

Dampak *Burnout* Terhadap *Well - Being* Di Mediasi *Resilience* (Studi Pada Dosen Swasta Di Kota Medan)

Sunaryo¹, Winda Ardiani², Erni Tarmiati³
Universitas Harapan Medan

ARTICLE INFO

ABSTRAK

Keywords:

Burnout, Well-Being, Resilience, Private Lecturer Size

HR Tax Planning, Income tax
Article 21, Tax Burden Efficiency

This study aims to determine the impact of Burnout on Well-Being with Resilience as a mediating variable on private lecturers in Medan City. The sample used totals 176 respondents. This study uses the SEM-PLS model as an analytical technique that can justify the effect of independent variables on the dependent variable either directly or indirectly through mediating variables. The results of this study indicate that the Burnout variable has a negative and significant effect on Well-Being directly. Burnout has a negative and significant effect on Resilience. Resilience has a positive and insignificant effect on Well-Being. Resilience variable is not able to mediate the relationship between Burnout and Well-Being.

This is an open access article under the CC BY NC licence



Corresponding Author :

Sunaryo¹, Winda Ardiani², Erni Tarmiati³

Universitas Harapan Medan

Email : sunaryo.dosen@gmail.com

PENDAHULUAN

Dosen merupakan aset vital yang berpengaruh besar terhadap kemajuan pendidikan di Indonesia. Mereka memiliki peran dan tanggung jawab penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan dosen yang kompeten dan profesional dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat." Ini berarti, dosen dituntut untuk menjadi pendidik profesional dalam mengajar serta mampu menulis karya ilmiah, baik dalam bentuk jurnal maupun media lainnya. Dengan demikian, kegiatan mengajar dan meneliti menjadi kesatuan yang tak terpisahkan bagi setiap dosen.

Di tengah tuntutan untuk menjadi sosok "super" yang mahir mengajar, meneliti, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat, banyak dosen yang masih berjuang untuk mencapai kehidupan yang layak di tengah keterbatasan kesejahteraan dan mutu institusi tempat mereka mengajar. Menurut data, terdapat 326.554 dosen yang mengajar di 4.523 perguruan tinggi dengan 31.399 program studi. Dari jumlah tersebut, 40 persen perguruan tinggi swasta (PTS) belum terakreditasi, dan banyak PTS yang terus bergulat dengan masalah mutu dan pembiayaan akibat minimnya jumlah mahasiswa. Kurangnya perhatian pemerintah

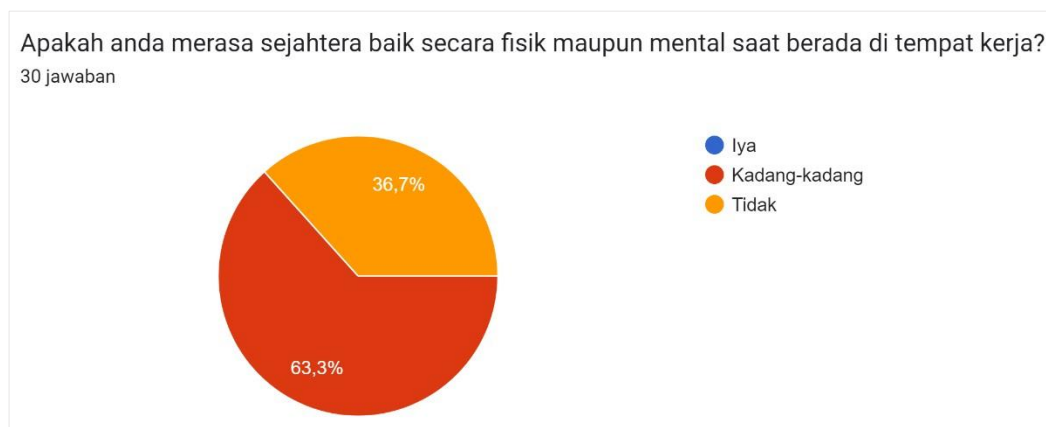
terhadap kesejahteraan dosen menjadi salah satu faktor penghambat perkembangan dosen di Indonesia.

Kesejahteraan staf yang rendah dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan siswa, berpotensi merugikan pengajaran dan dukungan yang diberikan. Pengabaian ini tampaknya merupakan tindakan yang kurang bijaksana dan pada akhirnya bertentangan dengan fokus institusi terhadap siswa (Liz et al., 2022). Dibandingkan dengan karyawan di sektor jasa lainnya, akademisi memiliki risiko lebih tinggi mengalami burnout, gejala yang terkait dengan stres kerja, penurunan kepuasan kerja, dan oleh karena itu, kesejahteraan kerja yang lebih rendah (Blix et al., 1994; Watts dan Robertson, 2011; Kinman dan Johnson, 2019). Karyawan dengan kesejahteraan kerja yang tinggi didefinisikan sebagai individu yang berkembang dan mencapai potensi penuh mereka (Schulte dan Vainio, 2010).

Kesejahteraan dosen merupakan salah satu faktor penghambat dalam pengembangan profesionalisme dosen, dan hal ini terjadi hampir di semua institusi pendidikan tinggi, bahkan dapat dibandingkan dengan kesejahteraan dosen di luar negeri (Rizky et al., 2022). Upaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan dosen pada akhirnya diharapkan dapat berimplikasi pada peningkatan mutu pendidikan (Nuraeni, 2009). Selain pengajaran keterampilan tradisional, kesejahteraan merupakan hasil penting dari pendidikan (Seligman et al., 2009).

Konsep ini telah banyak diterapkan dalam lingkungan pendidikan menengah (Noble & McGrath, 2015; Norrish et al., 2013) dan terbukti memberikan berbagai manfaat, seperti penurunan tingkat depresi di kalangan remaja, peningkatan kepuasan hidup, pembelajaran dan kreativitas, serta peningkatan kohesi sosial dan kecerdasan emosional, antara lain (Kern et al., 2015).

Menurut data dari Sinta.Kemdikbud.go.id, terdapat 6.114 dosen yang tersebar di 94 universitas swasta di Kota Medan. Pra-penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form yang dibagikan lewat media sosial, dan ditemukan fenomena terkait kesejahteraan dosen swasta di Kota Medan. Tingkat kesejahteraan dosen ditampilkan pada Gambar I.1.



