

**HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DAN  
*ETHICAL ORGANIZATION CULTURE*  
DENGAN *BURNOUT* PADA DOSEN**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar S1 Psikologi Islam (S.Psi)  
UIN Raden Intan Lampung

Oleh:

**Rahmadani Eka Deswara**  
**1931080358**

**PROGRAM STUDI: PSIKOLOGI ISLAM**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
TAHUN 2024 / 1446 H**

**HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DAN  
*ETHICAL ORGANIZATION CULTURE*  
DENGAN *BURNOUT* PADA DOSEN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar S1 Psikologi Islam (S.Psi)  
UIN Raden Intan Lampung

Oleh:

**Rahmadani Eka Deswara  
1931080358**

Program Studi: Psikologi Islam

Pembimbing I : Dr. Ahmad Isnaeni, M. A  
Pembimbing II : H. Rahmad Purnama, M. Si

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
TAHUN 1446 / 2024 H**

## ABSTRAK

### HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DAN *ETHICAL ORGANIZATION CULTURE* DENGAN *BURNOUT* PADA DOSEN

Oleh:

**Rahmadani Eka Deswara**

Dosen mempunyai tugas pokok untuk menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pengajaran dan pendidikan, melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat. Selain itu, terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan dosen, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk fakultas ataupun universitas. Namun, dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya ada banyak tuntutan dan tekanan dalam diri dosen yang ketika tidak berjalan baik sesuai dengan yang seharusnya, diduga dapat mendorong timbulnya stres yang dapat mengarah pada *burnout*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *hubungan work life balance* dan *ethical organization culture* dengan *burnout* pada dosen. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen yang berstatus PNS dan PPPK di UIN Raden Intan Lampung. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah *accidental sampling*. Dalam penelitian ini subjek yang terlibat berjumlah 103 dosen. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu Skala *Burnout* ( $\alpha=0,942$ ), Skala *Work Life Balance* ( $\alpha=0,888$ ), dan CEVMS-Short Form ( $\alpha=0,945$ ). Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dan analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan software JASP 0.18.3 for windows.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *work life balance* dan *ethical organization culture* secara bersama-sama mempengaruhi *burnout* pada dosen ( $R = 0,648$ ;  $F= 36,171$ ;  $p < ,001$ ) dengan sumbangan efektif 42% ( $R^2= 0,420$ ). Hasil hipotesis kedua diperoleh nilai korelasi  $R=0,545$ ;  $p < ,001$ . artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan *burnout* pada dosen. Hasil analisis ketiga diperoleh nilai korelasi  $R= 0,556$ ;  $p < ,001$ . artinya terdapat hubungan antara *ethical organization culture* dengan *burnout* pada dosen. Variabel *work life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 20% dan Variabel *ethical organization culture* memberikan sumbangan efektif sebesar 22 %. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan asumsi semakin tinggi *work life balance* dan *ethical organization culture* pada dosen maka akan menurunkan tingkat *burnout* pada dosen.

**Kata kunci:** *Burnout, Work Life Balance, Ethical Organization Culture*

## ABSTRACT

### HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DAN *ETHICAL ORGANIZATION CULTURE* DENGAN *BURNOUT* PADA DOSEN

Oleh:

**Rahmadani Eka Deswara**

*Lecturers have the main task of carrying out the Tridharma of Higher Education which includes teaching and education, conducting research, and community service. In addition, there are other activities that lecturers must carry out, such as holding structural positions and becoming members of committees or working groups that carry out activities for faculties or universities. However, in carrying out their duties and responsibilities there are many demands and pressures on lecturers which, when they do not go well as they should, are thought to encourage the onset of stress which can lead to burnout.*

*This study aims to determine the relationship between work-life balance and ethical organization culture with burnout in lecturers. The population in this study were lecturers who were civil servants (PNS) and PPPK at UIN Raden Intan Lampung. The sampling technique used in the study was accidental sampling. In this study, the subjects involved amounted to 103 lecturers. The data collection technique in this study used three scales, namely the Burnout Scale ( $\alpha = 0.942$ ), the Work-Life Balance Scale ( $\alpha = 0.888$ ), and the CEVMS-Short Form ( $\alpha = 0.945$ ). The analysis technique in this study uses multiple regression analysis techniques and simple regression analysis using the help of JASP 0.18.3 software for windows.*

*The results of this study found that work-life balance and ethical organization culture together affect burnout in lecturers ( $R = 0.648$ ;  $F = 36.171$ ;  $p < .001$ ) with an effective contribution of 42% ( $R^2 = 0.420$ ). The results of the second hypothesis obtained a correlation value  $R = 0.545$ ;  $p < .001$ . meaning that there is a significant relationship between work-life balance and burnout in lecturers. The results of the third analysis obtained a correlation value of  $R = 0.556$ ;  $p < .001$ . meaning that there is a relationship between ethical organization culture with burnout in lecturers. The work-life balance variable provides an effective contribution of 20% and the ethical organization culture variable provides an effective contribution of 22%. Based on the results obtained, it can be concluded that the hypothesis proposed in this study is accepted with the assumption that the higher the work-life balance and ethical organization culture in lecturers, the lower the level of burnout in lecturers.*

**Keywords:** *Burnout, Work Life Balance, Ethical Organization Culture*

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmadani Eka Deswara

NPM : 1931080358

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan *Work Life Balance* dan *Ethical Organization Culture* dengan *Burnout* pada Dosen” merupakan hasil karya penelitian bukan hasil plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Bandar Lampung, 05 Juli  
2024



Rahmadani Eka Deswara  
1931080358



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 ☎(0721) 703260

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Hubungan *Work Life Balance* dan *Ethical Organization Culture* Dengan *Burnout* Pada Dosen  
Nama : Rahmadani Eka Deswara  
NPM : 1931080358  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

**MENYETUJUI**

Untuk Dimunaqosyahkan dan Dipertahankan pada Sidang Munaqosyah  
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Dr. Ahmad Isnaeni, M.A**  
**NIP. 197403302000031001**

**Pembimbing II**

**H. Rahmad Purnama, M.Si**  
**NIP. 198810262022031001**

Mengetahui,  
Ketua Prodi Psikologi Islam

**Drs. M. Nursalim Malay, M.Si**  
**NIP. 196301011999031001**








**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 ☎(0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: “Hubungan *Work Life Balance* dan *Etical Organization Culture* dengan *Burnout* pada Dosen” disusun oleh Rahmadani Eka Deswara, NPM: 1931080358, Jurusan: Psikologi Islam. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama pada Hari/Tanggal: Jum’at. 05 Juli 2024.

**TIM PENGUJI**

<b>Ketua Sidang</b>	<b>: Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si</b>	(.....  )
<b>Sekretaris</b>	<b>: Silvia Anggraini, M.Kes</b>	(.....  )
<b>Penguji Utama</b>	<b>: Ira Hidayati, S.Psi, MA</b>	(.....  )
<b>Penguji Pendamping I</b>	<b>: Dr. Ahmad Isnaeni, M. A</b>	(.....  )
<b>Penguji Pendamping II</b>	<b>: H. Rahmad Purnama, M.Si</b>	(.....  )



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

  
**Ahmad Isnaeni, MA**  
NIP. 197403302000031001

## MOTTO

*“Barangsiapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Dia akan memberi jalan keluar.”*

**(Q.S. AT-TALAQ: 2)**

*“Terlambat bukan berarti gagal, terus berusaha sebaik mungkin dan yakin bahwa tidak akan ada sesuatu yang sia-sia”*

**(\_EWP\_)**





## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrohmanirrohim*

Rasa syukur yang mendalam kepada Allah SWT yang telah memberikan kasih sayang-Nya, kekuatan, kesabaran, ilmu, serta segala kuasa-Nya. Atas segala karunia serta kemurahan yang Allah berikan hingga pada akhirnya saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Sholawat serta salam juga tidak lupa saya haturkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Atas izin Allah SWT saya dapat mempersembahkan karya tulis ilmiah ini kepada orang-orang yang berarti disekeliling saya. Mereka yang selalu memberikan motivasi serta semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Karya tulis yang sederhana ini saya persembahkan unta:

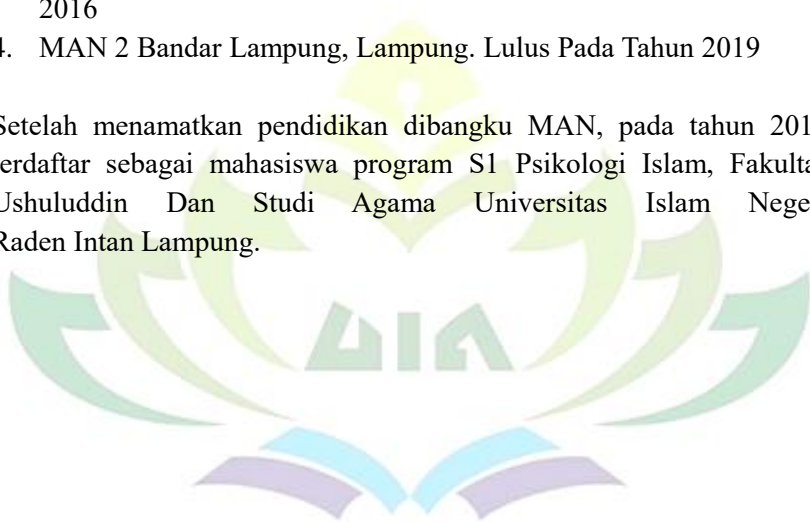
1. Untuk kedua orang tua saya yang sangat saya hormati dan saya cintai. Ibu Rosnani dan Bapak Rahmat Soleh. Saya persembahkan karya ini kepada kalian yang telah melahirkanku, merawat serta mendidikku, menyayangiku, mendoakan serta memberikan segalanya yang terbaik untukku. Karya tulis ilmiah ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan, doa-doa yang tulus dari kalian.
2. Untuk kakak-kakak saya, Septiana, M. Yusuf, Nita Berlian, Rizky Octorahelim, dan Erika Juviani. Terimakasih atas segala doa-doa tulusnya, dan dukungan yang tiada henti sehingga saya menyelesaikan karya tulis ilmiah ini dengan baik.
3. Untuk Elisa Widya Purwita, terimakasih atas dukungannya, semangatnya dan arahnya. Hingga karya tulis ilmiah ini dapat saya selesaikan dengan baik.

## RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Rahmadani Eka Deswara, dilahirkan di Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Bumi Waras, Bandar Lampung pada tanggal 20 Desember 2000. Anak ke enam dari enam bersaudara, dengan ayah yang bernama Rahmat Soleh dan ibu yang bernama Rosnani. Untuk pertama kali menempuh pendidikan di:

1. RA Perwanida 1 Bandar Lampung, Lampung. Lulus Pada Tahun 2006
2. SD Negeri 4 Sukaraja, Lampung. Lulus Pada Tahun 2013
3. SMP Negeri 12 Bandar Lampung, Lampung. Lulus Pada Tahun 2016
4. MAN 2 Bandar Lampung, Lampung. Lulus Pada Tahun 2019

Setelah menamatkan pendidikan dibangku MAN, pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirahim*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, puji dan syukur peneliti ucapkan kepada kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan segala kenikmatan, ilmu pengetahuan, kemudahan serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Penyelesaian skripsi ini melewati proses panjang dimana peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis ini jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, imbingan, dan arahan dari pihak-pihak yang terlibat dan turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin Z, M. Ag., Ph. D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, M.A selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.
3. Bapak Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si selaku Ketua Prodi serta Ibu Annisa Fitriani, S. Psi., M.A selaku sekretaris prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta memberikan informasi mengenai perkuliahan.
4. Bapak Adnan Faizal Reza, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama perkuliahan hingga saat ini.
5. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, M. A selaku dosen pembimbing I dan Bapak Rahmad Purnama, M.Si selaku dosen pembimbing II. Terimakasih telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah

mendidik serta memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan.

7. Kepada tim penguji, Bapak Drs. H. M. Nursalim Malay, M,Si selaku ketua sidang, Ibu Ira Hidayati, S.Psi. MA selaku penguji utama dan Ibu Silvia Anggraini, M. Kes selaku sekretaris sidang. Terimakasih telah memberikan kritik dan saran yang membangun pada karya penelitian ini agar skripsi ini menjadi lebih baik.
8. Kepada semua responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi skala penelitian, saya ucapkan terimakasih atas dukungannya.
9. Teruntuk Elisa Widya Purwita, terimakasih atas dukungannya, bantuannya, arahannya, dan juga terimakasih telah mengajarkan banyak hal selama saya menulis skripsi ini.
10. Teman-teman Angkatan 2019 terutama psikologi kelas B yang telah berjuang bersama dari awal perkuliahan sampai saat ini.
11. Untuk teman-teman yang telah kebersamai selama perkuliahan saya ucapkan terimakasih atas doa dan dukungannya.
12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi.

Peneliti berharap kepada Allah SWT semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keikhlasannya akan menjadi pahala dan amal yang barokah serta mendapat kemudahan dari Allah SWT, Aamiin.

