

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

Tahap yang harus dilalui peneliti sebelum melakukan penelitian adalah menentukan tempat penelitian dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian. Orientasi kancan penelitian ini bertujuan untuk mengenal lebih dalam tentang tempat penelitian yaitu Universitas Diponegoro Semarang. Universitas Diponegoro berdiri pada tahun 1957 dengan nama awalnya yaitu Universitas Semarang. Tanggal 9 Januari 1960 yang bertepatan dengan Dies Natalis ke-3 Universitas Semarang, nama Universitas Semarang diganti menjadi Universitas Diponegoro oleh Presiden Soekarno. Perubahan nama ini adalah penghargaan terhadap Universitas Semarang atas prestasinya dalam hal pembinaan bidang pendidikan tinggi di Jawa Tengah, meskipun begitu tahun 1957 ditetapkan sebagai tahun berdirinya Universitas Diponegoro.

Universitas Diponegoro telah memperoleh akreditasi A dari BAN-PT berdasarkan SK No 13/SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2018. Klasterisasi perguruan tinggi di Indonesia pada tahun 2018 yang dilakukan oleh Kemenristekdikti menunjukkan bahwa Universitas Diponegoro menduduki peringkat 5 dari 14 perguruan tinggi terbaik pada tahun 2018. Universitas Diponegoro menempati peringkat 5 dalam Indonesia

Ranking dan peringkat 1409 dalam *World Ranking* di *Webometrics for Website* pada bulan Juli 2018. Universitas Diponegoro sendiri telah memiliki 11 fakultas diantaranya Fakultas Hukum, Ekonomika dan Bisnis, Ilmu Budaya, Ilmu Sosial dan Politik, Kedokteran, Kesehatan Masyarakat, Perikanan dan Ilmu Kelautan, Sains dan Matematika, Teknik, Peternakan dan Pertanian, dan Psikologi.

Perjalanan yang dilalui Universitas Diponegoro telah membawa namanya sebagai salah satu perguruan tinggi nasional yang berperan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi dan menghasilkan karya-karya intelektual di bidang riset.

Universitas Diponegoro memiliki visi dan misi yang dijalankan untuk kemajuan institusi. Visi dan misi tersebut yaitu :

a. Visi :

Universitas Diponegoro menjadi universitas riset yang unggul.

b. Misi :

1. Menyelenggarakan pendidikan sehingga menghasilkan lulusan yang unggul dan kompetitif.
2. Menyelenggarakan penelitian yang menghasilkan publikasi, Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI) , buku ajar, kebijakan dan teknologi yang berhasil guna dan berdaya guna dengan mengedepankan budaya dan sumber daya lokal.
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan publikasi, Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI) , buku ajar, kebijakan dan teknologi yang berhasil guna dan berdaya guna dengan mengedepankan budaya dan sumber daya lokal.

4. Mengembangkan profesionalitas, kapabilitas, akuntabilitas dalam tata kelola universitas yang baik serta kemandirian penyelenggaraan perguruan tinggi.

B. Persiapan Pengumpulan Data

Peneliti melakukan beberapa persiapan sebelum melaksanakan pengumpulan data, yaitu dengan melakukan penyusunan instrumen ukur dan persiapan administratif.

1. Penyusunan Alat Ukur

Persiapan penelitian dimulai dengan pengumpulan alat penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian payung yang diketuai oleh Widhianingtanti dengan menggunakan skala *burnout* dan skala *work-life balance* serta pengumpulan data masa kerja dan data demografis lainnya yang terdiri dari pendidikan, dan status pernikahan.

a. Skala *Burnout*

Skala *burnout* yang digunakan adalah *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang sudah diadaptasi, dimodifikasi, dan divalidasi dengan N=302 oleh Widhianingtanti pada tahun 2018 selaku ketua penelitian bersama *burnout* dan neuropsikologi. Skala *burnout* tersebut terdiri dari 22 item yang terdiri dari 14 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable* disusun dan diukur berdasarkan tiga dimensi *burnout* dari Maslach, yaitu kelelahan berlebih (*exhaustion*),

sinisme (*cynicism*), dan pencapaian pribadi yang berkurang (*reduced personal accomplishment*).