Gambar 1. Grafik Lingkaran Tingkat Kesejahteraan Dosen Swasta di Kota Medan

Berdasarkan Gambar 1, 36,7% dosen swasta di kota Medan menyatakan bahwa mereka merasa tidak sejahtera, sementara 63,3% lainnya mengaku kadang merasa sejahtera dan kadang tidak. Namun, tidak ada satupun dosen swasta di kota Medan yang menyatakan merasa sejahtera. Salah satu konsep yang sering dikaitkan dengan kesejahteraan yang buruk di tempat kerja adalah 'burnout' (Maslach et al., 2016). Ketidaksejahteraan yang dirasakan oleh dosen swasta di kota Medan disebabkan oleh kelelahan fisik, mental, dan emosional yang membuat mereka merasa tidak bahagia dan tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga kurang mencintai pekerjaannya. Ketidaksejahteraan ini tampak pada ekspresi lelah akibat

beban kerja berlebih, padahal kelelahan emosi dapat berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran. Selain itu, burnout yang merupakan akibat dari stres berkepanjangan juga dapat menyebabkan kelelahan fisik seperti sakit perut dan sakit kepala. Hal ini menjadi salah satu penyebab dosen merasa tidak sejahtera baik secara fisik maupun psikologis. Dosen yang mengalami burnout akan kehilangan semangat kerja, mudah lelah, penurunan performa kerja, sulit fokus, emosi tidak stabil, dan bahkan dapat membuat mereka membenci pekerjaannya. Oleh karena itu, dosen perlu memiliki pemikiran positif terhadap masalah yang dihadapinya dengan mengembangkan sifat resiliensi. Dosen dengan resiliensi tinggi dapat mengatasi stres berkepanjangan seperti burnout dengan lebih efektif, sehingga mereka tetap dapat mengajar mahasiswa meskipun tidak dalam kondisi yang optimal.

Menurut Kamus American Psychological Association, kesejahteraan individu digambarkan sebagai kondisi yang mencakup perasaan bahagia, kepuasan, tingkat stres yang rendah, kesehatan fisik dan mental yang baik, serta kualitas hidup yang tinggi (American Psychological Association, 2023). Kesejahteraan merupakan tatanan kehidupan dan penghidupan yang mencakup aspek sosial, material, dan spiritual, yang ditandai dengan rasa aman, moralitas, dan ketenangan lahir batin. Hal ini memungkinkan setiap warga negara untuk berupaya memenuhi kebutuhan jasmani, rohani, dan sosial dengan sebaik-baiknya bagi diri sendiri, keluarga, dan masyarakat (Sunarti, 2012). Namun, burnout dan workaholism (sebagai indikator kesejahteraan yang sangat rendah), serta kepuasan kerja, kebahagiaan di tempat kerja, dan keterlibatan kerja (sebagai indikator kesejahteraan yang tinggi) merupakan konsep yang lebih luas yang digunakan untuk mengevaluasi kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan (Brieger et al., 2020; Fisher, 2014; Hakanen et al., 2017; Salanova et al., 2013).

Individu yang tangguh mungkin memiliki pandangan lebih positif atau penuh harapan tentang masa depan, yang dapat membantu mereka mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan (Mehta et al., 2019). Collin et al. (2019) dalam studinya menjelaskan bahwa meskipun intervensi individu seperti manajemen stres dan program kepedulian efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi tingkat burnout, perubahan organisasi atau struktural seperti perbaikan jadwal kerja, peningkatan mentoring atau dukungan, serta perubahan praktik pengiriman biasanya lebih efektif dan menghasilkan dampak yang lebih tahan lama. Collin et al. (2019) juga menyatakan bahwa burnout berdampak negatif terhadap kesejahteraan.

Dalam revisi ke-11 dari International Classification of Diseases (ICD-11), burnout digambarkan sebagai "fenomena pekerjaan" dan diakui sebagai masalah kesehatan yang serius (Woo et al., 2020). Burnout merupakan akibat dari kelelahan emosional, sikap skeptis, dan penurunan prestasi individu. Beberapa strategi telah direkomendasikan untuk mencegah burnout dan meningkatkan kepuasan profesional (Mäkikangas & Kinnunen, 2016). Strategi tersebut meliputi peningkatan efisiensi alur kerja, pengembangan budaya kerja yang sehat, dan peningkatan ketahanan pribadi (Deneckere et al., 2013). Penurunan tingkat burnout berhubungan dengan peningkatan resiliensi, yang pada akhirnya diprediksi dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental (Arrogante & Aparicio-Zaldivar, 2017). Emosi negatif individu menyebabkan ketidakbahagiaan, sehingga tingkat kesejahteraan mereka menurun seiring dengan meningkatnya kelelahan (Bakioğlu et al., 2019).

Jamebozorgi et al. (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa individu sebaiknya menghindari kelelahan emosional dan meningkatkan pencapaian pribadi. Resiliensi berperan sebagai pelindung terhadap gejala-gejala tersebut, sehingga pengembangan resiliensi dianjurkan dalam desain intervensi untuk mengurangi burnout, sebagaimana disarankan oleh peneliti lain. Selain itu, menciptakan kondisi kerja yang positif dan mendorong gaya hidup sehat sangat penting. Meskipun resiliensi dan burnout saling berkaitan dalam hal

perlindungan, strategi khusus untuk meningkatkan resiliensi dan mencegah burnout harus diintegrasikan ke dalam program pelatihan kesehatan dan kesejahteraan (Abram et al., 2021). Resiliensi berfungsi sebagai mekanisme perlindungan terhadap dampak burnout, seperti reaksi trauma, depresi, kecemasan, dan gangguan penggunaan zat (Hu et al., 2015; Jackson et al., 2016; Jacobowitz et al., 2015; Taku, 2014). Joise et al. (2020) menyatakan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap resiliensi.

Resiliensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan kesulitan, menjaga keseimbangan, mengendalikan lingkungannya, dan terus maju secara positif (Jackson et al., 2007). Selain itu, resiliensi didefinisikan sebagai proses perlindungan atau mekanisme positif yang mengurangi dampak negatif selama kondisi berisiko (Greenberg, 2006). Menurut American Psychological Association (2022), resiliensi adalah proses dan hasil dari adaptasi yang berhasil terhadap pengalaman hidup yang sulit atau menantang, terutama melalui fleksibilitas mental, emosional, dan perilaku, serta penyesuaian terhadap tuntutan eksternal dan internal. Dalam studi Mehta et al. (2019), dijelaskan bahwa menjadi resilien berkaitan dengan kemampuan individu untuk memandang dunia secara positif, meskipun dalam situasi sulit atau penuh tekanan. Namun, pandangan positif terhadap dunia saja mungkin tidak cukup bagi seseorang untuk mengatasi situasi sulit secara efektif. Interaksi antara pandangan positif terhadap dunia dan faktor lain yang lebih terkait dengan individu, seperti harga diri, mungkin diperlukan untuk memengaruhi kesejahteraan individu. Mehta et al. (2019) menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh positif terhadap kesejahteraan.