Bandar Lampung, 05 Juli  
2024



Rahmadani Eka Deswara  
NPM. 1931080358

## DAFTAR ISI

### HALAMAN JUDUL

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Penelitian Relevan.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>13</b>
A. <i>Burnout</i> .....	13
1. Pengertian <i>Burnout</i> .....	13
2. Aspek-Aspek <i>Burnout</i> .....	14
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i> .....	16
4. <i>Burnout</i> Dalam Perspektif Islam .....	18

B. <i>Work Life Balance</i> .....	19
1. Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	19
2. Aspek-Aspek <i>Work Life Balance</i> .....	20
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	21
4. Manfaat <i>Work Life Balance</i> .....	22
C. <i>Ethical Organization Culture</i> .....	23
1. Pengertian <i>Ethical Organization Culture</i> .....	23
2. Aspek-Aspek <i>Ethical Organization Culture</i> .....	24
D. Hubungan <i>Work Life Balance</i> dan <i>Ethical Organization Culture</i> dengan <i>Burnout</i> pada Dosen.....	26
E. Kerangka Berpikir .....	28
F. Hipotesis Penelitian.....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN .....** **29**

A. Identifikasi Variabel .....	29
B. Defini Operasional .....	29
1. <i>Burnout</i> .....	29
2. <i>Work Life Balance</i> .....	29
3. <i>Ethical Organization Culture</i> .....	30
C. Subjek Penelitian.....	30
1. Populasi .....	30
2. Teknik Sampel.....	31
3. Sampel .....	31
D. Metode Pengumpulan Data .....	31
1. Skala <i>Burnout</i> .....	32
2. Skala <i>Work Life Balance</i> .....	32
3. Skala <i>Ethical Organization Culture</i> .....	33
E. Validitas Dan Reliabilitas.....	34
1. Validitas.....	34
2. Reliabilitas .....	34
F. Teknik Analisis Data.....	35

### **BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....** **37**

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian .....	37
1. Orientasi Kancah.....	37
2. Persiapan Penelitian.....	37
3. Pelaksanaan <i>Try Out</i> .....	38

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	39
5. Penyusunan Instrumen Penelitian .....	41
B. Pelaksanaan Penelitian .....	43
1. Penentuan Subjek Penelitian .....	43
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data .....	43
3. Skoring .....	44
4. Karakteristik Responden .....	45
C. Analisis Data Penelitian .....	47
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian .....	47
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian .....	47
3. Uji Asumsi .....	49
4. Uji Hipotesis .....	54
5. Analisis Persamaan Regresi .....	56
D. Pembahasan .....	57
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Rekomendasi .....	61

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Populasi Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Blueprint Skala <i>Burnout</i> .....	32
Tabel 3.3 Blueprint Skala <i>Work Life Balance</i> .....	33
Tabel 3.4 Blueprint Skala <i>Ethical Organization Culture</i> .....	33
Tabe 4.1 Hasil Seleksi Aitem Skala <i>Burnout</i> .....	39
Tabel 4.2 Hasil Seleksi Aitem Skala <i>Work Life Balance</i> .....	40
Tabel 4.3 Hasil Seleksi Aitem Skala <i>Ethical Organization Culture</i> .....	41
Tabel 4.4 Sebaran Aitem Valid Skala <i>Burnout</i> .....	42
Tabel 4.5 Sebaran Aitem Valid Skala <i>Work Life Balance</i> .....	42
Tabel 4.6 Sebaran Aitem Valid Skala <i>Etical Organization Culture</i> .....	43
Tabel 4.7 Data Demografi Responden.....	45
Tabel 4.8 Deskripsi Data Penelitian .....	47
Tabel 4.9 Rumus Norma Kategorisasi.....	48
Tabel 4.10 Kategorisasi Variabel <i>Burnout</i> .....	48
Tabel 4.11 Kategorisasi <i>Work Life Balance</i> .....	49
Tabel 4.12 Kategori <i>Ethical Organization Culture</i> .....	49
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	50
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas .....	53
Tabel 4.15 Uji Regresi Berganda.....	54
Tabel 4.16 Uji Hipotesis Kedua Dan Ketiga .....	55
Tabel 4.17 Hasil Persamaan Regresi .....	56



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian .....	28
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Tiga Variabel .....	51
Gambar 3. Uji Linieritas <i>Burnout Vs. Work Life Balance</i> .....	52
Gambar 4. Uji Linieritas <i>Burnout Vs. Ethical Organization Culture</i> .....	53
Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas .....	54



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Rancangan Skala Penelitian
- Lampiran 2. Distribusi Data Uji Coba Skala
- Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Skala
- Lampiran 4. Skala Penelitian
- Lampiran 5. Contoh Skala Penelitian yang Terisi
- Lampiran 6. Data Tabulasi Variabel Penelitian
- Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi
- Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 9. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 10. Hasil Turnitin





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan suatu bentuk pemenuhan kebutuhan dari seseorang untuk membawa individu berada pada kehidupan yang lebih memuaskan dari kehidupan yang sebelumnya. Pada era globalisasi saat ini, sudah menjadi hal yang perlu diperhatikan bagi organisasi untuk mencari dan mengembangkan sumber daya manusia yang aktif, sigap dan berkompeten dalam menjalankan segala bentuk tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Seiring dengan pembangunan nasional yang semakin berkembang, perguruan tinggi dituntut untuk semakin mandiri, berotonomi, dan dikelola secara profesional sebagai sebuah lembaga pendidikan, maka pendidikan tinggi mengemban misi mulia, yakni mendidik dan meningkatkan mutu sumber daya manusia, baik melalui pendidikan formal dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, maupun melalui pelatihan dalam rangka peningkatan keterampilan (Siddiq & Suhana, 2023; Tameon, 2019; Sulistyowati, 2018).

Pendidikan tinggi memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan kemajuan suatu negara. Dosen sebagai ujung tombak dalam menyampaikan ilmu pengetahuan dan membimbing mahasiswa berperan krusial dalam mencapai tujuan tersebut.

Dosen adalah tenaga pendidik tingkat perguruan tinggi yang merupakan komponen utama dalam sistem perguruan tinggi di Indonesia. Berdasarkan UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa dosen mempunyai tugas pokok untuk menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pengajaran dan pendidikan, melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat serta tugas penunjang lainnya (Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2005).

Dosen memiliki peran, tanggung jawab dan tugas untuk menentukan sistem pembelajaran yang tepat dan membentuk sumber daya tangguh yang ada dalam diri setiap mahasiswa untuk keberhasilan mahasiswa nantinya dalam persaingan di dunia kerja, mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta

menghasilkan intelektual, ilmuwan, dan/atau profesional yang berbudaya dan kreatif, toleran, demokratis, berkarakter tangguh, serta berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa (Undang-Undang RI No 12, 2012; Pertiwi et al, 2017).

Berkaitan dengan profesi ini, dosen dituntut untuk selalu mengupgrade diri dan mengikuti akan perkembangan keilmuan yang ada. Semakin dosen berkompeten, maka akan semakin berkualitas lulusan-lulusan yang dapat dicetak, dan semakin bermutu kualitas pendidikan (Pertiwi et al, 2017; Rochmah, 2020).

Selain itu, terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan dosen, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk fakultas ataupun universitas (Mahani, 2020). Namun, dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya ada banyak tuntutan dan tekanan dalam diri dosen yang ketika tidak berjalan baik sesuai dengan yang seharusnya, diduga dapat mendorong timbulnya stres yang dapat mengarah pada *burnout* (Tejarut, 2021; Tameon, 2021; Mashuri et al., 2022; Gemely & Baharuddin, 2020).

Menurut Maslach dan Leiter (2016) *burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respon dari stressor yang berkepanjangan yang terjadi ditempat kerja. *Burnout* adalah respon terhadap stres kerja kronis yang muncul ketika strategi koping yang digunakan oleh individu untuk mengelola stres kerja gagal (Lubbedeh, 2020; Valsania, 2022). *Burnout* dapat terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang berasal dari pekerjaan. Tuntutan kerja yang umum termasuk kelebihan beban kerja, beban emosional, tekanan waktu, atau konflik interpersonal (Bekker, 2017; Lee, 2015; Maslach & Schaufeli, 2019).

Schaufeli et al., (2011) menyatakan *burnout* terjadi ketika pekerja mempersepsikan kurangnya kesetaraan antara usaha dan kontribusi yang dilakukan dengan hasil yang diperoleh dalam pekerjaannya. Individu yang mengalami *burnout* dapat mempengaruhi hubungan di tempat kerja dengan menyebabkan perselisihan pribadi dan mengganggu alur kerja. *Burnout* dapat menular dan melangggengkan dirinya sendiri melalui interaksi sosial di tempat kerja (Maslach dan Leiter, 2016; Maslach, 2015).

*Burnout* merupakan kondisi dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh stress dalam waktu yang cukup panjang serta situasi yang menuntut individu tersebut mengalami keterikatan emosional yang cukup tinggi (Damayanti et al., 2022; Purnama, 2023). *Burnout* kerap terjadi pada pekerja yang memberikan pelayanan jasa pada orang lain, seperti perawat, karyawan, dan dosen (Ringgio, 2013).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tameon (2019) menemukan bahwa sebanyak 44,66% dosen di Kupang mengalami *burnout*. Kemudian penelitian Mashuri et al (2022) menemukan sebanyak 69,6 % dosen di Universitas Sebelah Maret mengalami *burnout*. Selanjutnya penelitian Gemelay dan Baharuddin (2020) menemukan sekitar 36% dosen di UIN Alauddin Makasar mengalami *burnout*. Kemudian penelitian Wayanti et al (2016) membuktikan bahwa *burnout* dialami oleh para dosen dengan persentase 50% kelelahan secara fisik dan 56,3% mengalami kelelahan emosional yang tinggi.

*Burnout* dapat memiliki dampak negatif yang signifikan bagi dosen, mencakup penurunan kinerja akademik akibat kurangnya motivasi dan kelelahan fisik dan mental, menyebabkan kurangnya kepuasan kerja, dan mengurangi keterlibatan dalam aktivitas akademik tambahan seperti penelitian dan pembimbingan mahasiswa. Selain itu, interaksi dosen dengan mahasiswa dapat terpengaruh, dan dapat muncul masalah seperti peningkatan tingkat absensi dan pergantian dosen, yang pada akhirnya dapat merugikan reputasi perguruan tinggi. Lingkungan kerja yang tidak sehat dan gangguan hubungan sosial dengan rekan kerja dan staf juga dapat menjadi konsekuensi dari *burnout* (Windasari, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 27 Oktober 2023 dengan subjek LZ, XZ, YZ, dan PF dosen salah satu fakultas di UIN Raden Intan Lampung. Pada hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa ke empat subjek mengalami *burnout* disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, beban kerja ganda, sulit membagi waktu antara mengajar dan menjadi praktisi, dan pekerjaan-pekerjaan lain di luar jam mengajar sebagai dosen serta banyaknya administrasi yang harus dipenuhi oleh dosen.

Kondisi lain yang menjadi penyebab *burnout* pada dosen yaitu tekanan dari pihak pimpinan, diperlakukan tidak adil oleh pimpinan, tidak menerima adanya perbedaan, kesejahteraan yang tidak diperhatikan, pemberian pekerjaan yang berlebihan yang tidak sesuai dengan kemampuan dosen, lingkungan kerja yang tidak kondusif, adanya aturan yang terkadang membuat dosen memiliki batasan dalam berinovasi, kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja yang membuat dosen merasa tidak bernilai dan hubungan yang tidak terjalin baik antar dosen, dosen dengan pimpinan dan dosen dengan pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* tersebut diantaranya beban kerja (Indrawan et al, 2022; Angreni et al., 2022; Indryan & Suhana, 2022), efikasi diri (Alverina dan Ambarwati, 2019; Fahrurroddin, 2020), dukungan sosial (Adawiyah, 2018), *ethical organization culture* (Rhodes & Selendru, 2019), dan *work life balance* (Galis & Puspitadewi, 2019; Lestari & Purba, 2019). Faktor internal yang dapat mempengaruhi *burnout* ini salah satunya adalah *work life balance*.

Fisher, Bulger, Smith (2009) mendefinisikan *work life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Purohit (2013) mendefinisikan *work life balance* sebagai kepuasan dan keberfungsian yang baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang rendah.

Menurut Schermerhorn (2016) *work life balance* sebagai bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Tingginya tuntutan pekerjaan, beban akademik, dan tekanan untuk memenuhi standar penelitian serta tuntutan administratif di dunia akademik dapat menciptakan tantangan besar bagi dosen. Dalam upaya untuk memenuhi harapan ini, dosen seringkali cenderung mengorbankan waktu dan tenaga pribadi mereka, yang pada gilirannya dapat mengarah pada ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

*Work life balance* menjadi faktor kunci dalam menjaga kesejahteraan dan produktivitas dosen. Dosen yang berhasil mencapai *work life balance* cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, kesehatan mental yang baik, dan kontribusi akademik yang lebih optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan *burnout*. *Work life balance* dapat memberikan kesempatan bagi dosen untuk melakukan aktivitas yang menyenangkan, bermanfaat, dan mengembangkan diri, seperti berolahraga, beribadah, bersosialisasi, belajar, atau berlibur. Sehingga diharapkan dengan *work life balance* yang tinggi dapat menurunkan tingkat *burnout* pada dosen.

Dalam penelitian Adebisi (2019) menemukan bahwa *work life balance* dapat membuat dosen menjadi lebih sejahtera secara psikologis dan membuat dosen mencapai kepuasan pada pekerjaan mereka. Wicaksana (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa semakin tinggi *work life balance* seseorang akan membuat *burnout* semakin rendah.

Kemudian penelitian Pratiwi dan Zulkarnain (2019) menemukan bahwa *work life balance* pada individu dapat mempengaruhi *burnout*. Lebih lanjut, penelitian Rahmi dan Nurul (2022) juga menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *work life balance* dengan *burnout* dengan sumbangan efektif sebesar 59,4%.

Banu (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dosen yang memiliki *work life balance* yang memuaskan akan cenderung lebih efektif dalam bekerja, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya dan tidak dapat menyeimbangkan perannya dalam bekerja dan perannya dalam keluarga akan cenderung menarik diri dari aktifitas pekerjaan. Dalam penelitiannya, Banu (2016) juga menambahkan bahwa *work life balance* ini dapat terealisasikan tak lepas dengan kontribusi dan kebijakan yang diberikan oleh atasan dan pemberi kerja serta membantu memberikan intervensi di tempat kerja dan mengembangkan para pekerja. Menurut Banu (2015), ia menyatakan bahwa *work life balance* terkait dengan pemisahan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang pekerja dalam organisasi.



Disisi lain, menurut Menurut Maslach dan Leiter (2016) salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi terjadinya *burnout* adalah *organizational culture* khususnya *ethical organization culture*. Hal ini dikarenakan stress akan muncul saat individu merasa tuntutan dan harapan lingkungan melebihi sumber daya pribadinya. Karyawan khawatir terhadap terlalu banyak perubahan di tempat kerja. Seiring dengan ketidakpastian tentang perubahan, muncul kemungkinan stress (Huhtala et al., 2018; Debode et al., 2014).

*Ethical organization culture* adalah bentuk spesifik dari budaya organisasi (termasuk nilai dan sistem yang dapat mempromosikan perilaku etis) yang merupakan fenomena yang dikonstruksi secara sosial. *Ethical organization culture* mengacu pada kualitas etis dari lingkungan kerja, yang didefinisikan sebagai nilai-nilai bersama, norma, dan keyakinan yang dapat merangsang perilaku etis yang membahas kejelasan, kongruensi pengawas, kongruensi manajemen, kelayakan, dukungan, transparansi, kemampuan, dan sanksi dalam sebuah organisasi. *Ethical organization culture* mencakup kondisi yang ada di organisasi dan panduan kepatuhan dengan harapan etis (Huhtala et al., 2018; Farooq et al., 2017).