b. Skala *Work-Life Balance*

Skala *work-life balance* diadaptasi dari skala yang sudah ada dari Fisher, dkk (2009) agar sesuai dengan budaya Indonesia. Skala *work-life balance* tersebut terdiri dari 17 aitem yang seluruhnya merupakan aitem *favorable* berdasarkan empat dimensi *work-life balance* dari Fisher, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work*. Peneliti melakukan proses adaptasi sebagai berikut :

- 1) Meminta izin kepada peneliti yang memiliki hak cipta skala penelitian melalui e-mail dan peneliti mendapatkan balasan izin menggunakan skala penelitian melalui e-mail dari Prof. Carrie A Bulger serta Gwenith G Fisher.
- 2) Proses penterjemahan skala penelitian dilakukan oleh orang yang *expert* di bidang bahasa Inggris untuk menterjemahkan skala *work-life balance* dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia.
- 3) Langkah selanjutnya, peneliti meminta pendapat *expert judgement* yang dilakukan oleh salah satu dosen bidang Psikologi Industri dan Organisasi dari Unika Soegijapranata

dan dosen pembimbing agar dapat dipahami oleh bahasa awam.

c. Masa Kerja dan data demografis lainnya

Masa kerja dan demografis lainnya diperoleh dari data identitas yang ada pada kuesioner. Data demografis lainnya meliputi pendidikan terakhir dan status pernikahan.

2. Persiapan Administratif

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menemui Direktur SDM Universitas Diponegoro dan meminta ijin secara lisan untuk memperoleh data jumlah dosen wanita di Universitas Diponegoro. Setelah mengetahui jumlah dosen wanita di Universitas Diponegoro, peneliti mengajukan permohonan ijin penelitian kepada Wakil Rektor I Universitas Diponegoro berdasarkan surat ijin dari Sekretaris Program Magister No. 537/A.7.04/MP/V/2019 tanggal 9 Mei 2019. Peneliti selanjutnya memperoleh ijin untuk menemui dosen wanita di Universitas Diponegoro berdasarkan surat balasan dari Wakil Rektor Akademik dan Kemahasiswaan Nomor 5609/UN7.P1/TRI/2019.

C. Gambaran Umum Partisipan

Penelitian dilakukan pada dosen wanita dari berbagai fakultas di Universitas Diponegoro yang ditemui satu per satu secara langsung

oleh peneliti sejumlah 110 responden dengan karakteristik sebagai berikut :

Tabel 3. Responden Berdasarkan Status Pernikahan dan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Menikah	Lajang	Jumlah
S2	62	11	73
S3	35	2	37
Jumlah	97	13	110

Karakteristik responden juga dibagi menurut lama masa kerja yang disajikan melalui data berikut :

Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1 – 5 Tahun	24	21.8 %
6 – 10 Tahun	14	12.7 %
11 – 15 Tahun	15	13.6 %
16 – 20 Tahun	20	18.2 %
21 – 25 Tahun	12	10.9 %
26 – 30 Tahun	7	6.4 %
31 – 35 Tahun	17	15.5%
>36 Tahun	1	0.9 %
Jumlah	110	100 %

Karakteristik responden dilihat dari fakultas dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 5. Responden Berdasarkan Fakultas

Fakultas	Frekuensi	Presentase
Ekonomika dan Bisnis	9	8.2 %
Hukum	3	2.7 %
Ilmu Budaya	8	7.3 %
Ilmu Sosial dan Politik	15	13.6 %
Kedokteran	31	28.2 %
Kesehatan Masyarakat	7	6.4 %
Perikanan dan Ilmu Kelautan	8	7.3 %
Peternakan dan Pertanian	5	4.5 %
Sains dan Matematika	5	4.5 %
Teknik	17	15.5 %
Psikologi	2	1.8 %
Jumlah	110	100 %

Pengambilan data dilakukan sebanyak dua tahap yang dimulai dari uji coba (*preliminary try out*) dan penelitian. Jumlah subjek yang diambil dalam pelaksanaan uji coba sebanyak 41 orang dosen wanita Universitas Diponegoro dan subjek dalam pelaksanaan penelitian sebanyak 110 orang dosen wanita Universitas Diponegoro. Subjek yang dilibatkan dalam uji coba tidak dilibatkan lagi dalam proses penelitian. Proses pengumpulan data dari uji coba sampai dengan penelitian dilakukan dari tanggal 19 Mei – 26 Juni 2019. Peneliti menemui satu per satu dosen wanita yang menjadi responden, sehingga proses pengisian skala dilakukan secara langsung di hadapan peneliti.

D. Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan instrumen. Uji validitas yang dilakukan untuk menentukan apakah alat

atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Artinya adalah apakah alat yang digunakan dapat atau tepat untuk mengukur variabel penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan kriteria koefisien reliabilitas yang baik adalah $>0,70$. Sugiyono (2016) mengatakan bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitasnya minimal 0,6. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel berdasarkan data uji coba adalah :

a. Variabel *Burnout*

Skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang digunakan pada penelitian ini telah melewati proses adaptasi dan modifikasi. Tahap uji coba dan validasi pada skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI) ini telah dilakukan oleh L. T. Widhianingtanti dengan subjek guru, dosen, dokter, pemuka agama, polisi, perawat, dan pegawai swasta. Hasil uji coba skala tersebut menunjukkan bahwa skor reliabilitas 0,82 dengan koefisien validitas item 0,538 sampai dengan 0,818 dengan signifikansi 0,05.

b. Variabel *Work-Life Balance*

Hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dan dianalisis dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS) IBM Versi 23 dengan batas validitas item yaitu r_{xy} lebih dari 0,30. Item pernyataan diperoleh item valid sebanyak 17 item. Hasil uji validitas variabel *work-life balance* menunjukkan bahwa tidak ada item

pernyataan yang gugur dengan koefisien validitas berkisar antara 0,305 sampai 0,709 dan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,828.

Tabel 6. Sebaran Item *Work-Life Balance* Uji Coba

Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	Jumlah Pernyataan		Jumlah Item Valid
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	1,2,3,4,5	-	5
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	6,7,8,9,10,11	-	6
<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	12,13,14	-	3
<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	15,16,17	-	3

E. Analisis Data

1. Uji Asumsi

Peneliti melakukan uji asumsi yang merupakan pengujian awal untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi syarat agar dapat dilakukan analisis selanjutnya. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dari penelitian ini. Teknik analisis uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji One Sample

Kolmogorov-Smirnov Test dengan program SPSS IBM versi 21.0. Sebaran data dikatakan normal jika $p > 0,05$ dan jika $p < 0,05$ maka sebaran dikatakan tidak normal. Dari hasil uji normalitas pada ketiga variabel penelitian didapatkan hasil bahwa uji normalitas data variabel *Work-Life Balance* (X1) memperlihatkan nilai K-S Z = 0,882 dengan signifikan sebesar 0,419 ($p > 0,05$).

Hasil uji normalitas variabel *Burnout* (Y) menunjukkan K-S Z = 0,471 ($p > 0,05$). Nilai signifikansi dari kedua data variabel menunjukkan $> 0,05$ yang berarti bahwa kedua data yang diuji pada penelitian ini berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran A1.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah salah satu prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang ditetapkan, memiliki data yang linear atau tidak secara signifikan. Data dikatakan linear jika memiliki taraf signifikansi linearitas lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil uji linearitas antara variabel *Work-Life Balance* (X1) dengan *Burnout* menunjukkan bahwa nilai F linear = 15,017 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data linear. Uji linieritas antara variabel Masa Kerja (X2) dengan *Burnout* menunjukkan bahwa nilai F linear = 3,231 dengan signifikansi 0,075 ($p < 0,05$), maka data tidak linear. Nilai Quadratic

masa kerja sebesar $0,082 > 0,05$ dan nilai Cubic masa kerja sebesar $0,172 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data masa kerja tidak linear. Berdasarkan hasil data yang tidak linear, peneliti akan menggunakan Korelasi Spearman's untuk menguji hubungan masa kerja dengan *burnout*. Hasil pengujian linearitas dapat dilihat pada lampiran A2.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipakai untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Pengujian linearitas dilakukan dengan menguji nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Apabila skor VIF < 5 , maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Dari hasil pengujian multikolinieritas antara variabel *work-life balance* dengan variabel masa kerja diperoleh nilai VIF yaitu sebesar 1,001 atau < 5 dan nilai toleransi sebesar $0,999 > 0,01$. Hal tersebut menunjukkan bahwa antara kedua variabel tidak terjadi multikolinieritas. Hasil multikolinieritas selengkapnya dapat dilihat di lampiran A3.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Mayor (H1)