Resiliensi memiliki peran penting dalam memengaruhi munculnya burnout pada individu. Hal ini karena dimensi-dimensi dalam resiliensi menunjukkan hubungan negatif dengan dimensi-dimensi burnout (Martínez & Tailavera, 2019). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat resiliensi, maka risiko burnout—yang mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi—semakin menurun (Lebares et al, 2017). Selain itu, survei yang dilakukan terhadap dokter umum di Australia juga mendapati bahwa tingkat resiliensi yang tinggi berkorelasi dengan tingkat burnout yang rendah (Cooke et al, 2013).

KAJIAN PUSTAKA

Well-Being

Well-being adalah kondisi subjektif yang positif, mencakup kebahagiaan, rasa percaya diri, dan kepuasan dalam hidup (Corsini, 2002). Sementara itu, kesejahteraan merupakan bentuk layanan baik yang bersifat materiil maupun non-materiil yang disediakan oleh perusahaan melalui kebijakan mereka, dengan tujuan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik serta mental karyawan sehingga produktivitas dapat meningkat (Hasibuan, 2003).

Burnout

Burnout merupakan kondisi psikologis negatif yang tumbuh secara perlahan selama jangka waktu lama pada individu-individu, meskipun gejala nyata yang mengindikasikan adanya gangguan mental tidak selalu terlihat (Casserley & Megginson, 2009).

Resilience

Resilience diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan tantangan, menjaga keseimbangan emosional, mempertahankan kontrol atas lingkungan sekitarnya, serta terus melangkah maju dengan cara yang positif (Jackson et al, 2007).

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data Penelitian

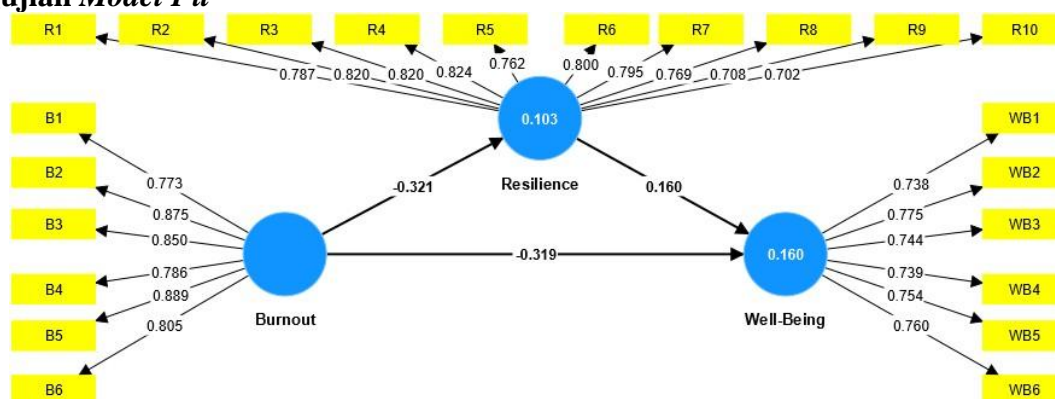
Analisis Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)

Penelitian ini memilih metode SEM-PLS karena pendekatan analisisnya tidak bergantung pada sejumlah asumsi ketat, seperti keharusan data berdistribusi normal atau perlunya sampel yang besar. Metode ini tidak hanya memungkinkan peneliti untuk mengamati hubungan antar variabel, tetapi juga untuk memprediksi model yang dikembangkan, bukan hanya mengkonfirmasi teori yang ada. Selain itu, SEM-PLS dapat menangani model yang sangat kompleks dengan banyak variabel, misalnya pada penelitian yang menggabungkan model path dengan moderating regression analysis secara bersamaan. Untuk mempermudah analisis statistik, peneliti menggunakan aplikasi SmartPLS, dengan versi terbaru yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)

Pengujian Model Fit



Gambar 2. Hasil Uji Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)

Gambar 2 tersebut memperlihatkan informasi mengenai hubungan antar variabel yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat. Model ini harus diuji keakuratannya dalam memprediksi kondisi nyata melalui pengujian Model Fit, dan hasil pengujian tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.09	0.09

Dari hasil Tabel 1, nilai SRMR diperoleh sebesar 0,09 yang artinya nilai tersebut dibawah 0,10 (0,09 < 0,10). Maka model tersebut dapat dianggap cocok atau fit.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R-square	R-square adjusted
<i>Burnout</i> → <i>Resilience</i>	0.103	0.098
<i>Burnout</i> → <i>Resilience</i> → <i>Well-Being</i>	0.160	0.150

Berdasarkan hasil Tabel 2, nilai R-square kedua variabel tergolong rendah, yaitu sebesar 0,103 untuk resilience dan 0,160 untuk well-being. Angka tersebut mengindikasikan bahwa variabel burnout hanya menyumbang 10,3% dalam menjelaskan variabel resilience, sedangkan 89,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Selain itu, kontribusi burnout dalam menjelaskan well-being hanya mencapai 16%, dengan 84% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu, diperlukan adanya variabel lain yang berpotensi menjelaskan well-being secara lebih optimal.

Pengujian Hipotesis (Uji T Statistik)

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STD EV)	P values	Keterangan
Burnout → Well-Being	-0.321	-0.334	0.068	4.715	0.000	Signifikan
Burnout → Resilience	-0.319	-0.329	0.086	3.714	0.000	Signifikan
Resilience → Well-Being	0.160	0.164	0.092	1.741	0.082	Tid ak Signifikan
Burnout → Resilience → Well-Being	-0.051	-0.053	0.031	1.682	0.093	Tid ak Signifikan

a. Dependent variabel : Well-Being

Berdasarkan hasil Tabel 9 maka, hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Burnout berpengaruh signifikan negatif terhadap Well-Being (H1)

Pada pengujian Hipotesis 1 (H1), nilai sampel asli diperoleh sebesar -0,321, yang menunjukkan nilai negatif. Nilai T-statistik sebesar 4,715 lebih besar dari ambang batas 1,96 sehingga kriteria penerimaan terpenuhi. Selain itu, nilai P-Value sebesar 0,000 (yang lebih kecil dari 0,05) menegaskan bahwa variabel tersebut signifikan. Dengan demikian, hasil uji menunjukkan bahwa Burnout (X) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Well-being (Y), sehingga Hipotesis 1 (H1) diterima.