*Ethical organization culture* membentuk lingkungan kerja yang menguntungkan yang mendukung kesejahteraan dosen. Teori transaksional stress menjelaskan bahwa stres dilihat sebagai hasil dari transaksi antara individu dan lingkungan, perasaan bahwa organisasi tidak menyediakan sumber daya dan wewenang pribadi yang memadai untuk perilaku etis dapat dialami oleh dosen sebagai pemicu *stress* karena hal itu mencegahnya bertindak sesuai dengan *ethical organization culture* (Stober & Weißenberger, 2019; Hoang et al., 2023).

*Ethical organization culture* dapat menurunkan *Burnout* pada dosen melalui beberapa cara, antara lain: (1) memberikan dukungan, penghargaan, dan pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi dosen; (2) memberikan fleksibilitas, otonomi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan dosen; (3) memberikan fasilitas, insentif, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dosen; dan (4) memberikan contoh, teladan, dan pemimpin yang memiliki etika dan moralitas yang baik.

Selain itu, *ethical organization culture* juga memainkan peran penting dalam mengelola stres dan mencegah *burnout*. *Ethical organization culture* menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan bertanggung jawab, yang dapat menjadi faktor pelindung terhadap dampak negatif dari stres dan tekanan dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rhodes dan Salendu (2020) menemukan bahwa *ethical organization culture* memiliki peran yang besar dalam menghambat pembentukan *Burnout* pada karyawan di organisasi. *Ethical organization culture* berkaitan dengan kondisi dan sistem kontrol perilaku yang ada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi karyawan dan manajer untuk mematuhi atau tidak mematuhi apa yang dianggap sebagai tindakan etis atau tidak etis.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa pentingnya *work life balance* dan *etical organization culture* untuk membantu menurunkan *burnout* pada dosen. Oleh karena itu, peneliti ingin mendalami lebih lanjut dengan mengambil judul **“Hubungan *Work life balance* dan *Etical Organization Culture* dengan *Burnout* pada Dosen”**

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dan *ethical organization culture* dengan *burnout* pada dosen?
2. Apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *burnout* pada dosen?
3. Apakah terdapat hubungan antara *ethical organization culture* dengan *burnout* pada dosen?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dan *ethical organization culture* dengan *burnout* pada dosen
2. Untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *burnout* pada dosen
3. Untuk mengetahui hubungan antara *ethical organization culture* dengan *burnout* pada dosen

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literasi kepada pembaca khususnya tentang *work life balance* dan *ethical organization culture* pada dosen yang ada di Indonesia yang dipengaruhi oleh *burnout*. Penelitian ini juga dapat menjadi sumbangsih ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu psikologi industri dan organisasi.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Dosen

Bagi dosen diharapkan dapat manajemen waktu dengan baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga *burnout* bisa diminimalisir.

###### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya, untuk bisa membahas variabel lain terhadap variabel terikatnya yaitu *burnout*. Karena tidak menutup kemungkinan variabel lain dapat mempengaruhi adanya *burnout*.

#### **E. Penelitian Relevan**

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis terlebih dahulu melakukan kajian terhadap variabel maupun penelitian yang relevan. Diantaranya sebagai berikut;

##### 1. Penelitian Galaiya *et al.*, (2020) yang berjudul “*Factors associated with Burnout syndrome in surgeons: a systematic review*”

Penelitian ini menemukan bahwa individu yang memiliki usia yang lebih muda dan jenis kelamin perempuan cenderung dikaitkan dengan tingkat kelelahan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan area yang dapat dicermati untuk mengurangi tuntutan pekerjaan yang menyebabkan *burnout*. Mengintervensi faktor psikologis tertentu seperti kecerdasan emosional, ketahanan, dan kesadaran dapat membantu mengurangi terjadinya *burnout*.

Persamaan penelitian Galaiya (2020) dengan penelitian ini, yaitu sama-sama ingin mengetahui *Burnout* pada individu. Kemudian perbedaannya, yaitu. Penelitian Galaiya (2020) melihat *burnout* dari beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini melihat *burnout* dari *work life balance* dan *ethical organization culture* sebagai variabel bebas. Kemudian penelitian Galaiya dilakukan di London sedangkan penelitian ini di Indonesia.

2. Penelitian Rhodes dan Alice (2020), berjudul “*Hubungan antara Ethical Organizational Culture dengan Burnout: Peran Mediasi Managerial openness*”

Penelitian ini bertujuan adalah untuk menganalisa peran *managerial openness* sebagai mediator pada hubungan antara *ethical organizational culture* dan *burnout* pada karyawan di organisasi xyz sebagai salah satu institusi pemerintah Indonesia yang bergerak di bidang keuangan. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa *ethical organizational culture* melalui *managerial openness* memiliki peran yang besar dalam menghambat pembentukan *burnout* pada karyawan di organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama meneliti *burnout* dengan variabel bebas *ethical organization culture*. Kemudian skala yang digunakan sama-sama skala CEVMS milik Debode (2013). Adapun perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel *work life balance* dan *ethical organization culture* sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian Rhodes dan Alice (2020) menggunakan variabel *managerial openness* sebagai variabel moderator.

3. Penelitian Lestari dan Purba (2019) berjudul “*Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit*”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* pada perawat rumah sakit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* mempengaruhi *burnout*. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* yang ditemukan dalam penelitian ini seperti komitmen *afektif*, *self esteem*, dan performa kerja. Persamaan penelitian Lestari dan Purba (2019) adalah sama-sama meneliti mengenai *work life balance* dan *burnout*. Namun

bedanya adalah dalam penelitian ini menambahkan variabel *ethical organization culture* sebagai variabel bebas.

4. Penelitian Thelen dan Formanchuk (2022) berjudul “*Culture and internal communication in Chile: Linking ethical organizational culture, transparent communication, and employee advocacy*”

Studi saat ini meneliti bagaimana budaya organisasi etis berhubungan dengan perilaku advokasi karyawan melalui peran mediasi komunikasi transparan dan investasi hubungan yang dirasakan. Melalui survei kuantitatif dengan 350 karyawan yang bekerja untuk berbagai organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi etis memainkan peran penting dalam memelihara komunikasi yang transparan dan investasi hubungan yang dirasakan, yang pada gilirannya menumbuhkan perilaku advokasi karyawan. Selain itu, dampak komunikasi transparan pada advokasi karyawan sebagian dimediasi oleh investasi hubungan yang dirasakan.

Persamaan penelitian Thelen dan Formanchuk (2022) dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *ethical organization culture*. Adapun perbedaannya adalah pada penelitian tersebut variabel *ethical organization culture* sebagai variabel terikat dan variabel *internal communication, transparent communication* dan perilaku advokasi sebagai variabel moderator. Sedangkan penelitian ini menggunakan *burnout* sebagai variabel terikat, *work life balance* dan *ethical organization* sebagai variabel bebas.

5. Penelitian Tameon (2019) berjudul “*Gambaran Burnout Pada Dosen STAKN Kupang*”.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran *burnout* pada dosen stakn kupang. Penelitian ini menemukan bahwa Berdasarkan gender didapati bahwa dosen STAKN Kupang yang berjenis kelamin perempuan mengalami *burnout* sebesar 41,46% sedangkan jenis kelamin laki-laki sebesar 47,25%. Selain itu, dari status pernikahan didapati bahwa dosen STAKN Kupang yang menikah mengalami *burnout* sebanyak 47,22 % dan yang belum menikah sebesar 40,43%. Persamaan penelitian Tameon (2020) dengan penelitian ini adalah sama-sama bertujuan untuk melihat gambaran *burnout* pada dosen. Perbedaan penelitian Tameon

(2020) dengan penelitian ini yaitu, penelitian ini menambahkan variabel *work life balance* dan *ethical organization culture* sebagai variabel bebas.

6. Penelitian Galis dan Puspitadewi (2023) dengan judul “*Hubungan Work Life Balance Dengan Burnout Pada Karyawan PT. X*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *work life balance* dengan burnout karyawan pada PT.X Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negative secara signifikan antara *burnout* dan juga *work life balance* pada karyawan di PT. X. Persamaan penelitian Galis dan Puspitadewi (2023) adalah sama-sama meneliti mengenai *work life balance* dan *burnout*. Namun bedanya adalah penelitian ini menambahkan variabel *ethical organization culture* sebagai variabel bebas. Kemudian pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah dosen.





## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Burnout*

##### 1. Pengertian *Burnout*

*Burnout* merupakan sindrom psikologis yang muncul sebagai respon berkepanjangan terhadap stressor interpersonal yang kronis dari pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016). *Burnout* bisa juga disebut sebagai kelelahan kerja, dimana kelelahan kerja ini dapat didefinisikan sebagai keadaan yang dialami individu berupa lelah fisik, mental, emosional yang terjadi karena stres yang dialami dalam jangka waktu panjang (Ardiyanti, 2019).

*Burnout* adalah respon terhadap stres kerja kronis yang muncul ketika strategi koping yang digunakan oleh individu untuk mengelola stres kerja gagal (Lubbedeh, 2020). Kelelahan mental muncul jika sikap negatif terhadap seseorang, pekerjaan dan hidupnya meningkat. Sedangkan perasaan tidak berdaya, dan merasa terjebak atau terperangkap dalam pekerjaannya merupakan gejala kelelahan mental.

*Burnout* merupakan proses adaptasi terhadap gangguan yang terjadi dalam jangka waktu yang lama, sedangkan stress terjadi karena tuntutan dari lingkungan dengan sumber daya yang dimiliki tidak seimbang (Rozsy, 2018). *Burnout* adalah kelelahan fisik pada seseorang, emosional, serta mental akibat dari keterlibatan diri dalam jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang berkaitan dengan tuntutan emosional (Hardiyanti, 2013).

*Burnout* membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang serta prestasi kerja tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak ingin terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan (Harnida, 2015).

*Burnout* merupakan tekanan emosional yang dialami seseorang akibat dari proses psikologis seseorang yang tidak dapat melepaskan stress pekerjaan sehingga menghasilkan kelelahan



emosi seperti perubahan kepribadian, serta menurunnya perasaan pencapaian terhadap diri (Valsania *et al.*, 2022).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diungkapkan diatas peneliti memilih menggunakan teori Maslach dan Leiter (2016), sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan fisik, mental maupun emosi yang berhubungan dengan stress yang berkepanjangan akibat tuntutan pekerjaan, sehingga menyebabkan menurunnya prestasi kerja dan penarikan diri.

## 2. Aspek-aspek *Burnout*

Maslach dan Leiter (2016) memaparkan *burnout* memiliki tiga dimensi, yaitu:

### 1) *Emotional Exhausted* (Kelelahan Emosional)

Kelelahan merupakan kualitas utama *burnout* dan manifestasi nyata dari individu yang mengalami sindrom kompleks ini. Seseorang menggambarkan diri atau orang lain yang mengalami *burnout*, seringkali mengacu dari pengalaman *burnout* mereka.

Kelelahan dapat mendorong tindakan untuk menjauhkan diri secara kognitif dan emosional dari pekerja. Hal ini karena individu yang mengalami kelelahan meskipun sudah meluangkan waktu untuk beristirahat, merasa kurang atau tidak ada energi untuk beraktivitas, dan tidak mampu menyelesaikan masalah sendiri.

Kelelahan emosional terjadi karena tuntutan pekerjaan yang menguras tenaga. Hal ini sering disebabkan karena tidak adanya dukungan lebih yang membuat seseorang melakukan motivasi diri dan berjuang untuk hal yang disukainya. Gejala ini akan membuat seseorang lebih sensitif secara emosional dan mengalami kondisi yang tidak stabil khususnya dapat mengambil keputusan.

2) *Cynicism* (Sinisme)

*Cynicism* yaitu sikap negatif dan tidak peduli terhadap orang-orang yang menjadi objek pekerjaan. Sikap Ini mencakup sikap negatif atau sinis terhadap pekerjaan, rekan kerja, atau bahkan diri sendiri. Orang yang mengalami sikap sinis cenderung merasa jauh dari dan tidak berempati terhadap orang lain atau pekerjaan mereka.

*Cynicism* menggambarkan sebuah aspek ketegangan mental yang berasal dari pekerjaan sebagai respon dari kelelahan, aspek mengucilkan diri sendiri. Cenderung bersikap cuek, menjaga jarak dengan lingkungan sekitar, dan tidak mau terlibat pada permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan.

3) *Low Personal Accomplishment* (Pencapaian Pribadi yang Rendah)

*Low Personal Accomplishment* yakni perasaan tidak mampu berkontribusi dan mencapai tujuan pekerjaan. Dimensi Ini mencakup perasaan bahwa usaha seseorang di tempat kerja tidak memiliki arti atau tidak efektif. Orang yang merasa tidak berdaya cenderung meragukan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.

Keinginan yang berkurang untuk aktualisasi diri ditandai dengan ciri kecenderungan memberi evaluasi negatif, terutama erat kaitannya dengan pekerjaan. Pekerja akan merasa dirinya tidak memiliki kemampuan, tidak efektif dan akurat, sulit merasa puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan, bahkan perasaan kegagalan dalam bekerja. Adanya tindakan depersonalisasi dapat menyebabkan penurunan pencapaian prestasi diri yang dievaluasi negatif terhadap pencapaian pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan terdapat tiga aspek dari *burnout*, yakni *emotional exhausted*, *cynicism*, dan *low personal accomplishment*.

### 3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Maslach & Leiter (2016) terdapat dua hal yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada individu, yaitu faktor lingkungan (eksternal) dan faktor individu (internal).

#### 1) Faktor Lingkungan (eksternal)

Faktor lingkungan mencakup hal-hal dibawah ini:

##### a) *Workload*

*Workload* mengacu pada jumlah dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh individu. Jika beban kerja terlalu berat, tidak sesuai dengan kemampuan, atau tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia, maka individu akan merasa tertekan dan kelelahan.

##### b) *Organization Culture*

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. *Ethical organizational culture* adalah bentuk spesifik dari budaya organisasi (termasuk nilai dan sistem yang dapat mempromosikan perilaku etis) yang merupakan fenomena yang dikonstruksi secara sosial.

##### c) *Control*

*Control* adalah tingkat otonomi dan pengaruh yang dimiliki individu dalam pekerjaannya. Jika individu merasa tidak memiliki kendali atau kebebasan untuk membuat keputusan, mengatur waktu, atau menggunakan kreativitasnya, maka individu akan merasa tidak berdaya dan frustrasi.