Hipotesis mayor yang akan diuji pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *work-life balance* (X1) dan masa kerja (X2) dengan *burnout* (Y) pada dosen wanita di Universitas

Diponegoro. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik Analisa Regresi Dua Prediktor dengan bantuan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS)* IBM Versi 23. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai $R=0,395$ dan nilai F sebesar $9,882$ ($p < 0,01$). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *Work-Life Balance* dan Masa Kerja dengan *Burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara *work-life balance* dan masa kerja dengan *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro diterima.

Hasil lain yang diperoleh dari analisis data analisis data adalah nilai koefisien determinasi variabel *work-life balance* dan masa kerja sebesar $0,140$ atau 14% yang dilihat dari nilai *adjusted R square*. Hal tersebut menandakan prosentase sumbangan efektif sebesar 14% . dan sisanya 86% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Hipotesis Minor

1) Hipotesis 1 (H2)

Hipotesis minor pertama dalam penelitian ini adalah *work-life balance* memiliki hubungan negatif dengan *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang. Semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin rendah *burnout*, begitupun sebaliknya. Dari

hasil analisis hubungan antara variabel *work-life balance* dengan variabel *burnout* menunjukkan nilai koefisien korelasi $r_{x,y}$ 0,349 ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan *burnout*.

Kesimpulan dari hasil hipotesis minor pertama tersebut adalah terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *work-life balance* dengan *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang, sehingga hipotesis minor pertama yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Nilai adjusted $r^2 = 0,1218$ dihasilkan dari pengujian variabel *work-life balance* terhadap *burnout* menunjukkan sumbangan efektif dari *work-life balance* sebesar 0,1218, yang berarti bahwa *work-life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 12,18% dan sisanya 87,82% dipengaruhi oleh faktor lain.

2) Hipotesis 2 (H3)

Hipotesis minor kedua dalam penelitian kali ini yaitu masa kerja memiliki hubungan negatif dengan *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang. Semakin lama masa kerja, maka semakin rendah *burnout*, begitupun sebaliknya. Uji hipotesis minor kedua dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi Spearman's rho dan hasilnya menunjukkan nilai $\rho_{zy} = -0,165$ ($p < 0,01$).

Kesimpulan dari hasil hipotesis yang dapat diambil adalah terdapat hubungan negatif antara masa kerja dengan *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis minor kedua yang diajukan pada penelitian ini diterima.

3. Uji Tambahan

Penelitian ini mengkaji lebih dalam dengan melakukan analisa hubungan antar dimensi variabel *work-life balance* dengan *burnout* dan perbedaan variabel dependen yakni *burnout* dengan karakteristik demografis. Berikut uraian hasil analisis komparatif untuk masing-masing variabel penelitian pada berbagai karakteristik demografis :

1) Hubungan antar Dimensi Variabel *Work-Life Balance* dengan Variabel *Burnout*

Variabel *work-life balance* memiliki empat dimensi. Berdasarkan uji hubungan pada masing-masing dimensi *work-life balance* menunjukkan bahwa seluruh dimensi dari *work-life balance* memiliki pengaruh hubungan dengan variabel *burnout*. Berikut hubungan antar dimensi *work-life balance* dengan *burnout* :

Tabel 7. Hubungan Antar Dimensi *Work-Life Balance* dengan *Burnout*

Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	Correlation	Sig	Jumlah (N)
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	0,577	0,000	110
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	0,522	0,000	110
<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	-0,537	0,000	110
<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	-0,561	0,000	110

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa keempat dimensi *work-life balance* memiliki hubungan terhadap *burnout*. Hal ini dilihat dari dimensi *Work Interference with Personal Life (WIPL)* yang memiliki hubungan dengan *burnout* yaitu dengan nilai $r_{x_{1.1}y} = 0,577$ dan koefisien korelasi sebesar 0,000. Dimensi berikutnya yaitu *Personal Life Interference with Work (PLIW)* dengan nilai $r_{x_{1.2}y} = 0,522$. Selanjutnya dimensi *Work Enhancement of Personal Life* menunjukkan nilai $r_{x_{1.3}y} = -0,537$ yang berarti bahwa dimensi ini memiliki korelasi negatif terhadap *burnout*. Dimensi terakhir yaitu *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* juga menunjukkan korelasi negatif terhadap *burnout* dengan nilai $r_{x_{1.4}y} = -0,561$. Masing-masing dimensi dari *work-life balance* memiliki hubungan yang sangat signifikan.

