan Berbagai Pihak:** Tenaga kependidikan terus berinteraksi dengan dosen, mahasiswa, staf lain, dan pihak eksternal, yang dapat menimbulkan stres dan konflik.



- **Kurangnya Pengakuan dan Kesempatan Pengembangan Karir:** Tenaga kependidikan seringkali merasa kurang dihargai dan kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka, yang dapat menyebabkan penurunan motivasi dan *burnout*.
- **Budaya Fakultas Kedokteran yang Kompetitif dan Hierarkis:** Budaya Fakultas Kedokteran yang kompetitif dan hierarkis dapat meningkatkan stres dan tekanan pada tenaga kependidikan.
- **Perubahan Kebijakan dan Regulasi:** Perubahan kebijakan dan regulasi di sektor pendidikan tinggi dapat menambah beban kerja dan stres pada tenaga kependidikan.
- **Perubahan Perilaku Kesehatan:** Stres dan *burnout* dapat menyebabkan perubahan perilaku kesehatan yang negatif, seperti kurang tidur, pola makan yang tidak sehat, kurang olahraga, dan penyalahgunaan zat. Perubahan perilaku kesehatan ini dapat memperburuk kesehatan fisik dan mental





Optimized using
trial version
www.balesio.com