##### d) *Reward*

*Reward* biasa diartikan adalah penghargaan yang diterima individu atas pekerjaannya, baik berupa materi, sosial, atau psikologis. Jika individu merasa tidak dihargai, tidak mendapatkan imbalan yang adil, atau tidak mendapatkan umpan balik positif, maka individu akan merasa tidak puas dan tidak termotivasi.

e) *Community*

*Community* adalah hubungan sosial yang dibangun individu dengan rekan kerja, atasan, atau klien. Jika individu merasa tidak memiliki dukungan, kepercayaan, atau rasa hormat dari orang lain, maka individu akan merasa terisolasi dan konflik.

f) *Fairness*

*Fairness* adalah persepsi individu tentang keadilan dan etika dalam lingkungan kerjanya. Jika individu merasa ada ketidakadilan, diskriminasi, atau pelanggaran norma-norma profesional, maka individu akan merasa marah dan tersinggung.

g) *Values*

*Values* adalah kesesuaian antara nilai-nilai pribadi individu dengan nilai-nilai organisasi tempat ia bekerja. Jika individu merasa ada ketidaksesuaian, kontradiksi, atau konflik antara nilai-nilai tersebut, maka individu akan merasa bingung dan tidak berkomitmen.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan (eksternal) yang mempengaruhi *burnout* pada individu yaitu, *workload, organization culture, control, reward, community, fairness, dan values.*

## 2) Faktor Individu (internal)

Faktor individu meliputi:

- a) Karakteristik Demografik, meliputi jenis kelamin, latar belakang etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan.
- b) Karakteristik Kepribadian, meliputi konsep diri rendah, kebutuhan diri yang terlalu besar, kemampuan yang rendah dalam mengendalikan emosi, *locus of control* eksternal, *self-efficacy* dan *work life balance*
- c) Sikap Kerja  
Sikap kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, harapan-harapan terhadap masa

depan, dan respon-respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor individu (internal) yang mempengaruhi *burnout* pada individu yaitu, karakteristik demografik, karakteristik kepribadian, dan sikap kerja.

#### 4. *Burnout* Dalam Perspektif Islam

Sikap yang tenang menjadi sesuatu yang dibutuhkan setiap orang. Terutama ketika sedang menghadapi masalah seperti kejenuhan (*burnout*), atau saat hendak mengambil keputusan. Orang yang tenang akan mampu menerima lebih banyak informasi, sehingga ia bisa lebih memahami situasi dan dapat mengendalikannya. Sedangkan orang yang emosional, tidak akan dapat menguasai keadaan, akibatnya ia akan merespon saja karena keterbatasan pemahamannya.

Meskipun tidak dijelaskan secara eksplisit dalam ayat-ayat Al-Qur'an, tidak ada yang membahas tentang *burnout* atau kelelahan baik secara fisik maupun mental. Namun, terdapat perilaku tertentu yang mencerminkan bahwa seseorang mengalami *burnout*, yakni perasaan putus asa.

Hal ini dapat ditemukan dalam Surah Yusuf ayat 87 sebagai berikut:

﴿ يَا بَنِي آدَهْمُؤَا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُؤُسْفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيَسُوا مِنْ رَوْحِ اللّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكُفْرُونَ ٨٧ ﴾

*“Wahai anak-anakku, pergi dan carilah berita tentang Yusuf beserta saudaranya. Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir.” (Q.S. Yusuf: 87).*

Menurut penafsiran Al-Muyassar (Bashir et al, 2016) Ya'qub berkata, "Wahai anak-anakku, kembalilah kalian ke mesir, dan carilah dengan seksama berita tentang yusuf dan saudaranya. Dan janganlah kalian putus harapan dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang putus harapan dari rahmat Allah, kecuali orang-

orang yang ingkar terhadap kekuasaan-Nya, yang kafir kepadaNya.”

Pengharapan yang paling utama diinginkan oleh seorang hamba adalah limpahan kemurahan dan kebaikan dari Allah, serta rahmat dan kasih-Nya. "*Sungguh, hanya orang-orang kafir yang berputus asa dari rahmat Allah,*" karena sikap kafir mereka, sehingga mereka menjauhi Rahmat-Nya dari diri mereka. Dan rahmat Allah memang jauh dari mereka. Oleh karena itu, janganlah kalian menyerupai orang-orang kafir. Ayat ini menunjukkan bahwa tingkat harapan seseorang kepada rahmat dan kasih Allah sesuai dengan kadar keimanannya.

## **B. *Work Life Balance***

### **1. Pengertian *Work Life Balance***

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mendefinisikan *work life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Menurut Kalliath dan Brough (2008) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan persepsi individu bahwa aktifitas kerja dan non-kerja kompatibel dan mampu mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu yang efektif dalam pertumbuhan dan pengembangan positif, baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Purohit (2013) mendefinisikan *work life balance* sebagai kepuasan dan keberfungsian yang baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang rendah. Menurut Schermerhorn (2016) *work life balance* sebagai bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Delecta (2011) menyatakan bahwa *work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan mampu berkomitmen baik di pekerjaan ataupun di keluarga, serta bertanggung jawab atas kegiatannya di luar pekerjaan. Washington dan Mahalingam (2016) juga menyatakan bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang positif antara

pekerjaan dan aspek-aspek lainnya seperti keluarga, waktu luang, pertumbuhan pribadi dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diungkapkan diatas peneliti memilih menggunakan teori menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mendefinisikan *work life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengatur, membagi dan menyeimbangkan dua peran sekaligus atau lebih agar terciptanya kesetaraan waktu, keterlibatan, perhatian, tanggung jawab dan komitmen yang mereka miliki, baik itu di ruang lingkup pekerjaan, kehidupan keluarga dan di kehidupan lainnya, sehingga mampu meminimalisir konflik peran dan dapat menjalani hidup dengan penuh kebahagiaan dan terhindar dari ketegangan di antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## 2. Aspek-aspek *Work Life Balance*

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengusulkan empat dimensi *work life balance* sebagai berikut:

### 1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

*Work interference with personal life* merupakan dimensi yang berkaitan pada sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadi individu tersebut, dan bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Misalnya pada individu yang bekerja, dapat membuat ia sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

### 2) *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

*Personal life interference with work* merupakan dimensi yang berkaitan pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Dimensi ini terlihat pada individu yang memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, maka hal tersebut akan mengganggu kinerja individu pada saat ia bekerja. Contohnya adalah pada individu yang memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini

akan dapat mengganggu kinerja individu tersebut pada saat bekerja.

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

*Personal life enchancement of work* merupakan dimensi yang berkaitan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Pada *personal life enchancement of work*, dimensi ini dapat terlihat pada individu yang merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan, maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, individu akan merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

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

*Work enchancement of personal life* merupakan dimensi yang berkaitan pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Dapat dicontohkan pada keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat aspek work life balance, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enchancement of work*, dan *work enchancement of personal life*.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (Darmawan et al, 2015), terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu:

- 1) Karakteristik Kepribadian: faktor ini berhubungan dengan sikap individu dalam menghadapi situasi. Kepribadian yang adaptif dapat membantu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- 2) Karakteristik Keluarga: Dinamika keluarga, peran anggota keluarga, dan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi *work-life balance*.



- 3) Karakteristik Pekerjaan: faktor ini berhubungan dengan pola kerja, yaitu bagaimana waktu kerja diatur, apakah fleksibel atau rigid. Beban kerja, yaitu jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diemban. Waktu kerja, bagaimana durasi kerja yang dibutuhkan.
- 4) Sikap: faktor ini berhubungan dengan bagaimana sikap individu terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memainkan peran penting dalam mencapai keseimbangan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dapat dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, dan sikap.

#### 4. Manfaat *Work Life Balance*

Poulose dan Susdarsan (2014) menjelaskan bahwa terdapat berbagai macam manfaat yang dapat tercipta baik untuk kehidupan pribadi maupun peran dalam pekerjaan apabila karyawan memiliki *work life balance*, diantaranya yaitu:

- a. Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan positif antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan, dimana karyawan yang memiliki *work life balance* tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

- b. Komitmen Organisasi

*Work life balance* dan komitmen organisasi pada karyawan juga memiliki hubungan yang positif, dimana semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi yang dimilikinya.

- c. Menurunnya *Turnover*

Semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover* pada karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan *work life balance* memiliki hubungan negatif dengan *turnover*.

- d. Performa Kerja

Performa kerja yang baik dapat dilihat melalui tingginya produktivitas seorang karyawan dalam organisasi. Individu akan memiliki performa kerja yang baik apabila terdapat *work*

*life balance* yang tinggi, dikarenakan terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan performa kerja pada karyawan.

e. Menurunnya *Burnout*

*Burnout* akan berkurang apabila karyawan memiliki *work life balance*. hal ini dikarenakan terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dengan *burnout*.

### C. *Ethical Organization Culture*

#### 1. Pengertian *Ethical Organization Culture*

*Ethical organization culture* merupakan pandangan luas tentang persepsi karyawan pada tindakan etis pemimpin akan pentingnya etika di perusahaan dan memberikan penghargaan ataupun sanksi atas tindakan tidak bermoral (Huhtala *et al.*, 2018). *Ethical organization culture* merupakan nilai dan norma berbudi luhur yang mengarah pada perilaku semua anggota dari suatu organisasi atau entitas. *Ethical organization culture* menunjukkan kepada berbagai aspek kehidupan yang meliputi cara berperilaku, kepercayaan-kepercayaan dan sikap-sikap, serta juga hasil dari kegiatan manusia dalam suatu masyarakat dan kelompok penduduk tertentu (Novelskaite, 2018).

Menurut Robins (2013) *ethical organization culture* merupakan suatu persepsi yang diikuti oleh anggota-anggota suatu instansi atau organisasi, sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama yang diikuti para anggotanya. Sedangkan menurut Sari (2018) *ethical organization culture* yakni sistem nilai, norma serta kepercayaan yang bersama-sama dimiliki masing-masing anggota organisasi mampu menciptakan perilaku yang baik dan beretika serta menghindari tindakan yang dapat merugikan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diungkapkan diatas peneliti memilih menggunakan teori menurut Huhtala *et al.*, (2018), maka dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan *ethical organization culture* adalah pandangan luas tentang persepsi karyawan pada tindakan etis pemimpin akan pentingnya etika di perusahaan dan memberikan penghargaan ataupun sanksi atas tindakan tidak bermoral.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *ethical organization culture* merupakan suatu ketentuan dimana didalamnya terdapat nilai-nilai yang diikuti oleh anggota organisasi sebagai cara yang tepat untuk memahami dan menyelesaikan masalah yang terkait tindakan etis pemimpin akan pentingnya etika dan memberikan penghargaan ataupun sanksi atas tindakan tidak bermoral.

## 2. Aspek- aspek *Ethical Organization Culture*

Aspek-aspek *ethical organization culture* menurut Huhtala *et al.*, (2018) dapat mencakup:

### a) *Clarity*

*Clarity* adalah tingkat kejelasan dan konsistensi norma-norma etis yang berlaku di organisasi, seperti kode etik, misi, visi, dan nilai-nilai organisasi. Aspek ini berkaitan dengan seberapa mudah karyawan memahami dan mengikuti norma-norma etis tersebut.

### b) *Congruency of Supervisors*

*Congruency of supervisors* adalah tingkat kesesuaian antara perilaku etis yang ditunjukkan oleh atasan langsung karyawan dengan norma-norma etis organisasi. Aspek ini berkaitan dengan seberapa besar pengaruh atasan sebagai teladan dan pembimbing bagi karyawan dalam hal etika.

### c) *Congruency of Management*

*Congruency of management* adalah tingkat kesesuaian antara perilaku etis yang ditunjukkan oleh manajemen senior organisasi dengan norma-norma etis organisasi. Aspek ini berkaitan dengan seberapa besar kredibilitas dan komitmen manajemen dalam menerapkan dan mendukung etika organisasi.

### d) *Feasibility*

*Feasibility* adalah tingkat kelayakan dan keterjangkauan sumber daya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja sesuai dengan norma-norma etis organisasi, seperti waktu, anggaran, peralatan, dan informasi. Aspek ini berkaitan dengan seberapa realistis dan adil tuntutan dan harapan organisasi terhadap karyawan dalam hal etika.

e) *Supportability*

*Supportability* adalah tingkat dukungan dan bantuan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang mengalami kesulitan atau konflik etis, seperti pelatihan, konseling, mediasi, dan perlindungan. Aspek ini berkaitan dengan seberapa peduli dan responsif organisasi terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam hal etika.

f) *Transparency*

*Transparency* adalah tingkat keterbukaan dan kejujuran yang diterapkan oleh organisasi dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan karyawan dan pemangku kepentingan lainnya. Aspek ini berkaitan dengan seberapa mudah karyawan mendapatkan dan memberikan informasi yang relevan dan akurat tentang etika organisasi.

g) *Discussability*

*Discussability* adalah tingkat kebebasan dan kenyamanan yang dimiliki oleh karyawan untuk berdiskusi dan berbagi pendapat tentang isu-isu etis yang dihadapi di organisasi, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun manajemen. Aspek ini berkaitan dengan seberapa terbuka dan demokratis budaya organisasi dalam menangani dan menyelesaikan masalah etis.

h) *Sanctionability*

*Sanctionability* adalah tingkat konsistensi dan keadilan yang diterapkan oleh organisasi dalam memberikan sanksi atau konsekuensi kepada karyawan yang melanggar atau mematuhi norma-norma etis organisasi, seperti pujian, penghargaan, kritik, atau hukuman. Aspek ini berkaitan dengan seberapa tegas dan proporsional organisasi dalam menegakkan dan menghargai etika organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat delapan aspek *ethical organization culture*, yaitu *clarity*, *congruency of supervisors*, *congruency of management*, *feasibility*, *supportability*, *transparency*, *discussability*, dan *sanctionability*.

#### **D. Hubungan *Work Life Balance* dan *Ethical Organization Culture* dengan *Burnout* pada Dosen**

*Burnout* merupakan perasaan kegagalan dan rasa tidak berdaya akibat tuntutan yang terlalu membebankan tenaga dan kemampuan seseorang yang terdiri dari tiga dimensi yaitu perasaan menipisnya energi atau kelelahan, peningkatan jarak mental dari pekerjaan seseorang, atau perasaan negativisme atau sinisme yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan mengurangi kemajuan profesional (Feldt *et al.*, 2014). Adapun Damayanti *et al.*, (2022) mendefinisikan *burnout* sebagai keadaan dimana individu mengalami kelelahan mental, fisik, dan juga emosional yang disebabkan oleh stress dalam waktu yang cukup lama dan adanya keterikatan emosional tinggi yang menuntut.