2) Studi Deskriptif Variabel *Burnout* ditinjau dari Faktor Demografis

Analisis komparatif dilakukan untuk melihat adanya perbedaan *burnout* ditinjau dari faktor demografis yaitu status pernikahan dan pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil analisis komparatif diperoleh hasil

bahwa tidak terdapat perbedaan *burnout* dilihat dari status pernikahan dan pendidikan terakhir pada dosen wanita. Analisis komparatif *burnout* berdasarkan status menunjukkan nilai signifikansi $p > 0,654$ dan nilai signifikansi *burnout* pada pendidikan terakhir yaitu $p > 0,512$.

F. Pembahasan

1. Hipotesis Mayor (H1)

Berdasarkan pengujian hipotesis mayor pada penelitian ini yang dilakukan dengan menggunakan uji *statistic multiple correlation*, hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis mayor yang diajukan dalam penelitian yaitu ada hubungan antara *work-life balance* dan masa kerja dengan *burnout* pada dosen wanita di Universitas Diponegoro diterima. Hasil ini diperlihatkan dengan nilai r sebesar 0,395 dan nilai F_{regresi} sebesar 9,882 dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Persamaan garis regresi tersebut adalah $Y = 12,225 + 0,623 X_1 + -0,247 X_2$. Hal ini berarti bahwa *work-life balance* (X_1) dan masa kerja (X_2) tetap maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *burnout*.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yakni *work-life balance* dan masa kerja adalah variabel-variabel yang layak dan tepat untuk menjelaskan terjadinya variasi dalam variabel dependen *burnout*. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis mayor penelitian ini menyatakan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *work-life balance* dan masa kerja dengan *burnout*.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen, Haniff, Siau, Seet, Loh, Jamil, Sa'at, dan Baharum (2014) yang memperlihatkan bahwa secara keseluruhan dosen yang mengalami *burnout* memiliki kepuasan hidup yang rendah, kekurangan dukungan dari rumah dan *work-life balance*, kurang mampu keterlibatan dalam pengambilan keputusan di pekerjaan, ketidakpuasan terhadap suasana kerja, dan tingkat stress dalam pekerjaan.

Hasil pengujian hubungan antara *work-life balance* dan masa kerja dengan *burnout* menunjukkan bahwa dapat diketahui bahwa *work-life balance* dan masa kerja memberikan sumbangan efektif yaitu sebesar 14%. Nilai sumbangan empirik ini menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *work-life balance* dan masa kerja diprediksi dengan munculnya *burnout* dan sisanya 86% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Faktor-faktor lain tersebut diantaranya tekanan kerja, dukungan sosial dan kepribadian (Salami, 2011). Faktor demografis juga memiliki peran seperti usia, kepribadian, status pernikahan, jenis kelamin (McCormack & Cotter, 2013). Faktor lainnya merupakan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi yaitu penghargaan yang tidak sesuai, kurangnya kesempatan untuk bekerja secara lebih mandiri, jam kerja yang berlebihan, beban kerja, karir yang masih dini, anak, kurangnya optimisme, hubungan interpersonal, dan pencapaian dalam profesi (Holmes, Santos, Almeida, Candeia, Chaves, Oliveira, Fonseca, Costa,

Batista, Riberio, Arruda, dan Nascimento, 2017). Dua variabel prediktor akan dibahas secara rinci karena memiliki pengaruh yang bervariasi dalam memprediksi munculnya *burnout*.