Burnout berpengaruh signifikan negatif terhadap Resilience (H2)

Hipotesis kedua (H2) menunjukkan nilai original sample sebesar -0,319 yang bernilai negatif, serta nilai T statistik sebesar 3,714. Karena nilai T statistik ini lebih besar dari 1,96, hipotesis dianggap signifikan. Selain itu, nilai P-value yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga juga mengindikasikan bahwa variabel tersebut signifikan. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa Burnout (X) berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Resilience (Z). Oleh karena itu, Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa Burnout memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Resilience dinyatakan diterima.

Resilience berpengaruh signifikan positif terhadap Well-Being (H3)

Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan nilai original sample sebesar 0,160 (positif) dan T statistic sebesar 1,741. Karena nilai T statistic kurang dari 1,96, hipotesis tersebut tidak diterima. Ditambah lagi, nilai P-Value sebesar 0,082 yang melebihi batas 0,05 juga mengindikasikan bahwa variabel tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Resilience (Z) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Well-Being (Y), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Resilience berpengaruh signifikan positif terhadap Well-Being ditolak.

Burnout berpengaruh signifikan terhadap Well-Being dimediasi Resilience (H4)

Hipotesis keempat (H4), nilai original sample adalah -0,051 (negatif) dengan T statistic sebesar 1,682, yang mana nilainya masih di bawah ambang batas 1,96 sehingga hipotesis tersebut juga tidak diterima. Nilai P-Value sebesar 0,093 (lebih besar dari 0,05) semakin menegaskan bahwa model ini tidak signifikan. Hasil pengujian mengindikasikan bahwa Resilience (Z) tidak mampu memediasi pengaruh Burnout (X) terhadap Well-Being (Y). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Burnout berpengaruh signifikan terhadap Well-Being melalui mediasi Resilience ditolak.

Pembahasan**Burnout Berpengaruh Signifikan Negatif Terhadap Well-Being (H1)**

Hipotesis pertama (H1) menunjukkan nilai sampel asli sebesar -0,321 (negatif), dengan nilai T statistik sebesar 4,715 yang mana nilainya lebih besar dari 1,96 (diterima) serta P-Value sebesar 0,000 yang berarti nilainya kurang dari 0,05 (diterima). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel tersebut signifikan. Uji hipotesis ini menyimpulkan bahwa burnout (X) berpengaruh negatif secara signifikan terhadap well-being (Y), sehingga Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan burnout berpengaruh signifikan negatif terhadap well-being diterima.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa burnout berdampak buruk terhadap kesejahteraan yang dirasakan oleh dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Kesejahteraan mereka—baik secara fisik, mental, material, maupun sosial—akan terganggu apabila tingkat burnout yang dialami cukup tinggi. Sebaliknya, jika tingkat burnout rendah, maka well-being atau kesejahteraan yang dirasakan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, yaitu Collin et al. (2019), Huang et al. (2019), dan Bakioğlu et al. (2019) yang semuanya menyatakan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap well-being.

Berikut ini merupakan penjelasan mengenai hubungan antar indikator variabel menggunakan uji *crosstab*, yaitu :

Tabel 4. Hasil Uji Crosstab Burnout Terhadap Resilience Menggunakan Chi-Square

<i>Chi-Square Tests</i>			
	<i>Value</i>	<i>df</i>	<i>Asymptotic Significance (2-sided)</i>
<i>Pearson Chi-Square Emotional Exhaustion Terhadap Sumber Daya Material</i>	7.951a	6	.242
<i>Pearson Chi-Square Emotional Exhaustion Terhadap Atribut Sosial</i>	16.389a	6	.012
<i>Pearson Chi-Square Depersonalization Terhadap Sumber Daya Material</i>	13.124a	6	.041
<i>Pearson Chi-Square Depersonalization Terhadap Atribut Sosial</i>	8.756a	6	.188
<i>Pearson Chi-Square Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi Terhadap Sumber Daya Material</i>	75.791a	6	.000
<i>Pearson Chi-Square Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi Terhadap Atribut Sosial</i>	9.258a	6	.160

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,242 (lebih besar dari 0,05), yang mengindikasikan bahwa salah satu pertanyaan pada indikator Burnout (Emotional Exhaustion) memiliki pengaruh negatif yang sangat tinggi terhadap Well-Being, khususnya dalam aspek Sumber Daya Material. Artinya, kelelahan emosional berdampak

besar pada penurunan kualitas sumber daya material. Oleh karena itu, dosen sebaiknya menerapkan self-care melalui kegiatan non-finansial seperti membaca buku, mendengarkan musik, berolahraga, menonton film komedi, dan beristirahat cukup. Dengan melakukan self-care semacam ini, kelelahan emosional yang dirasakan dapat berkurang tanpa mengorbankan sumber daya material yang dimiliki.

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 4, hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,012 (lebih besar dari 0,05), yang berarti salah satu pertanyaan pada indikator Burnout (Emotional Exhaustion) berpengaruh negatif terhadap Well-Being dalam aspek Atribut Sosial. Dosen yang mengalami kelelahan emosional hendaknya mendapatkan dukungan emosional dari pasangan atau keluarga. Dukungan tersebut dapat membantu mengurangi kelelahan yang dirasakan dan membuat dosen merasa menjadi bagian dari suatu kelompok, sehingga atribut sosial seperti kesehatan dan jaringan sosial yang telah dimiliki tidak terganggu.

Selain itu, berdasarkan Tabel 4, hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,041 (lebih besar dari 0,05), yang menunjukkan bahwa salah satu pertanyaan pada indikator Burnout (Depersonalization) memberikan pengaruh negatif terhadap Well-Being dalam aspek Sumber Daya Material. Dosen yang mengalami burnout, khususnya depersonalisasi, sebaiknya menghubungi teman atau orang terdekat agar dapat terbuka mengenai perasaan yang dirasakan, sehingga tidak mengisolasi diri. Langkah ini dapat membantu mengalihkan pikiran dari stres dan memberikan dukungan yang diperlukan, sehingga dosen tetap dapat mengajar tanpa harus mengisolasi diri atau bersikap sinis terhadap orang lain, dan pada akhirnya tidak mengurangi sumber daya material seperti pendapatan dari kegiatan mengajar.