*Burnout* cenderung dialami oleh profesi *people oriented/people work* atau profesi yang berkaitan langsung dengan manusia seperti perawat, pekerja sosial, tenaga pelayanan dan juga pendidik seperti guru dan dosen (Tamaela, 2017). Dosen merupakan salah satu profesi yang memiliki peran penting dalam dunia pendidikan. Dosen tidak hanya bertugas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai peneliti, pengabdian, dan pembina mahasiswa. Dengan demikian, dosen memiliki beban kerja yang cukup tinggi dan beragam, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka. Salah satu dampak negatif dari beban kerja yang tinggi adalah *burnout* (Greenberg, 2002).

*Burnout* dapat menurunkan motivasi, komitmen, dan kualitas kerja dosen, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan, konflik, dan absensi. *Burnout* juga dapat mempengaruhi kehidupan pribadi dosen. Dosen harus dapat mengatur dan menyeimbangkan waktu, energi, dan perhatian antara pekerjaan dan keluarga, serta memenuhi harapan dan tuntutan dari berbagai pihak. Kondisi ini kerap disebut sebagai *work life balance* (Fisher *et al.*, 2009).

Hutagalung dan Soelton (2020) mengungkapkan *work life balance* merupakan kondisi yang mana seseorang merasakan keterlibatan dan kepuasan yang sepadan dalam hal pekerjaan dan keluarga dengan konflik minimal, karena kemampuannya mengelola berbagai tanggung jawab dan menentukan prioritas. *Work life balance* merupakan keseimbangan yang mencakup bahwa beban pekerjaan

atau kehidupan pribadi berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher-McAuley et al., 2003).

Sebagai seorang pekerja pada dasarnya harus memiliki kemampuan untuk dapat menyeimbangkan peran disegala ranah, baik itu dalam ranah keluarga maupun dalam ranah pekerjaan, dan hal tersebut tentunya tak luput dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan lingkungan keluarga itu sendiri. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik pada pekerja akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya (Maslichah & Hidayat, 2017).

Sebagaimana hasil penelitian Handika (2019) bahwa dengan adanya *work life balance* yang baik akan menurunkan burnout pada individu. Kemudian hasil penelitian Rahmi dan Nurul (2022) menemukan terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *burnout*.

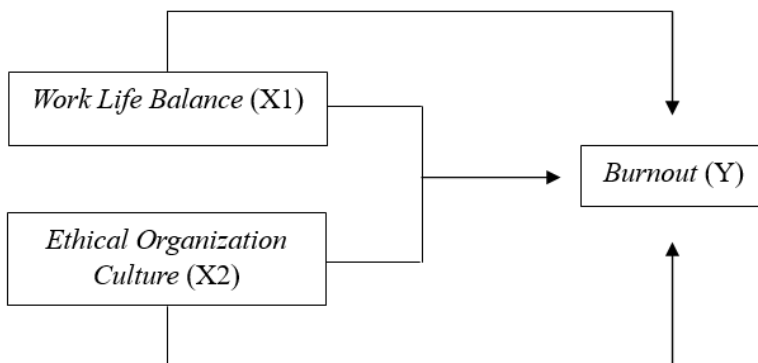
Selain *work life balance*, *burnout* pada individu juga dipengaruhi oleh faktor eksternal salah satunya adalah *ethical organization culture* (Maslach dan Leiter, 2016). *Ethical organization culture* adalah bentuk spesifik dari budaya organisasi (termasuk nilai dan sistem yang dapat mempromosikan perilaku etis) yang merupakan fenomena yang dikonstruksi secara sosial. *Ethical organization culture* mengacu pada kualitas etis dari lingkungan kerja, yang didefinisikan sebagai nilai-nilai bersama, norma, dan keyakinan yang dapat merangsang perilaku etis yang membahas kejelasan, kongruensi pengawas, kongruensi manajemen, kelayakan, dukungan, transparansi, kemampuan, dan sanksi dalam sebuah organisasi.

*Ethical organization culture* mencakup kondisi yang ada di organisasi dan panduan kepatuhan dengan harapan etis. Misalnya, sejauh mana dimana tingkat yang diinginkan dari melayani kepentingan klien dirangsang oleh kondisi seperti pemodelan peran manajer, dan penghargaan dan hukuman (Huhtala et al, 2018). *Ethical organization culture* membentuk lingkungan kerja yang menguntungkan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Teori transaksional stress menjelaskan bahwa stres dilihat sebagai hasil dari transaksi antara individu dan lingkungan, perasaan bahwa

organisasi tidak menyediakan sumber daya dan wewenang pribadi yang memadai untuk perilaku etis dapat dialami oleh karyawan sebagai pemicu stress karena hal itu mencegahnya bertindak sesuai dengan norma etika organisasi (Bianchi, 2018).

### E. Kerangka Berpikir

*Work life balance* dan *ethical organization culture* diharapkan dapat berperan penting dalam menurunkan tingkat *burnout* pada dosen UIN Raden Intan Lampung.



**Gambar 1.**

### Kerangka Berpikir Penelitian

Gambar kerangka berpikir di atas menunjukkan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh *work life balance* dan *ethical organization culture*. Semakin tinggi *work life balance* dan *ethical organization culture* pada dosen maka akan semakin rendah *burnout* pada dosen, begitu pula sebaliknya.

### F. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan antara *work life balance* dan *ethical organization culture* dengan *burnout* pada dosen.
2. Terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *burnout* pada dosen.
3. Terdapat hubungan antara *ethical organization culture* dan *bunout* pada dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah & Blikololong, J. B (2018). hubungan antara dukungan sosial dan burnout pada karyawan rumah sakit. *Jurnal Psikologi*. Vol 18). <http://dx.doi.org/10.35760/psi.2018.v11i2.2264>
- Adebisi, O. O. (2019). Work-Life Balance and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education Institutions in Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 10(3), 1-10. DOI: 10.7176/jeap.v10i3.2345.
- Alverina, P. A. T., & Ambarwati, K. D. (2019). Hubungan antara *Self-efficacy* dengan *Burnout* pada perawat psikiatri di rumah sakit jiwa. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(2), 29–39.
- Angreni, P. A. I., Sujana, I W., & Novariani, N. (2022). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat, desa, kependudukan dan Catatan sipil provinsi Bali. *Jurnal Emas*. volume 3 (8). 2774-3020.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *J. Occup. Health Psychol.* 22. 273–285
- Banu, R. A. (2015). A Structural Equation Model-I for Work-Life Balance of IT Professionals in Chennai. *European Journal of Business and Management*. 7(4). 221-229.
- Banu, R. A. (2016). A Structural Equation Model-II for Work-Life Balance of IT Professionals in Chennai. *Serbian Journal of Management*. 11(1). 141-148
- Basyir, H., Haidar, H., Muslim, M., Ismail, A. A., Syaikh, A., & Ashim, M. (2016). *Tafsir Muyassar: memahami alqur'an dengan Terjemahan dan penafsiran paling mudah*. Jakarta: Darul Haq
- Belias, D., & Varsanis, K. (2014). Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2): 132–149.



- Bianchi, R. (2018), *Burnout* is more strongly linked to neuroticism than to work-contextualized factors. *Psychiatry Research*, 270, 901-905.
- Boamah, Sheila A., & Laschinger, Heather. (2016). The influence of areas of worklife fit and work-life interference of burnout and turnover intentions among new graduates nurses. *Journal of Nursing Management*, 164-174.
- Damayanti, R., Purnama, R., Zamzami, N. I., & Mukhlis, H. (2022). Burnout perawat rumah sakit di masa pandemi covid 19 ditinjau dari beban kerja dan dukungan keluarga. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*. Vol 7(2). 655-662.
- Darmanah, G. (2019). *Metodologi penelitian*. Lampung: CV. Hira Tech.
- Darmawan, A.A.Y.P., Silvindari, I.A., & Susilawati, I.R. (2015). Hubungan *Burnout* Dengan *Work-Life Balance* Pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi*. 1(1). 28-39.
- DeBode, J. D., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, A. G. (2013). Assessing Ethical Organizational Culture: Refinement of a Scale. *Journal of Applied Behavioral Science*
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*. 3(4), 186-189
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan spss*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahruroddin. (2020). Hubungan beban kerja dan *Self-efficacy* dengan *Burnout* pada anggota satuan brigade mobile kepolisian daerah Sumatera Utara. *Psychophedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 4(2), 20– 30
- Farooqi, S., Abis, G., & Ahmed, A. (2017). How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners). *Arab Economic And Business Journal*, 12. 69-80.  
<https://doi.org/10.1016/j.aebj.2017.06.001>
- Feldt, T., Rantanen, J., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Huhtala, M., Pihlajasaari, P., & Kinnunen, U. (2014). The 9-Item Bergen

*Burnout Inventory: Factorial Validity Across Organizations and Measurements of Longitudinal Data. Industrial Health, 52(2). 102–112.*

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology. Vol. 14 (4), 441– 456. DOI: 10.1037/a0016737*
- Galis, E. E & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan Work Life Balance Dengan Burnout Pada Karyawan PT. X. Character. *Jurnal Penelitian Psikologi, 10(3).*
- Gemely, D & Baharuddin. (2020). Pengaruh *Burnout* Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Uin Alauddin Makassar. *Inspiratif Pendidikan, 9(1),13. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.13750>*
- Greenberg, J., & R. A. B. (2000). *Behavior in organizations.* Prentice-Hall International, Inc.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of Life. *Journal of Vocational Behavior, 63(3), 510–531. [https://doi:10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8)*
- Gunawan, W & Yudianto, A. (2023). Uji validitas konstruk work-life balance dengan rasch model. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi), 14(1). 97–111. DOI: <https://doi.org/10.24036/rapun.v14i1.120799>*
- Ghozali, I. (2017). *Data Analysis and Decision Making: A Modern Approach.* McGraw-Hill Education.
- Handika, H. T (2019). Hubungan antara work-life balance dan religiusitas dengan burnout pada wanita bekerja bagian produksi di pt surabaya autocomp indonesia. *Skripsi. Fakultas psikologi. Universitas Muhammadiyah Surabaya.*
- Hoang, G., Yang, M & Luu, T. T. (2023). Ethical leadership in tourism and hospitality management: A systematic literature review and research agenda. *International Journal of Hospitality Management. 114*
- Huhtala, M., Kangas, M., Kaptein, M., & Feldt, T. (2018). The shortened Corporate Ethical Virtues scale: Measurement

invariance and mean differences across two occupational groups. *Business Ethics: A European Review*, 27(3), 238–247. <https://doi.org/10.1111/beer.12184>

Hutagalung, I & Soelton, M. (2020). The role work life balance for organizational commitment.

Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan: efek mediasi burnout (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*. Volume 10 (1). 2527-6034. <https://doi:10.20527/jwm.v10i1.200>

Indriyan, N. K. G & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout pada Perawat Covid-19 di RSAU Dr. M. Salamun. Bandung Conference Series: *Psychology Science*. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.1068>

Kalliath, T., Brough, P. (2008). Work Life Balance: A Review of The Meaning of The Balance Construct. *Journal of Management&Organization*, 14, 323-327

Kheirandish, M., Farahani, A., & Nikkhoo, B. (2016). The Impact of Organizational Culture on employees' Job Burnout. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*. 3(10): 1–15.

Lee, R. T. (2015). Wellbeing and Burnout in the workplace, *Psychology of*, 24(1), 16445–16447.

Lestari, D. A. K & Purba, H. P. (2019). Pengaruh work life balance terhadap burnout pada perawat rumah sakit. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 8. 59-70.

Lubbedeh, T. 2020. Job Burnout: A general Literatur review. *International review of management and marketing*. 10(3), 7-15. DOI: <https://doi.org/10.32479/irmm.9398>

Mahani, D. S., Ma'rufi, I., & Indrayani, R. (2020). Beban Kerja Mental dan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Dosen di Universitas Jember. *Ikesma*, 16(1), 16. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v16i1.16002>

Malay, M. N. (2021). *Belajar mudah & praktis analisis data dengan spss dan jasp*. Bandar Lampung: CV. Madani Jaya.

- Mashuri, Y. A., Primaningtyas, W., Hastuti, H., Aryoseto, L., Qothrunnada, N., Febrinasari, R. P., Widyaningsih, V., & Probandari, A. N. (2022). *Burnout Dan Kualitas Hidup Civitas Akademika Pada Masa Pandemi Covid-19: Studi Di Universitas Sebelas Maret*. *Biomedika*, 14(1), 10–19. <https://doi.org/10.23917/biomedika.v14i1.13280>
- Maslach, C. (2015). *Burnout, Psychology of*. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (Second Edi, Vol. 2). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26009-1>
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (2016), Understanding the *Burnout* experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (2019). Measuring *Burnout*. *The Oxford Handbook of Organizational Well Being*, April 2018, 1–25. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199211913.003.0005>
- Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. (2005). *Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Indonesia: Jakarta.
- Otken, Ayse Begum., Erben, Gul Selin. (2013). The relationship between work-life balance and happiness from the perspectives of generation x and y. *Humanities and Social Sciences Review*, 45-53
- Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). The Relation between Mental Workload and Work Stress of Lecturers at Faculty. *Jurnal Kesehatan Masyarakat FKM Undip*, 5(3), 260–268.
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2)
- Pratiwi, N. S. & Zulkarnain. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance dengan Burnout Dikalangan Account Officer Bank X. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Priyono. (2021). *Analisis regresi dan korelasi untuk penelitian survei*. Jawa Barat: Guepedia.

- Purnama, R., Risyana, & Andi Thahir. (2023). *Burnout pada karyawati ditinjau dari work family conflict dan dukungan rekan kerja. Al-Huwiyyah: jurnal of women and Children Studies*. Vol 3(2).
- Purohit, T. C. (2013). Work-life balance: A review of the literature. *Journal of Management*, 39(3), 511-531.
- Rahmi & Nurul. (2022). Hubungan Work-Life Balance Dan Kesejahteraan Subjektif Dengan Burnout Pada Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area. *Thesis*. Universitas Medan Area.
- Ramadhan, T., & Nio, S. R. (2022). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Burnout Pada Karyawan di PT Wom Finance Pusat Jakarta. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 5(1), 126-132.
- Rhodes, P. G., & Salendu, A. (2020). Managerial openness as Mediator. *Jurnal Diversita*, 6(1), 1-9.
- Ritacco, G. (2013). The Impact of Stress and *Burnout* on Employees' Performance at Botswana Power Corporation. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(6). 795- 824.
- Ringgio, R. E. (2013). *Intriduction to industrial/organizational psychology*. (4<sup>th</sup>). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., Timothy A. J. (2016). *Organization Behaviour*. (9<sup>th</sup> ed). Nuw Jersey: Prentice Hall Inc
- Rochmah, F. N. (2020). Hubungan antara *Burnout* dengan kualitas tidur pada dosen Universitas Negeri Padang. *Jurnal Riset Psikologi*, 5(3), 57-66.
- Rozsy, Muh F. (2018). Hubungan Antara Dukungan Emosional Teman Sebaya Dengan *Burnout* Pada Mahasiswa Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Jember.
- Schaufeli, W.B., Maassen, G.H., Bakker, A.B., & Sixma, H.J. (2011). Stability and change in *Burnout*: A 10-year follow-up study among primary care physicians. *J. Occup. Organ. Psychol.* 8 (4). 248-267.
- Schermerhorn, J. R. (2016). *Management* (12th ed.). John Wiley &

Sons.