Beberapa penelitian terkait topik yang diambil dalam penelitian ini belum pernah ada sebelumnya, meskipun begitu ada penelitian terpisah yang mengkaji variabel *work-life balance* dengan *burnout* serta penelitian tentang masa kerja dengan *burnout*. Penelitian yang berkaitan *work-life balance* dengan *burnout* dilakukan oleh Nakano, dkk (2013) mengemukakan bahwa efek negatif dan konflik peran antara kehidupan pekerjaan dan pribadi seseorang yang mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan akan membuat individu merasa tertekan secara psikologis serta memunculkan gejala *burnout*.

Penelitian lain pada variabel yang terkait dengan masa kerja dengan *burnout* telah dilakukan oleh Khan (2013) yang mengatakan bahwa salah satu faktor demografis yaitu masa kerja memiliki kaitan dengan *burnout*, dimana kurangnya pengalaman kerja pada wanita yang bekerja akan membawa resiko lebih besar terhadap terjadinya *burnout*. Rashedi, Rezaei, dan Gharib (2014) menambahkan bahwa pengembangan strategi dalam mengatasi tekanan yang lebih baik oleh individu yang lebih berpengalaman, karena masa kerja dan *burnout* terkait erat dengan pengalaman profesional.

Meskipun begitu, penelitian yang dikaji pada variabel *work-life balance* dan masa kerja secara bersama dan simultan dengan *burnout* belum pernah dilakukan sehingga penelitian ini dapat memberikan perspektif yang berbeda terhadap bukti yang empiris bahwa *work-life balance* dan masa kerja secara bersamaan memiliki hubungan dengan *burnout*.

2. Hipotesis Minor 1 (H2)

Hasil dari korelasi *Product Moment Pearson* pada pengujian hipotesis minor 1 yaitu menunjukkan terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *burnout* ($r_{x,y} 0,349$ ($p < 0,01$)). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang dialami oleh dosen wanita Universitas Diponegoro, maka semakin tinggi pula *burnout* yang dialami, begitupun sebaliknya. Terujinya hipotesis kedua dalam penelitian ini disebabkan oleh *work-life balance* yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan *burnout* pada dosen wanita di Universitas Diponegoro.

Hasil penelitian yang didapat mengungkapkan bahwa *work-life balance* mempengaruhi *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang. Dosen wanita yang merasa mampu mencapai keseimbangan antara urusan pekerjaan dan pribadi merasakan adanya tekanan serta mengakibatkan terjadinya *burnout*.

Duxbury (2004) mengartikan *work-life balance* sebagai kombinasi antara beban yang berlebihan pada peran yang dijalankan, gangguan

pekerjaan terhadap keluarga, dan gangguan keluarga terhadap pekerjaan. Beban yang berlebihan pada peran yang dijalankan mengarah pada banyaknya hal yang harus dilakukan dalam waktu singkat sehingga dapat memicu munculnya tekanan, kelelahan, dan krisis waktu. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Tugsal dan Ulgen (2017) yang mengungkapkan bahwa *burnout* dapat terjadi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *work-life balance*.

Work-life balance tidak berarti bahwa kehidupan profesional dan kehidupan pribadi berjalan seimbang, tetapi lebih kepada fokus terhadap satu hal yang dianggap lebih penting dan menaruh fokus yang lebih rendah terhadap hal lainnya. Mencapai keseimbangan yang baik dengan memprioritaskan kebutuhan akan menghasilkan *work-life balance* dan hal ini bersifat individual serta terus berubah seiring waktu (Sundaresan, 2014).

Hasil yang muncul pada penelitian ini sejalan dengan penelitian mengenai *burnout* dan *work-life balance* pada dokter-dokter spesialis yang dilakukan Shanafelt, dkk (2012) yang menunjukkan bahwa dokter spesialis dengan tingkat *burnout* tinggi belum tentu tergolong mereka yang tidak puas dengan *work-life balance*, karena berdasarkan hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa tiga dari lima dokter spesialis dengan tingkat *work-life balance* rendah, juga mengalami *burnout* yang rendah pula.

Serin dan Balkan (2014) mengatakan bahwa individu yang bekerja pada bidang pelayanan khususnya di sektor publik rentan terhadap

burnout karena diharuskan untuk tunduk pada tugas yang membosankan dan monoton, dihadapkan pada konflik tim, muncul kecemasan atas persaingan rekan sejawat, adanya beban ambisi yang tinggi, harapan keluarga, dan ketidakpastian dalam pekerjaan. Pernyataan itu senada dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa *burnout* terjadi pada dosen wanita Universitas Diponegoro yang merupakan universitas nasional di Semarang.