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,188 yang lebih besar dari 0,05. Artinya, hanya satu pertanyaan dalam indikator Burnout (Depersonalisasi) yang berdampak negatif terhadap indikator Well-Being (Atribut Sosial). Untuk itu, disarankan agar dosen yang mengalami depersonalisasi tetap menjaga komunikasi dengan rekan kerja, aktif berpartisipasi dalam komunitas, rutin berolahraga, dan melakukan relaksasi guna menenangkan pikiran serta mengurangi stres. Dengan langkah tersebut, pengaruh negatif depersonalisasi terhadap atribut sosial dosen dapat diminimalkan, sehingga hubungan dengan jaringan sosial terjaga dan kondisi fisik serta psikologis menjadi lebih optimal.

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 4, hasil uji Chi-Square juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05, yang berarti hanya satu pertanyaan dalam indikator Burnout (Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi) yang tidak memberikan dampak negatif terhadap indikator Well-Being (Sumber Daya Material). Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan pencapaian prestasi pribadi yang dirasakan dosen tidak berdampak negatif terhadap sumber daya material yang dimiliki, baik berupa pendapatan, bahan pangan, maupun tempat tinggal.

Berdasarkan Tabel 4, uji Chi-Square menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,160 ($> 0,05$), yang mengindikasikan bahwa hanya satu pertanyaan dalam indikator burnout (penurunan pencapaian prestasi pribadi) yang berdampak negatif terhadap indikator well-being (atribut sosial). Oleh karena itu, dosen yang mengalami penurunan pencapaian prestasi pribadi sebaiknya diberikan dukungan penghargaan, misalnya dengan menyetujui ide-ide yang mereka ajukan. Dukungan tersebut diharapkan dapat membuat dosen merasa dihargai dan diapresiasi, sehingga mengurangi perasaan tidak berharga yang pada akhirnya dapat menurunkan atribut sosial, seperti kecenderungan untuk menarik diri dan berkurangnya jaringan sosial yang dimiliki.

Burnout Berpengaruh Signifikan Negatif Terhadap Resilience (H2)

Pada hipotesis kedua (H2), nilai sample asli adalah -0,319 yang menunjukkan arah negatif. Nilai T statistik yang diperoleh adalah 3,714, melebihi ambang batas 1,96, sehingga hasil tersebut dianggap signifikan. Selain itu, nilai P-Value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) juga mengonfirmasi signifikansi variabel tersebut. Dengan demikian, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Burnout (X) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Resilience (Z), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa burnout memberikan pengaruh negatif terhadap resilience dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Oleh karena itu, para dosen perlu mempertahankan ketangguhan dan keuletan serta mampu menghadapi situasi tak terduga guna mengatasi burnout. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Joise et al. (2020) yang menyatakan bahwa burnout berpengaruh signifikan secara negatif terhadap resilience, serta didukung oleh penelitian Jamebozorgi et al. (2022) dengan hasil yang serupa. Berikut adalah penjelasan mengenai hubungan antar indikator variabel yang diujikan menggunakan metode crosstab.

Tabel 5. Hasil Uji Crosstab Burnout Terhadap Resilience Menggunakan Chi-Square

			<i>Chi-Square Tests</i>		
			<i>Value</i>	<i>df</i>	<i>Asymptotic Significance (2-sided)</i>
<i>Pearson Chi-Square</i>	<i>Emotional Exhaustion</i>	<i>Terhadap Hardiness</i>	8.755a	3	.033
<i>Pearson Chi-Square</i>	<i>Emotional Exhaustion</i>	<i>Terhadap Persistence</i>	17.774a	3	.000
<i>Pearson Chi-Square</i>	<i>Depersonalization</i>	<i>Terhadap Hardiness</i>	4.194a	3	.241
<i>Pearson Chi-Square</i>	<i>Depersonalization</i>	<i>Terhadap Persistence</i>	8.732a	3	.033
<i>Pearson Chi-Square</i>	<i>Penurunan Prestasi Pribadi</i>	<i>Pencapaian Hardiness</i>	8.147a	3	.043
<i>Pearson Chi-Square</i>	<i>Penurunan Prestasi Pribadi</i>	<i>Pencapaian Persistence</i>	14.525a	3	.002

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,033 (yang mana lebih kecil dari 0,05), yang mengindikasikan bahwa salah satu pertanyaan dalam indikator Burnout (Emotional Exhaustion) memberikan pengaruh negatif terhadap indikator Resilience (Hardiness). Sebaiknya, dosen yang mengalami kelelahan emosional mulai membatasi aktivitas yang menguras energi, menyelesaikan permasalahan secara bertahap, serta melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan suasana hati. Hal ini diharapkan agar kelelahan emosional tidak terlalu memengaruhi ketangguhan, seperti kemampuan untuk tetap tersenyum saat menghadapi masalah dan mengatasi kondisi yang tidak terduga serta kurang menyenangkan.

Sedangkan, berdasarkan Tabel 5, hasil uji Chi-Square juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang berarti bahwa salah satu pertanyaan dalam indikator Burnout (Emotional Exhaustion) tidak memberikan pengaruh negatif terhadap indikator Resilience (Persistence). Dengan demikian, dosen yang mengalami kelelahan emosional tetap menunjukkan kegigihan dalam mencapai tujuan, tidak mudah menyerah, dan terus yakin atas kemampuan diri untuk bekerja keras meraih apa yang diinginkan, meskipun di tengah situasi yang sulit.

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,241 (>0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hanya satu pertanyaan dalam indikator Burnout

(Depersonalisasi) yang berpengaruh negatif terhadap indikator Resilience (Hardiness). Sebaiknya, segera hubungi teman atau orang terdekat untuk berbagi perasaan, agar tidak mengisolasi diri. Tindakan tersebut dapat membantu mengalihkan pikiran dari hal-hal yang menimbulkan stres dan memberikan dukungan yang diperlukan, sehingga depersonalisasi tidak terlalu mempengaruhi Hardiness dan Anda tetap bisa tersenyum serta menghadapi situasi tak terduga meskipun kurang menyenangkan.

Demikian pula, berdasarkan Tabel 5, uji Chi-Square menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,033 ($>0,05$), yang berarti hanya satu pertanyaan dalam indikator Burnout (Depersonalisasi) yang berdampak negatif terhadap indikator Resilience (Persistence). Bagi Anda yang mengalami depersonalisasi, sebaiknya tetap berkomunikasi dengan rekan kerja, ikut serta dalam komunitas, rutin berolahraga, serta melakukan relaksasi agar pikiran menjadi lebih tenang dan stres berkurang. Dengan demikian, pengaruh depersonalisasi terhadap Persistence dapat diminimalisir, memungkinkan Anda untuk tetap gigih dalam mencapai tujuan, tidak mudah menyerah, dan terus yakin dengan kemampuan diri meskipun dalam kondisi sulit.