- Shanafelt TD., Boone S., Tan L., Dyrbye LN., Sotile W., Satele D., West CP., Sloan J., Oreskovich M.R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Arch Intern Med* Published Online.
- Siddiq, F. S & Suhana. (2023). Pengaruh computer *self-efficacy* terhadap *Burnout* pada dosen kota bandung di era pandemi. *Bandung Conference Series: Psychology Science*. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5226>
- Sinaga, E. K., Matondang, Z., & Sitompul, H. (2019). *Statistika: Teori dan aplikasi pada pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Stober, T., Kotzian, P., & Weißenberger, B. E. (2019). Culture follows design: Code design as an antecedent of the ethical culture. *Business Ethics, The Environment, & Responsibility*, 28(1), 112–128.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sulistyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Burnout*. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1), 914–919. <https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1273>
- Tameon, S. M. (2019). Gambaran *Burnout* Pada dosen stakn kupang. *Jurnal Selaras*, 2(2), 1–16. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/sel/article/download/1514/1201>
- Tejaruth. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan *Burnout* syndrome pada dosen fakultas ilmu kesehatan Upn Veteran

Jakarta tahun 2020. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699.

Thelen, P.D & Formanchuk, A (2022). Culture and internal communication in Chile: Linking ethical organizational culture, transparent communication, and employee advocacy. *Public Relations Review*. 1021137.  
<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102137>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi

Umene-Nakano, Wakako., Takahiro, A. Kato., Saya, Kikuchi., Masaru, Tatenoe., Daisuke, Fujisawa., Tsutomu, Hoshuyama., Jun, Nakamura. (2013). Nationwide survey of work environment, work life balance and burnout among Psychiatrists in Japan. *Plos One*, 1-9

Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J.A. (2022). *Burnout: A Review of Theory and Measurement*. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 19. 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>.

Wayanti, S., Suryaningsig & Esyuananik. (2016). Kelelahan Kerja Bornout Sydrom Pada Dosen Berdasarkan Karakteristik Demografi, Harapan, Penghargaan Dan Kontrol.

Washington, A., Mahalingan, K. (2016). Perspectives on Work-Life Balance and Suggestive Design for Healthier Work-Life among Employees. *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*. 6(7). 23-35

Wenno, Maryo Wildo. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1). 47-54.

Wicaksana, A. (2022). Hubungan antara work life balance dengan burnout pada karyawan cv. Putri dania solo. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Widya Dharma. Klaten

Widasari, M. A. (2022). Pengaruh *Burnout* dan konsentrasi terhadap performa akademik selama pembelajaran daring mahasiswa pre-klinik fakultas kedokteran. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran. Universitas Negeri Malang

Zamini, S., Zamini, S., & Barzegary, L. (2011). The Relationship

Between Organizational Culture and Job Burnout Among  
the Professors and Employees in The University of Tabriz.







**LAMPIRAN 1**  
**RANCANGAN SKALA PENELITIAN**



### SKALA *BURNOUT*

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Kadangkala saya merasa jenuh untuk mengajar				
2	Jika di kampus saya akan fokus ke diri saya sendiri tanpa memperdulikan rekan-rekan lainnya.				
3	Kadangkala saya merasa tidak sanggup mengemban beban kerja yang berat di kampus				
4	Terkadang dalam beberapa situasi saya merasa tidak dihargai dan diremehkan oleh mahasiswa, rekan kerja, dan atasan saya				
5	Kadang saya merasa kurang nyaman di kampus karena tidak punya rekan kerja yang dekat dengan saya.				
6	Saya akan bicara apa adanya tanpa memperdulikan perasaan lawan bicara saya				
7	Terkadang saya malu dengan sesama rekan kerja karena belum memiliki banyak publikasi ilmiah.				
8	Saya kurang tertarik untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan di fakultas saya				
9	Saya kadang merasa lelah dan stress karena tuntutan pekerjaan				
10	Ada kalanya saya merasa tidak berdaya untuk mengubah situasi yang tidak menyenangkan di kampus				
11	Jika ada kegiatan pengabdian masyarakat dari fakultas saya kerap kali tidak diikuti sertakan				
12	Saya kerap merasa terpisah dengan tim atau komunitas di kampus				

13	Saya merasa kurang dihargai dan kurang mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasan saya.				
14	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja dan atasan saya				
15	Saya akan menjauhi suasana yang membuat saya tidak nyaman di kampus				
16	Saya merasa berharga dan dihargai oleh mahasiswa, rekan kerja, dan atasan saya				
17	Saya merasa kurang berkontribusi untuk kemajuan prodi				
18	Kadangkala saya membatalkan janji bimbingan mahasiswa karena kelelahan				
19	Kadangkala saya lelah menghadapi berbagai tuntutan administrasi di kampus				
20	Saya merasa kurang tertarik atau kurang peduli dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesi saya				
21	Kadangkala saya merasa kurang yakin dan kurang percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki sebagai dosen				
22	Terkadang saya tidak sadar mengabaikan mahasiswa dan rekan kerja saya karena terlalu lelah				
23	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensi saya sebagai dosen.				
24	Saya mampu menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawab saya di kampus				
25	Saya selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada orang lain yang membutuhkan di kampus				

	tanpa memperdulikan diri sendiri				
26	Saya merasa kurang bersemangat Ketika mengajar di kelas				
27	Walaupun pekerjaan saya banyak saya tidak merasa lelah sama sekali				
28	Saya merasa sulit untuk menguasai dan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan saya sebagai dosen.				
29	Saya merasa kurang dapat berbagi dan berdiskusi dengan rekan kerja saya				
30	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dan belajar hal- hal baru di tempat kerja saya				
31	Saya tidak terlalu peduli dengan mahasiswa dan rekan kerja yang tidak memiliki kepentingan dengan saya				
32	Saya merasa senang diminta menghandel pekerjaan rekan saya ketika dia tidak masuk kerja				
33	Saya selalu bersemangat jika mengajar mahasiswa				
34	Saya selalu berkontribusi dalam kegiatan fakultas atau universitas				

### SKALA WORK LIFE BALANCE

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat saya pulang dari bekerja saya terlalu lelah untuk melakukan kegiatan lain, tetapi saya harus melakukannya.				
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan				
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan				
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan yang terlalu menumpuk				
5	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu saya habis untuk bekerja				
6	Kehidupan pribadi saya mengurus energi yang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya				
7	Pekerjaan saya menjadi tidak maksimal karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.				
8	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya				
9	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya				
10	Saat sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan				

11	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kampus, karena kewalahan dengan urusan keluarga				
12	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya				
13	Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah				
14	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan masalah di rumah				
15	Kegiatan yang saya lakukan di rumah membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja				
16	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya				
17	Kehidupan saya di rumah membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya				

## **SKALA *ETHICAL ORGANIZATION CULTURE***

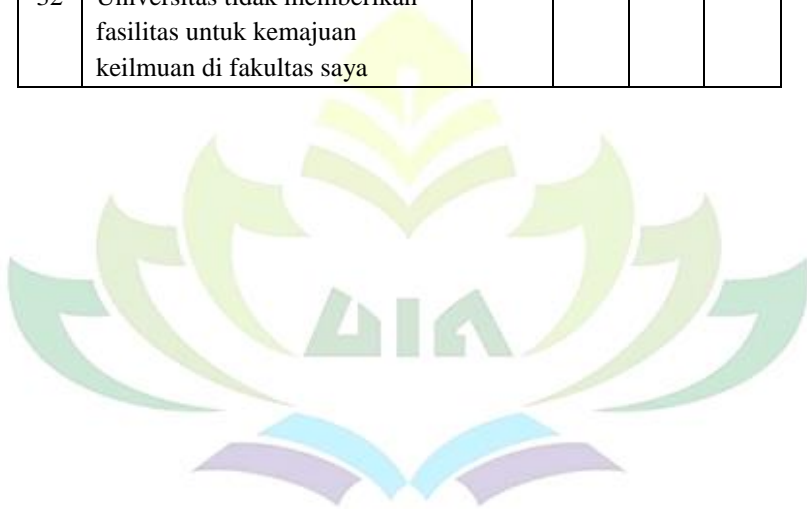
<b>No</b>	<b>Aitem</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya mengetahui visi, misi, dan nilai-nilai etis universitas saya dengan jelas				
2	Dekan fakultas saya berperilaku sesuai dengan nilai-nilai etis universitas dan menjadi teladan bagi saya				
3	Pimpinan saya kadang bertindak dan berperilaku tidak sesuai dengan nilai-nilai etis yang ada di kampus				
4	Di lingkungan saya rekan-rekan atau pimpinan saling mengacuhkan satu sama lain				
5	Pimpinan saya mendukung saya untuk mengembangkan kemampuan akademik dan profesional saya dengan cara yang etis dan bertanggung jawab				
6	Universitas saya memberlakukan sanksi yang konsisten dan proporsional kepada dosen yang melanggar standar etis				
7	Saya dapat berdialog, mendiskusikan, dan belajar bersama rekan-rekan dan atasan saya dengan nyaman tanpa adanya diskriminasi				
8	Saya merasa bahwa pimpinan saya menghargai dan menghormati perbedaan dan keragaman pandangan dan perspektif dilingkungan kampus				
9	Saya selalu mengikuti pedoman etika yang telah ditetapkan dalam setiap kegiatan akademik yang saya lakukan				



10	Saya tidak memiliki kesempatan untuk mengeluhkan permasalahan saya di kampus dengan pimpinan				
11	Universitas saya memberikan kesempatan kepada dosen yang melanggar standar etis untuk memperbaiki kesalahan mereka dan belajar dari pengalaman mereka				
12	Saya mendapatkan masukan dan saran yang konstruktif dan bermanfaat dari rekan-rekan dan atasan saya yang berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan				
13	Saya mendapatkan bantuan, umpan balik, dan penghargaan dari fakultas/prodi untuk menunjang pekerjaan saya di kampus				
14	Di lingkungan saya antara rekan satu dengan yang lain saling menjatuhkan				
15	Universitas saya bersikap terbuka, jujur, dan adil dalam proses pengambilan keputusan mengenai peraturan dosen dalam mengajar				
16	Fakultas/prodi tempat saya bekerja terkadang tidak memperlakukan dosen dengan adil				
17	Saya merasa bahwa aturan-aturan etika yang ada di kampus saya telah disosialisasikan dengan baik oleh pihak kampus				
18	Rekan kerja atau pimpinan yang melanggar nilai-nilai etis tidak diberikan sanksi oleh pihak universitas				

19	Di lingkungan kerja saya, setiap orang berkomitmen penuh terhadap norma dan nilai organisasi yang telah ditetapkan				
20	Rektor universitas saya memberikan sumber daya dan fasilitas yang memadai untuk mendukung kemajuan fakultas atau prodi tempat saya mengajar				
21	Kampus saya memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan etika akademik secara berkala dan efektif				
22	Di lingkungan kerja saya, setiap orang memperlakukan satu sama lain dengan hormat				
23	Saya merasa bahwa kampus saya menjaga kerahasiaan dan privasi saya dan mahasiswa lainnya dalam hal informasi pribadi dan akademik yang sensitif				
24	Universitas saya memberikan kesempatan yang sama kepada semua dosen untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam penelitian yang etis.				
25	Saya merasa dihargai dan dihormati oleh rekan-rekan kerja maupun pimpinan saya				
26	Saya tidak memperdulikan pedoman etika disetiap kegiatan akademik yang saya lakukan				
27	Rektor universitas saya berperilaku sesuai dengan nilai-nilai etis universitas dan mendukung dekan fakultas saya dalam menerapkan standar etis				
28	Rektor universitas saya memberikan penghargaan dan				

	insentif yang adil kepada dosen yang berprestasi				
29	Di kampus saya memiliki mekanisme yang jelas dan tegas untuk memberikan sanksi kepada pelaku pelanggaran etika				
30	Saya dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab lain yang saya miliki				
31	Saya tidak pernah membedakan mahasiswa bimbingan berdasarkan latar belakang atau preferensi mereka				
32	Universitas tidak memberikan fasilitas untuk kemajuan keilmuan di fakultas saya				



**LAMPIRAN 2**  
**DISTRIBUSI DATA UJI COBA**





## DAFTAR DISTRIBUSI SKALA *ETHICAL ORGANIZATION CULTURE*

SBY	AITEM																																			
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32				
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3		
4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3			
5	4	3	3	4	3	1	3	4	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	3	3	2	3	4	3	1	1	4	4	1	4	4	1		
6	3	2	1	3	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3			
7	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3		
8	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4		
9	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
10	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
12	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	
13	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3		
14	4	3	1	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2		
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3		
16	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	1	1			
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
18	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1		
19	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
23	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
30	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3



**LAMPIRAN 3**  
**VALIDITAS DAN RELIABILITAS UJI COBA**



## VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA *BURNOUT*

### Frequentist Scale Reliability Statistics

<u>Estimate</u>	<u>Cronbach's <math>\alpha</math></u>
Point estimate	0.933
95% CI lower bound	0.893
95% CI upper bound	0.961

### Frequentist Individual Item Reliability Statistics

<u>Item</u>	<u>If item dropped</u>	
	<u>Cronbach's <math>\alpha</math></u>	<u>Item-rest correlation</u>
A1	0.932	0.531
A2	0.932	0.430
A3	0.930	0.691
A4	0.930	0.643
A5	0.930	0.648
A6	0.933	0.324
A7	0.930	0.651
A8	0.931	0.530
A9	0.929	0.696
A10	0.929	0.746
A11	0.932	0.530
A12	0.930	0.766
A13	0.931	0.684
A14	0.935	0.250
A15	0.931	0.592
A16	0.936	0.021
A17	0.931	0.551
A18	0.932	0.502
A19	0.928	0.788
A20	0.934	0.251
A21	0.933	0.420
A22	0.929	0.758
A23	0.936	0.107
A24	0.932	0.540
A25	0.933	0.390
A26	0.933	0.294
A27	0.931	0.552
A28	0.932	0.566
A29	0.931	0.626
A30	0.933	0.421
A31	0.929	0.704
A32	0.933	0.422
A33	0.931	0.601
A34	0.930	0.703

*Note.* The following items were reverse scaled: A14, A16.



**VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA *WORK LIFE BALANCE***

**Frequentist Scale Reliability Statistics**

Estimate	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.852
95% CI lower bound	0.754
95% CI upper bound	0.917

**Frequentist Individual Item Reliability Statistics**

<b>If item dropped</b>		
Item	Cronbach's $\alpha$	Item-rest correlation
A1	0.849	0.369
A2	0.835	0.650
A3	0.840	0.544
A4	0.829	0.764
A5	0.835	0.643
A6	0.847	0.406
A7	0.831	0.728
A8	0.868	$8.948 \times 10^{-4}$
A9	0.838	0.593
A10	0.853	0.245
A11	0.835	0.710
A12	0.845	0.453
A13	0.837	0.627
A14	0.859	0.230
A15	0.856	0.201
A16	0.847	0.396
A17	0.842	0.512

*Note.* The following item was reverse scaled: A8.

## VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA *ETHICAL ORGANIZATION CULTURE*

### Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.940
95% CI lower bound	0.902
95% CI upper bound	0.965

### Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	Cronbach's $\alpha$	Item-rest correlation
A1	0.942	0.107
A2	0.937	0.653
A3	0.936	0.698
A4	0.938	0.589
A5	0.936	0.793
A6	0.943	0.175
A7	0.936	0.752
A8	0.935	0.815
A9	0.939	0.390
A10	0.939	0.453
A11	0.939	0.345
A12	0.937	0.711
A13	0.938	0.551
A14	0.940	0.366
A15	0.936	0.770
A16	0.937	0.589
A17	0.935	0.767
A18	0.940	0.342
A19	0.938	0.525
A20	0.936	0.682
A21	0.938	0.565
A22	0.937	0.691
A23	0.937	0.600
A24	0.937	0.677
A25	0.938	0.570
A26	0.938	0.489
A27	0.936	0.773
A28	0.935	0.748
A29	0.938	0.580
A30	0.939	0.380
A31	0.940	0.332
A32	0.937	0.630

**LAMPIRAN 4**  
**SKALA PENELITIAN**



## ***BURNOUT* PADA DOSEN UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Salam Hormat, Bapak/Ibu Sekalian.

Perkenalkan kami **Rahmadani Eka Deswara, Dr. Ahmad Isnaeni, M. A dan Rahmad Purnama, M.Si** dari Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung. Saat ini kami sedang melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat ***Burnout* pada Dosen UIN Raden Intan Lampung**. Di tengah kesibukan Bapak/Ibu, kami mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner berikut.

**Adapun kriteria responden yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:**

- 1. Dosen yang berstatus PNS di UIN Raden Intan Lampung**
- 2. Dosen PPPK UIN Raden Intan Lampung**
- 2. Telah mengajar lebih dari 2 tahun**

Pengisian kuesioner ini memerlukan waktu 10-15 menit. Dengan mengisi kuesioner ini, Bapak/Ibu telah memberikan kontribusi terhadap perkembangan keilmuan terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Harapan kami, Bapak/Ibu sekalian dapat mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Semua data yang telah kami terima akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik Psikologi dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Kami ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner penelitian ini.

Salam Hormat,  
Peneliti

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

## 1. PETUNJUK PENGISIAN

Pada bagian ini, responden diminta untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dan relevan terkait **Burnout pada Dosen UIN Raden Intan Lampung**. Jawaban tidak dinilai benar atau salah. Jawaban yang sesuai adalah yang paling menggambarkan keadaan anda saat ini sebagai dosen.

Ceklis jawaban yang paling menggambarkan Anda dengan alternatif jawaban berikut:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

## 2. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama (Inisial) : .....
- Usia : .....
- Jenis kelamin : .....
- Asal fakultas : .....
- Status : PNS/PPPK \*coret yang tidak perlu.....
- Lama mengajar : .....
- Jabatan : .....
- Pekerjaan Sampingan : .....
- Status Perkawinan : .....

## SKALA BURNOUT

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Jika di kampus saya akan fokus ke diri saya sendiri tanpa memperdulikan rekan-rekan lainnya.				
2	Terkadang dalam beberapa situasi saya merasa tidak dihargai dan diremehkan oleh mahasiswa, rekan kerja, dan atasan saya				
3	Kadang saya merasa kurang nyaman di kampus karena tidak punya rekan kerja yang dekat dengan saya.				
4	Terkadang saya malu dengan sesama rekan kerja karena belum memiliki banyak publikasi ilmiah.				
5	Saya kurang tertarik untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan di fakultas saya				
6	Saya kadang merasa lelah dan stress karena tuntutan pekerjaan				
7	Ada kalanya saya merasa tidak berdaya untuk mengubah situasi yang tidak menyenangkan di kampus				
8	Jika ada kegiatan pengabdian masyarakat dari fakultas saya kerap kali tidak diikutsertakan				
9	Saya kerap merasa terpisah dengan tim atau komunitas di kampus				
10	Saya akan menjauhi suasana yang membuat saya tidak nyaman di kampus				
11	Saya merasa kurang berkontribusi untuk kemajuan				

	prodi				
12	Kadangkala saya membatalkan janji bimbingan mahasiswa karena kelelahan				
13	Kadangkala saya lelah menghadapi berbagai tuntutan administrasi di kampus				
14	Terkadang saya tidak sadar mengabaikan mahasiswa dan rekan kerja saya karena terlalu lelah				
15	Saya mampu menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawab saya di kampus				
16	Saya selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada orang lain yang membutuhkan di kampus tanpa memperdulikan diri sendiri				
17	Walaupun pekerjaan saya banyak saya tidak merasa lelah sama sekali				
18	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dan belajar hal-hal baru di tempat kerja saya				
19	Saya tidak terlalu peduli dengan mahasiswa dan rekan kerja yang tidak memiliki kepentingan dengan saya				
20	Saya merasa senang diminta menhandel pekerjaan rekan saya ketika dia tidak masuk kerja				
34	Saya selalu berkontribusi dalam kegiatan fakultas atau universitas				

## SKALA *WORK LIFE BALANCE*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat saya pulang dari bekerja saya terlalu lelah untuk melakukan kegiatan lain, tetapi saya harus melakukannya.				
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan				
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan				
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan yang terlalu menumpuk				
5	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu saya habis untuk bekerja				
6	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya				
7	Pekerjaan saya menjadi tidak maksimal karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.				
8	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya				
9	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kampus, karena kewalahan dengan urusan keluarga				
10	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya				



11	Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah				
12	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya				
13	Kehidupan saya di rumah membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya				



## SKALA *ETHICAL ORGANIZATION CULTURE*

No	Aitem	SS	S	TS	STS
2	Dekan fakultas saya berperilaku sesuai dengan nilai-nilai etis universitas dan menjadi teladan bagi saya				
3	Pimpinan saya kadang bertindak dan berperilaku tidak sesuai dengan nilai-nilai etis yang ada di kampus				
5	Pimpinan saya mendukung saya untuk mengembangkan kemampuan akademik dan profesional saya dengan cara yang etis dan bertanggung jawab				
7	Saya dapat berdialog, mendiskusikan, dan belajar bersama rekan-rekan dan atasan saya dengan nyaman tanpa adanya diskriminasi				
8	Saya merasa bahwa pimpinan saya menghargai dan menghormati perbedaan dan keragaman pandangan dan perspektif dilingkungan kampus				
9	Saya selalu mengikuti pedoman etika yang telah ditetapkan dalam setiap kegiatan akademik yang saya lakukan				
11	Universitas saya memberikan kesempatan kepada dosen yang melanggar standar etis untuk memperbaiki kesalahan mereka dan belajar dari pengalaman mereka				
12	Saya mendapatkan masukan dan saran yang konstruktif dan bermanfaat dari rekan-rekan dan atasan saya yang berguna untuk				

	kemajuan ilmu pengetahuan				
13	Saya mendapatkan bantuan, umpan balik, dan penghargaan dari fakultas/prodi untuk menunjang pekerjaan saya di kampus				
15	Universitas saya bersikap terbuka, jujur, dan adil dalam proses pengambilan keputusan mengenai peraturan dosen dalam mengajar				
16	Fakultas/prodi tempat saya bekerja terkadang tidak memperlakukan dosen dengan adil				
17	Saya merasa bahwa aturan-aturan etika yang ada di kampus saya telah disosialisasikan dengan baik oleh pihak kampus				
19	Di lingkungan kerja saya, setiap orang berkomitmen penuh terhadap norma dan nilai organisasi yang telah ditetapkan				
20	Rektor universitas saya memberikan sumber daya dan fasilitas yang memadai untuk mendukung kemajuan fakultas atau prodi tempat saya mengajar				
21	Kampus saya memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan etika akademik secara berkala dan efektif				
22	Di lingkungan kerja saya, setiap orang memperlakukan satu sama lain dengan hormat				
24	Universitas saya memberikan kesempatan yang sama kepada semua dosen untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam				

	penelitian yang etis.				
26	Saya tidak memperdulikan pedoman etika disetiap kegiatan akademik yang saya lakukan				
28	Rektor universitas saya memberikan penghargaan dan insentif yang adil kepada dosen yang berprestasi				
29	Di kampus saya memiliki mekanisme yang jelas dan tegas untuk memberikan sanksi kepada pelaku pelanggaran etika				



**LAMPIRAN 5**

**CONTOH SKALA PENELITIAN YANG TERISI**



**HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN  
BURNOUT PADA DOSEN UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
DIMODERATORI OLEH ETHICAL ORGANIZATION  
CULTURE**

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Salam Hormat, Bapak/Ibu Sekalian.

Perkenalkan kami **Rahmadani Eka Deswara, Dr. Ahmad Isnaeni, M.A dan Rahmad Purnama, M.Si** dari Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung. Saat ini kami sedang melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat **Burnout pada Dosen UIN Raden Intan Lampung**. Di tengah kesibukan Bapak/Ibu, kami mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner berikut.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

1. Dosen yang berstatus PNS di UIN Raden Intan Lampung
2. Dosen PPPK UIN Raden Intan Lampung
2. Telah mengajar lebih dari 2 tahun

Pengisian kuesioner ini memerlukan waktu 10-15 menit. Dengan mengisi kuesioner ini, Bapak/Ibu telah memberikan kontribusi terhadap perkembangan keilmuan terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Harapan kami, Bapak/Ibu sekalian dapat mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Semua data yang telah kami terima akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik Psikologi dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Kami ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner penelitian ini.

Salam Hormat,

Peneliti

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

**1. PETUNJUK PENGISIAN**

Pada bagian ini, responden diminta untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dan relevan terkait **Burnout pada Dosen UIN Raden Intan Lampung**. Jawaban tidak dinilai benar atau salah. Jawaban yang sesuai adalah yang paling menggambarkan keadaan anda saat ini sebagai dosen.

Ceklis jawaban yang paling menggambarkan Anda dengan alternatif jawaban berikut:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

**2. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama (Inisial) : ..... UUK .....

Usia : ..... 55 .....

Jenis kelamin : ..... Perempuan .....

Asal fakultas : ..... FTK .....

Status : PNS / PPPK \*coret yang tidak perlu

Lama mengajar : ..... 30 Thn .....

Jabatan : ..... dekan kepala .....

Pekerjaan Sampingan : ..... - .....

Status Perkawinan : ..... menikah .....

KUESIONER I

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Jika di kampus saya akan fokus ke diri saya sendiri tanpa memperdulikan rekan-rekan lainnya.				✓
2	Terkadang dalam beberapa situasi saya merasa tidak dihargai dan diremehkan oleh mahasiswa, rekan kerja, dan atasan saya		✓		
3	Kadang saya merasa kurang nyaman di kampus karena tidak punya rekan kerja yang dekat dengan saya				✓
4	Terkadang saya malu dengan sesama rekan kerja karena belum memiliki banyak publikasi ilmiah.		✓		
5	Saya kurang tertarik untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan di fakultas saya			✓	
6	Saya kadang merasa lelah dan stress karena tuntutan pekerjaan				✓
7	Ada kalanya saya merasa tidak berdaya untuk mengubah situasi yang tidak menyenangkan di kampus		✓		
8	Jika ada kegiatan pengabdian masyarakat dari fakultas saya kerap kali tidak diikutsertakan			✓	
9	Saya merasa terpisah dengan tim atau komunitas di kampus				✓
10	Saya akan menjauhi suasana yang membuat saya tidak nyaman di kampus		✓		
11	Saya merasa kurang berkontribusi untuk kemajuan prodi			✓	
12	Kadangkala saya membatalkan janji bimbingan mahasiswa karena kelelahan			✓	
13	Kadangkala saya terlalu lelah menghadapi berbagai tuntutan administrasi di kampus			✓	
14	Terkadang saya tidak sadar mengabaikan mahasiswa dan rekan kerja saya karena terlalu lelah				✓
15	Saya selalu mampu menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawab saya di kampus	✓			
16	Saya selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada orang lain yang membutuhkan di kampus	✓			
17	Walaupun pekerjaan saya banyak saya tidak merasa lelah sama sekali		✓		
18	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dan belajar hal-hal baru di tempat kerja saya		✓		
19	Saya tidak terlalu peduli dengan mahasiswa dan rekan kerja yang tidak memiliki kepentingan dengan saya				✓
20	Saya merasa senang diminta menghandel pekerjaan rekan saya ketika dia tidak masuk kerja		✓		
21	Saya selalu berkontribusi dalam kegiatan fakultas atau universitas		✓		





## KUESIONER II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat saya pulang dari bekerja saya terlalu lelah untuk melakukan kegiatan lain, tetapi saya harus melakukannya	✓			
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan				✓
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan			✓	
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan yang terlalu menumpuk				✓
5	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu saya habis untuk bekerja			✓	
6	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya			✓	
7	Pekerjaan saya menjadi tidak maksimal karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.			✓	
8	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya			✓	
9	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kampus, karena kewalahan dengan urusan keluarga				✓
10	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya		✓		
11	Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah	✓			
12	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya	✓			
13	Kehidupan saya di rumah membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya	✓			



KUESIONER III

No	Item	SS	S	TS	STS
1	Dekan fakultas saya berperilaku sesuai dengan nilai-nilai etis universitas dan menjadi teladan bagi saya		✓		
2	Pimpinan saya kadang bertindak dan berperilaku tidak sesuai dengan nilai-nilai etis yang ada di kampus			✓	
3	Pimpinan saya mendukung saya untuk mengembangkan kemampuan akademik dan profesional saya dengan cara yang etis dan bertanggung jawab		✓		
4	Saya dapat berdialog, mendiskusikan, dan belajar bersama rekan-rekan dan atasan saya dengan nyaman tanpa adanya diskriminasi		✓		
5	Saya merasa bahwa pimpinan saya menghargai dan menghormati perbedaan dan keragaman pandangan dan perspektif di lingkungan kampus		✓		
6	Saya selalu mengikuti pedoman etika yang telah ditetapkan dalam setiap kegiatan akademik yang saya lakukan	✓			
7	Universitas saya memberikan kesempatan kepada dosen yang melanggar standar etis untuk memperbaiki kesalahan mereka dan belajar dari pengalaman mereka		✓		
8	Saya mendapatkan masukan dan saran yang konstruktif dan bermanfaat dari rekan-rekan dan atasan saya yang berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan		✓		
9	Saya mendapatkan bantuan, umpan balik, dan penghargaan dari fakultas/prodi untuk menunjang pekerjaan saya di kampus		✓		
10	Universitas saya bersikap terbuka, jujur, dan adil dalam proses pengambilan keputusan mengenai peraturan dosen dalam mengajar		✓		
11	Fakultas/prodi tempat saya bekerja terkadang tidak memperlakukan dosen dengan adil			✓	
12	Saya merasa bahwa aturan-aturan etika yang ada di kampus saya telah disosialisasikan dengan baik oleh pihak kampus		✓		
13	Di lingkungan kerja saya, setiap orang berkomitmen penuh terhadap norma dan nilai organisasi yang telah ditetapkan		✓		
14	Rektor universitas saya memberikan sumber daya dan fasilitas yang memadai untuk mendukung kemajuan fakultas atau prodi tempat saya mengajar	✓			
15	Kampus saya memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan etika akademik secara berkala dan efektif		✓		
16	Di lingkungan kerja saya, setiap orang memperlakukan satu sama lain dengan hormat		✓		
17	Universitas saya memberikan kesempatan yang sama kepada semua dosen untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam penelitian yang etis.	✓			

18	Saya tidak memperdulikan pedoman etika disetiap kegiatan akademik yang saya lakukan				✓
19	Rektor universitas saya memberikan penghargaan dan insentif yang adil kepada dosen yang berprestasi		✓		
20	Di kampus saya memiliki mekanisme yang jelas dan tegas untuk memberikan sanksi kepada pelaku pelanggaran etika		✓		



**LAMPIRAN 6**  
**DATA TABULASI VARIABEL PENELITIAN**



## DATA TABULASI PENELITIAN

SBY	Y	X1	X2	SBY	Y	X1	X2
1	53	35	60	54	51	33	56
2	52	40	60	55	43	43	66
3	60	26	59	56	48	36	59
4	50	48	50	57	35	45	78
5	48	37	62	58	44	48	64
6	48	36	60	59	41	49	66
7	47	39	67	60	52	33	45
8	28	48	74	61	45	38	56
9	50	38	65	62	43	43	58
10	49	38	59	63	44	38	59
11	40	46	64	64	54	20	44
12	54	35	56	65	39	41	76
13	38	39	76	66	50	36	60
14	53	37	51	67	43	42	58
15	52	38	60	68	42	44	54
16	42	38	60	69	48	40	56
17	29	47	79	70	44	40	57
18	50	38	57	71	47	32	55
19	46	39	65	72	48	35	55
20	37	46	70	73	44	38	60
21	45	39	61	74	42	41	61
22	42	36	60	75	44	38	58
23	46	38	59	76	38	44	62
24	24	48	78	77	54	35	62
25	41	39	66	78	64	40	44
26	41	39	64	79	60	43	44
27	46	34	55	80	48	34	59
28	42	36	61	81	35	42	75
29	45	42	66	82	32	43	62
30	49	36	59	83	38	43	64
31	54	34	54	84	44	38	59
32	43	44	64	85	26	45	62
33	37	37	69	86	37	39	60
34	41	47	71	87	43	42	60
35	39	40	68	88	45	34	59
36	41	38	63	89	33	44	73
37	39	40	63	90	39	38	61
38	48	41	53	91	44	38	50
39	44	37	58	92	53	36	48
40	43	37	58	93	53	25	46
41	61	25	50	94	63	40	51
42	46	40	56	95	49	33	57
43	59	35	50	96	39	41	58
44	59	31	49	97	49	33	58
45	46	39	56	98	41	41	70
46	32	46	57	99	49	34	56
47	43	40	58	100	54	36	56
48	55	36	53	101	52	37	55
49	39	38	59	102	41	37	71
50	53	34	51	103	43	47	63
51	41	38	60				
52	39	42	51				
53	52	34	54				

**LAMPIRAN 7**  
**HASIL UJI ASUMSI**



## UJI NORMALITAS

### Descriptive Statistics

	Burnout	Work Life Balance	Ethical Organization	Culture
Valid	103	103	103	103
Mean	45.534	38.515	59.233	59.233
Std. Deviation	5.805	3.840	5.522	5.522
Skewness	0.259	0.682	0.397	0.397
Std. Error of Skewness	0.238	0.238	0.238	0.238
Kurtosis	0.170	0.194	0.378	0.378
Std. Error of Kurtosis	0.472	0.472	0.472	0.472
Minimum	32.000	31.000	48.000	48.000
Maximum	63.000	49.000	76.000	76.000

## UJI MULTIKOLINERITAS

### Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
H <sub>0</sub>	(Intercept)	45.534	0.572		79.602	< .001		
H <sub>1</sub>	(Intercept)	91.535	5.430		16.857	< .001		
	Work Life Balance	-0.562	0.128	-0.372	-4.375	< .001	0.804	1.243
	Ethical Organization Culture	-0.411	0.089	-0.391	-4.606	< .001	0.804	1.243

**LAMPIRAN 8**  
**HASIL UJI HIPOTESIS**





## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (Y-XLXX2)

### Model Summary - Burnout

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	5.805
H <sub>1</sub>	0.648	0.420	0.408	4.466

### ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	1442.978	2	721.489	36.171	< .001
	Residual	1994.653	100	19.947		
	Total	3437.631	102			

*Note.* The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

### Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	45.534	0.572		79.602	< .001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	91.535	5.430		16.857	< .001
	Work Life Balance	-0.562	0.128	-0.372	-4.375	< .001
	Ethical Organization Culture	-0.411	0.089	-0.391	-4.606	< .001

## HASIL UJI HIPOTESIS KEDUA (Y-X1)

### Model Summary - Burnout

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	5.805
H <sub>1</sub>	0.545	0.297	0.290	4.893

### ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	1019.725	1	1019.725	42.596	< .001
	Residual	2417.906	101	23.940		
	Total	3437.631	102			

*Note.* The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

### Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	45.534	0.572		79.602	< .001
	Work Life Balance	-0.823	0.126	-0.545	-6.527	< .001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	77.250	4.883		15.819	< .001
	Work Life Balance	-0.823	0.126	-0.545	-6.527	< .001

## HASIL UJI HIPOTESIS KETIGA (Y-X2)

Model Summary - Burnout

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	5.805
H <sub>1</sub>	0.556	0.309	0.302	4.851

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	1061.217	1	1061.217	45.103	< .001
	Residual	2376.414	101	23.529		
	Total	3437.631	102			

*Note.* The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	45.534	0.572		79.602	< .001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	80.132	5.174		15.488	< .001
	Ethical Organization Culture	-0.584	0.087	-0.556	-6.716	< .001

**LAMPIRAN 9**  
**SURAT IZIN PENELITIAN**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung ☎(0721) 703260

Nomor : 1015/UN.16/DE/PP.00.9.4/03/2024  
Lampiran : -  
Perihal : Persetujuan Riset/ Penelitian

20 Maret 2024

Kepada Yth :  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Pengembangan Lembaga  
Fak. Ushuluddin dan Studi Agama  
di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Memperhatikan surat Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga  
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama tanggal 04 Maret 2024 perihal Permohonan  
Izin Mengadakan Research/ Penelitian

Maka dengan ini kami memberikan izin untuk mengadakan Penelitian tugas Akhir  
kepada :

Nama/NPM : Rahmadani Eka Deswara/1931080358  
Jurusan : Psikologi Islam  
Fakultas/Kampus : Ushuluddin dan Studi Agama/UIN Raden Intan Lampung  
Judul Skripsi : Hubungan *Work Life Balance* Dengan *Burnout* Pada  
*Dimoderatori* oleh *Ethical Organization Culture*

Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

An. Dekan.  
Wadek I,





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS SYARI'AH**

Jalan Letkol H.Endro Suratmin I, Sukarame Bandar Lampung 35131  
email: [syariah@radenintan.ac.id](mailto:syariah@radenintan.ac.id); Website: [www.syariah.radenintan.ac.id](http://www.syariah.radenintan.ac.id)

Nomor : B.733/Un.16/DS/PP.009/3/2024

Bandar Lampung, 7 Maret 2024

Lampiran : -

Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan  
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
UIN Raden Intan Lampung

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menjawab surat permohonan Nomor : B.334/UN.16/DU.1/PP.009.7/03/2024 tanggal 4  
Maret 2024 tentang Permohonan Izin Mengadakan Research/Penelitian, maka dengan ini  
diberikan izin kepada:

Nama : Rahmadani Eka Deswara  
NPM : 1931080358  
Lokasi Penelitian : Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung  
Jangka Waktu : 8 Maret s.d. 8 Mei 2024  
Penanggung Jawab : Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas  
Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung  
Tujuan : Mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi  
Judul : Hubungan Work Life Balance Dengan Burnout Pada Dosen  
Dimoderatori Oleh Ethical Organization Cultur.

Denikian izin ini kami terbitkan untuk kepentingan penelitian, atas kerjasamanya kami  
ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan :

1. Rektor UIN Raden Intan Lampung (sebagai laporan);
2. Sdr. Rahmadani Eka Deswara



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131  
Telp. (0721) 780887 ; email.humas@radenintan.ac.id  
Website: www.radenintan.ac.id

Nomor : B. 3171 /Un.16./KT/PP.009.7/03/2024  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan Mengadakan Penelitian**

28 Maret 2024

Kepada :  
**Yth. Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**  
**UIN Raden Intan Lampung**  
Di  
Bandar Lampung

**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Setelah memperhatikan Surat Permohonan Ijin Penelitian dari Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung Nomor : B.334/UN.16/DU.1/PP.009.7/03/204 tanggal 04 Maret 2024, maka dengan ini kami memberikan ijin kepada Saudara :

Nama : **Rahmadani Eka Deswara**  
NPM : 1931080358  
Jurusan : Psikologi Islam  
Judul Penelitian : Hubungan *Work Life Balance* Dengan *Burnout* Pada Dosen *Dimoderatori Oleh Ethical Organization Culture*.

Untuk mengadakan penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Guna mengumpulkan data dan bahan-bahan penulisan Skripsi yang bersangkutan, waktu yang diberikan mulai tanggal 06 Maret s.d 06 Mei 2024.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

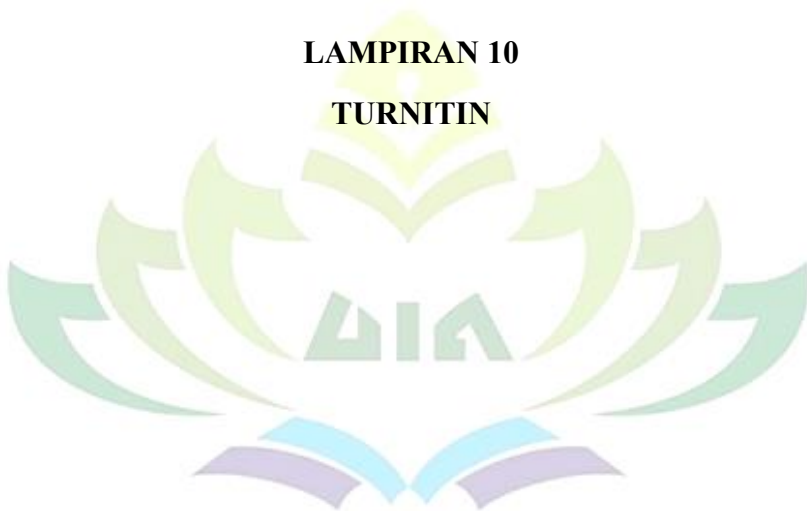


Tembusan:

1. Wakil Dekan Bidang Akademik;
2. Kasubbag. Akademik;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.

**LAMPIRAN 10**

**TURNITIN**







KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
Telp. (0721) 780887-74531 Fax: 780422 Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B- 1925 / Un.16 / P1 /KT/VI/ 2024

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, S.Ag., M.Sos. I  
NIP : 197308291998031003  
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Penelitian Skripsi dengan Judul :

**HUBUNGAN WORK LIFE BALANCE DAN  
ETHICAL ORGANIZATION CULTURE  
DENGAN BURNOUT PADA DOSEN**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
RAHMADANI EKA DESWARA	1931080358	FUSA/PSI

Bebas plagiasi sesuai dengan hasil pemeriksaan tingkat kemiripan sebesar 16 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Bandar Lampung, 19 Juni 2024  
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, S.Ag., M.Sos. I

NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

## HUBUNGAN WORK LIFE BALANCE DAN ETHICAL ORGANIZATION CULTURE DENGAN BURNOUT PADA DOSEN

### ORIGINALITY REPORT

<b>16%</b> SIMILARITY INDEX	<b>8%</b> INTERNET SOURCES	<b>10%</b> PUBLICATIONS	<b>14%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	-------------------------------	----------------------------	------------------------------

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to UIN Raden Intan Lampung</b> Student Paper	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>Yahaziela Nawita Dirfa, Berta Esti Ari Prasetya. "HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA DOSEN WANITA DI PERGURUAN TINGGI SALATIGA", Jurnal Psikohumanika, 2019</b> Publication	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to iGroup</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Maryo Wildo Wenno. "Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon", JURNAL MANEKSI, 2018</b> Publication	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universitas Islam Indonesia</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universitas Negeri Jakarta</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universitas Jenderal Achmad Yani</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia</b> Student Paper	<b>&lt;1%</b>