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,043 ($0,043 > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hanya satu pertanyaan dalam indikator Burnout (penurunan pencapaian prestasi pribadi) yang memberikan pengaruh negatif terhadap indikator Resilience (Hardiness). Oleh karena itu, disarankan agar dosen yang mengalami penurunan pencapaian prestasi pribadi diberikan bentuk dukungan berupa penghargaan—misalnya dengan mengapresiasi ide-ide yang disampaikan. Dukungan tersebut diharapkan dapat membuat dosen merasa dihargai sehingga mengurangi perasaan tidak berharga atau dampak negatif penurunan pencapaian pribadi, serta membantu meminimalisir pengaruhnya terhadap Hardiness, sehingga dosen tetap mampu tertawa dan mengatasi masalah meski menghadapi kondisi yang tak terduga dan tidak menyenangkan.

Selanjutnya, dari Tabel 5 juga terlihat bahwa uji Chi-Square menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($0,002 > 0,05$). Artinya, hanya satu pertanyaan dalam indikator Burnout (penurunan pencapaian prestasi pribadi) yang tidak berdampak negatif pada indikator Resilience (Persistence). Dengan demikian, dosen yang mengalami penurunan pencapaian prestasi pribadi tidak akan terpengaruh dalam hal Persistence, sehingga mereka tetap gigih dalam mencapai tujuan, tidak mudah menyerah, dan yakin akan kemampuan diri sendiri untuk bekerja keras meraih tujuan yang diinginkan walaupun prestasi sedang menurun.

Resilience Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Well-Being (H3)

Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan nilai original sample sebesar 0,160 (positif) dan nilai T statistic sebesar 1,741. Karena nilai T tersebut kurang dari 1,96, maka hipotesis ini ditolak, artinya tidak signifikan. Selain itu, nilai P-Values sebesar 0,082 (lebih besar dari 0,05) semakin mengonfirmasi bahwa variabel tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa Resilience (Z) memberikan pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Well-Being (Y), sehingga H3 yang menyatakan bahwa Resilience berpengaruh signifikan positif terhadap Well-Being harus ditolak.

Temuan ini mengisyaratkan bahwa meskipun Resilience berpengaruh positif, pengaruh tersebut tidak cukup untuk meningkatkan kesejahteraan dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan dalam aspek fisik, mental, material, maupun sosial. Oleh karena itu, diperlukan variabel lain selain Resilience yang tidak hanya memberikan pengaruh positif tetapi juga mampu meningkatkan kesejahteraan dosen secara signifikan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Mehta et al. (2019) yang menyatakan bahwa Resilience berpengaruh signifikan positif terhadap Well-Being. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai hubungan antar indikator variabel menggunakan uji *crosstab*, yaitu :

Tabel 6. Hasil Uji Crosstab Resilience Terhadap Well-Being Menggunakan Chi-Square

				<i>Chi-Square Tests</i>		
				<i>Value</i>	<i>Df</i>	<i>Asymptotic Significance (2-sided)</i>
<i>Pearson Chi-Square</i>	<i>Hardiness</i>	Terhadap	Sumber Daya Material	.716a	2	.699
<i>Pearson Chi-Square</i>	<i>Hardiness Exhaustion</i>	Terhadap	Atribut Sosial	5.579a	6	.472
<i>Pearson Chi-Square</i>	<i>Persistence</i>	Terhadap	Sumber Daya Material	3.875a	2	.144
<i>Pearson Chi-Square</i>	<i>Persistence</i>	Terhadap	Atribut Sosial	4.250a	3	.119

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,699 ($> 0,05$), yang mengindikasikan bahwa salah satu pertanyaan dalam indikator Resilience (Hardiness) memiliki pengaruh positif terhadap indikator Well-Being (Sumber Daya Material). Selanjutnya, dari Tabel 6 juga terlihat bahwa nilai signifikansi uji Chi-Square sebesar 0,472 ($> 0,05$), yang berarti salah satu pertanyaan dalam indikator Resilience (Hardiness) berpengaruh positif terhadap indikator Well-Being (Atribut Sosial).

Selain itu, Tabel 6 mengungkapkan bahwa hasil uji Chi-Square untuk indikator Resilience (Persistence) menunjukkan nilai signifikansi 0,144 ($> 0,05$), yang berarti salah satu pertanyaan pada indikator tersebut memiliki pengaruh positif terhadap indikator Well-Being (Sumber Daya Material). Terakhir, Tabel 12 menyatakan bahwa nilai signifikansi uji Chi-Square sebesar 0,119 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa salah satu pertanyaan dalam indikator Resilience (Persistence) memberikan pengaruh positif terhadap indikator Well-Being (Atribut Sosial).

Berdasarkan penjelasan di atas, Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa resiliensi tidak memberikan pengaruh positif signifikan terhadap well-being dapat terjadi karena perbedaan peringkat antar universitas, lama bekerja, ketersediaan sumber daya, status pernikahan, usia, jenis kelamin, dan jabatan masing-masing dosen. Variasi ini menyebabkan perbedaan dalam persepsi terhadap beban kerja, gaji, fasilitas, dan aspek lainnya di lingkungan pengajaran, sehingga berdampak pada tingkat resiliensi dan well-being dosen. Perbedaan tersebut menghasilkan tanggapan yang beragam pada kuesioner yang disediakan, yang kemudian menghasilkan temuan yang berbeda dibandingkan penelitian sebelumnya. Menurut Grande et al. (2023), sumber daya organisasi yang mendukung tim secara positif merupakan kontributor penting bagi kesejahteraan di tempat kerja. Selain itu, Scailas et al. (2023) menemukan bahwa status pernikahan memiliki hubungan positif dengan beberapa skala WB-Pro, sedangkan untuk usia dan jenis kelamin, terdapat hubungan positif dan negatif dengan faktor-faktor WB-Pro.

Burnout Berpengaruh Signifikan Terhadap Well-Being Dimediasi Resilience (H4)

Hipotesis keempat (H4) menunjukkan nilai sampel asli sebesar -0,051 (negatif) dan nilai T-statistic sebesar 1,682, yang artinya $1,682 < 1,96$ sehingga hipotesis tersebut tidak signifikan. Selain itu, nilai P-Value sebesar 0,093 (lebih besar dari 0,05) menguatkan bahwa model tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hasil uji ini mengindikasikan bahwa Resilience (Z) tidak dapat memediasi pengaruh Burnout (X) terhadap Well-being (Y). Artinya, hipotesis H4 yang menyatakan bahwa pengaruh signifikan Burnout terhadap Well-being dimediasi oleh Resilience ditolak. Baik kehadiran maupun ketidakhadiran Resilience, pengaruh langsung Burnout terhadap Well-being tetap terjadi karena Resilience tidak mampu meredam dampak negatif Burnout terhadap kesejahteraan yang dirasakan oleh dosen.

Penelitian sebelumnya juga menyebutkan bahwa Resilience berpotensi menjadi variabel mediasi antara variabel independen dengan Well-being. Misalnya, Djourova et al. (2020) menyatakan bahwa Resilience memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan Well-being. Penelitian oleh Deing et al. (2020) mengungkapkan bahwa Resilience memediasi hubungan antara dialektika koping dengan Well-being, sementara Bhattacharyya et al. (2019) menunjukkan bahwa Resilience memediasi hubungan antara gaya humor adaptif dengan Well-being di tempat kerja.

KESIMPULAN

Variabel burnout memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap well-being. Artinya, semakin tinggi tingkat burnout, maka kesejahteraan dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Medan akan semakin rendah. Sebaliknya, jika tingkat burnout menurun, kesejahteraan dosen pun cenderung meningkat.

Variabel burnout memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap resilience. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kelelahan yang dirasakan oleh dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Medan baik secara fisik, mental, maupun emosional disebabkan oleh pekerjaan mereka, maka kemampuan untuk mengatasi dan kembali ke kondisi semula setelah menghadapi kesulitan semakin menurun.

Variabel *Resilience* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *Well-Being*. Artinya, *Resilience* berpengaruh positif namun tidak mampu meningkatkan kesejahteraan yang dirasakan oleh Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan baik secara fisik, mental, material, dan sosial.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Resilience* tidak mampu memediasi hubungan antara *Burnout* dan *Well-Being* artinya dengan ada atau tidaknya *Resilience* pada Dosen Swasta di Kota Medan, *Burnout* tetap akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap *Well-Being*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Abram, M. D., & Jacobowitz, W. (2021). Resilience and burnout in healthcare students and inpatient psychiatric nurses: A between-groups study of two populations. *Archives of psychiatric nursing*. 35(1). 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2020.10.008>
- [2]. American Psychological Association. (2022). *The road to resilience*. Available at: <http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx> (diakses pada 2 Maret 2023)
- [3]. American Psychological Association. (2023). *APA Dictionary of Psychology*. Available At: <https://dictionary.apa.org/well-being>. (Diakses pada 18 maret 2023).
- [4]. Arrogante, O., & Aparicio-Zaldivar, E. (2017). Burnout and health among critical care professionals: The mediational role of resilience. *Intensive and Critical Care Nursing*. 42. 110-115. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2017.04.010>
- [5]. Bakioğlu, F., & Kiraz, Z. (2019). Burnout and wellbeing of teacher candidates: The mediator role of cynicism. *Anales de Psicología*. 35(3). 521-528. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.3.354441>
- [6]. Blix A. G., Cuise R. J., McBeth Mitchell B., Blix G. G. (1994). Occupational stress among university teachers. *Educ. Res.* 36 37-41. doi : 10.1080/0013188940360205
- [7]. Brieger, S. A., De Clercq, D., & Meynhardt, T. (2020). Doing good, feeling good? Entrepreneurs' social value creation beliefs and work-related well-being. *Journal of Business Ethics*. 172:707-725. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04512-6>.

- [8]. Casserley, T., & Megginson, D. (2009). *Learning from burnout: Developing sustainable leaders and avoiding career derailment*. UK: Elsevier Ltd.
- [9]. Collin, V., Toon, M., O'Selmo, E., Reynolds, L., & Whitehead, P. (2019). A survey of stress, burnout and well-being in UK dentists. *British dental journal*. 226(1). 40-49. <https://doi.org/10.1038/sj.bdj.2019.6>
- [10]. Cooke, G. P. E., Doust, J. A., and Steele, M. C. (2013). A survey of resilience, burnout, and tolerance of uncertainty in Australian general practice registrars. *BMC Med. Educ.* 13. 2. doi: 10.1186/1472-6920-13-2
- [11]. Corsini, R. (2002). *"The dictionary of psychology"*. New York: Brunner- Routledge.
- [12]. Deneckere, S., Euwema, M., Lodewijckx, C., Panella, M., Mutsvari, T., Sermeus, W., & Vanhaecht, K. (2013). Better interprofessional teamwork, higher level of organized care, and lower risk of burnout in acute health care teams using care pathways: a cluster randomized controlled trial. *Medical care*. 51(1). 99-107. <https://doi.org/10.1097/MLR.0b013e3182763312>
- [13]. Deng, K., Wong, Y. J., Li, J. P. F., & McCullough, K. M. (2020). Dialectical coping and well-being among chinese college students: The mediating role of resilience. *Counselling Psychology Quarterly*. 35(2). 363-380. <https://doi.org/10.1080/09515070.2020.1783641>
- [14]. Djourova, N. P., Rodríguez Molina, I., Tordera Santamatilde, N., & Abate, G. (2020). Self-Efficacy and Resilience: Mediating Mechanisms in the Relationship Between the Transformational Leadership Dimensions and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 27(3). 256-270. <https://doi.org/10.1177/1548051819849002>
- [15]. Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. In P. Y.
- [16]. Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0* (2nd ed.). Semarang: Universitas Dipone-goro Semarang.
- [17]. Grande, A. H. (2023). Contagious Employee Wellbeing. Examining Organisational and Team Influences on Employee Wellbeing Through a Multilevel Lens. *Thesis*. University of Technology Sydney.
- [18]. Greenberg, M. (2006). Promoting resilience in children and youth: Preventive interventions and their interface with neuroscience. *Annals of New York Academy of Science*. 1094. 139-150.
- [19]. Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. (2017). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*. 23(2). 289-301. <https://doi.org/10.1037/ocp0000081>.
- [20]. Hasibuan, Malayu S.P. (2003), *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [21]. Hu, T., Zhang, D., & Wang, J. (2015). A meta-analysis of the trait resilience and mental health. *Personality and Individual Differences*. 76. 18-27. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.11.039>
- [22]. Huang, S. L., Li, R. H., Fang, S. Y., & Tang, F. C. (2019). Well-Being: Its Relationship with Work-to-Family Conflict and Burnout among Males and Females. *International journal of environmental research and public health*. 16(13). 2291. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132291>

- [23]. Jackson, D., Firtko, A., Edenborough, M., (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review. *J. Adv. Nurs.* 60. 1-9. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>.
- [24]. Jackson, E. R., Shanafelt, T. D., Hasan, O., Satele, D. V., & Dyrbye, L. N. (2016). Burnout and alcohol abuse/dependence among US medical students. *Academic Medicine.* 91(9). 1251-1256. <https://doi.org.libproxy.adelphi.edu/10.1097/ACM.0000000000001138>
- [25]. Jacobowitz, W., Moran, C., Best, C., & Mensah, L. (2015). Post-Traumatic Stress, Trauma-Informed Care, and Compassion Fatigue in Psychiatric Hospital Staff: A Correlational Study. *Issues in Mental Health Nursing.* 36(11). 890-899. <https://doi.org/10.3109/01612840.2015.1055020>
- [26]. Jamebozorgi, M. H., Karamoozian, A., Bardsiri, T. I., & Sheikhbardsiri, H. (2022). Nurses Burnout, Resilience, and Its Association With Socio-Demographic Factors During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in psychiatry.* 12. 803506. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.803506>
- [27]. Jose, S., Dhandapani, M., & Cyriac, M. C. (2020). Burnout and Resilience among Frontline Nurses during COVID-19 Pandemic: A Cross-sectional Study in the Emergency Department of a Tertiary Care Center, North India. *Indian journal of critical care medicine : peer-reviewed, official publication of Indian Society of Critical Care Medicine.* 24(11). 1081-1088. <https://doi.org/10.5005/jp-journals-10071-23667>
- [28]. Kern, M. L., Waters, L. E., Adler, A., & White, M. A. (2015). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *The Journal of Positive Psychology.* 10(3). 262-271. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.936962>
- [29]. Kinman G., Johnson S. (2019). Special section on well-being in academic employees. *Int. J. Stress Manage.* 26 159-161. 10.1037/str0000131
- [30]. Kompas. Id. (2023). *Berjuang Untuk Sejahtera di Tengah Tuntutan Menjadi Dosen "Super"*. (Diakses pada 2 Maret 2023). <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/02/14/berjuang-sejahtera-di-tengah-tuntutan-dosen-super>.
- [31]. Lebares, C. C., Guvva, E. V., Ascher, N. L., O'Sullivan, P. S., Harris, H. W., and Epel, E. S. (2017). Burnout and stress among US surgery residents: psychological distress and resilience. *J. Am. Coll. Surg.* 226. 80-90. doi:10.1016/j.jamcollsurg.2017.10.010
- [32]. Liz Brewster, Emma Jones, Michael Priestley, Susan J. Wilbraham, Leigh Spanner & Gareth Hughes (2022) 'Look after the staff and they would look after the students' cultures of wellbeing and mental health in the university setting, *Journal of Further and Higher Education.* 46:4. 548-560. DOI: 10.1080/0309877X.2021.1986473
- [33]. Mäkikangas, A. and Kinnunen, U. (2016), "The person-oriented approach to burnout: a systematic review". *Burnout Research.* 3(1). 11-23.
- [34]. Martínez, C. P., & Talavera, J. M. (2019). *Examining the link between resilience, burnout and stress.* 582-591. <https://doi.org/doi:10.15405/epsbs.2019.04.02.73>

- [35]. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 15(2). 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- [36]. Mehta, M. H., Grover, R. L., DiDonato, T. E., & Kirkhart, M. W. (2019). Examining the Positive Cognitive Triad: A Link Between Resilience and Well-Being. *Psychological reports*. 122(3). 776-788. <https://doi.org/10.1177/0033294118773722>
- [37]. Noble, T., & McGrath, H. (2015). PROSPER: A new framework for positive education. *Psychology of Well-being*. 5(1). 1-17. <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0030-2>
- [38]. Norrish, JM, Williams, P, O'Conner, M, Robinson, J (2013). An applied framework for positive education. *International Journal of Wellbeing*. 3(2). 147-161. <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.2>
- [39]. Nuraeni, Y. (2009). Pembangunan Sistem Informasi Untuk Penyelenggaraan Sertifikasi Dosen Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Komputer dan Informasi*. 2(2). 104-113. doi:10.21609/jiki.v2i2.133.
- [40]. Palmer, Yan. (2019), *Pengaruh Modal Sosial Terhadap Kemiskinan Nelayan di Desa Tambakrejo*. Kabupaten Malang. Sarjana thesis. Universitas Brawijaya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen.
- [41]. Rizky, M. C., Hakim, R., Anam, M., Alim, M. N., & Suhartatik, W. (2022). Implementasi Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Terhadap Kesejahteraan Dosen Profesional di Universitas Sunan Giri Surabaya. *Jurnal Kolaboratif Sains*. 5(8). 561-569.
- [42]. Salanova, M., Del Ll'bano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2013). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress & Health*. 30. 71-82. <https://doi.org/10.1002/smi.2499>.
- [43]. Scalas, L.F., Lodi, E., Magnano, P., Marsh, H.W. (2023). Towards a multidimensional measure of well-being: cross-cultural support through the Italian validation of the well-being profile. *BMC Psychol* 11. 441. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01485-9>
- [44]. Schulte P., Vainio H. (2010). Well-being at work - overview and perspective. *Scand. J. Work Environ. Health*. 36. 422-429. 10.5271/sjweh.3076
- [45]. Seligman, M. E., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M. (2009). Positive education: Positive psychology and classroom interventions. *Oxford review of education*. 35(3). 293-311.
- [46]. Sinta.Kemdikbud.go.id.(2023). *Affiliations*. <https://sinta.kemdikbud.go.id/> (diakses pada Mei 2023).
- [47]. Sunarti E. (2012). Tekanan Ekonomi dan Kesejahteraan Objektif Keluarga di Pedesaan dan Perkotaan. *Prosiding Seminar Hasil-Hasil Penelitian IPB*. Bogor [ID]: LPPM.
- [48]. Taku, K. (2014). Relationships among perceived psychological growth, resilience and burnout in physicians. *Personality and Individual Differences*. 59. 120-123. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.11.003>
- [49]. Watts J., Robertson N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educ. Res*. 53. 33-50.

- [50]. Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of psychiatric research*. 123. 9-20. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>