Windebank (dalam Mostert, 2009) mengatakan bahwa dalam sebuah rumah tangga yang terdiri atas suami istri yang bekerja, peran pekerjaan masih dianggap sebagai tugas utama pria sedangkan wanita masih dipandang sebagai pengurus utama urusan rumah dan anak. Hal ini mengakibatkan wanita harus mampu memenuhi perannya di rumah dan pekerjaan, sehingga tekanan dapat timbul dari tanggung jawab tambahan wanita baik itu sebagai karyawan, pasangan, ibu, ataupun anggota keluarga besar (Mostert, 2009).

Macdonald (dalam AlHazemi & Ali, 2016) menambahkan bahwa efek samping antara kegiatan dapat menciptakan tantangan bagi individu yang menjalankan peran ganda. Pekerjaan seorang dosen tidak berhenti setelah jam kerja di kantor berakhir, karena dosen juga masih menyelesaikan tugasnya di rumah seperti menyiapkan materi perkuliahan untuk keesokan harinya, mengoreksi hasil ujian, skripsi, serta tesis mahasiswa, dan menyusun laporan penelitian maupun pengabdian yang merupakan bagian dari Tridharma Perguruan Tinggi.

Dosen-dosen wanita yang ditemui peneliti juga masih harus mengajar pada saat akhir pekan. Di sisi lain, dosen-dosen wanita tersebut juga memiliki tanggung jawab dalam menjalankan perannya sebagai pasangan dan ibu rumah tangga. Hal ini membuat seorang dosen wanita memerlukan tenaga, waktu, dan pikiran yang lebih agar dapat menyelesaikan seluruh tanggung jawabnya. AlHazemi dan Ali (2016) mengatakan bahwa jam kerja yang panjang atau pada akhir pekan serta harus bekerja lembur dalam waktu singkat menunjukkan pengaruh yang memperburuk konflik ketegangan.

Hasil pengujian secara parsial pada variabel *work-life balance* memiliki 4 dimensi menunjukkan bahwa keempat dimensi tersebut memiliki hubungan dengan variabel *burnout*. Masing-masing dimensi tersebut adalah dimensi *work interference with personal life* yang memiliki hubungan dengan *burnout* (nilai $r_{x1.1y} = 0,577$). Disusul dengan dimensi *personal life interference with work* (nilai $r_{x1.2y} = 0,522$), *work enhancement of personal life* (nilai $r_{x1.3y} = -0,537$) *personal life enhancement of work* (nilai $r_{x1.4y} = -0,561$).

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian dari Fisher, dkk (2009) yang menunjukkan bahwa *work interference with personal life* dan *work enhancement of personal life* secara signifikan berhubungan dengan keseluruhan tekanan dalam pekerjaan. Wu, Wu, Li, dan Dan (2018) menambahkan bahwa *work interference with personal life* berhubungan dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan keinginan untuk keluar dari

pekerjaan, sehingga apabila pekerjaan diintervensi dengan kehidupan pribadi akan menyebabkan terjadinya *burnout*.

Personal life interference with work muncul ketika tuntutan dan tanggung jawab pribadi membuat individu sulit untuk memenuhi tanggung jawab serta perannya dalam pekerjaan. Kaiser dkk (2011) mengatakan bahwa wanita cenderung lebih sering menghadapi *personal life interference with work*, karena wanita yang bekerja memiliki lebih banyak kesulitan untuk bersantai setelah bekerja serta mengalami tekanan yang lebih besar dalam menghadapi pekerjaan dan hal-hal di luar pekerjaan dibandingkan dengan pria. Wanita yang bekerja juga mengalami gejala stres yang lebih besar daripada pria dalam usahanya mencapai *work-life balance*.

Berdasarkan penjelasan dari para tokoh di atas dan hasil penelitian sebelumnya yang cukup mendukung hasil penelitian kali ini, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang. Hubungan yang dijelaskan adalah adanya hubungan positif yang terjadi antara kedua variabel tersebut atau dengan kata lain, semakin positif *work-life balance* yang dirasakan dosen wanita maka akan semakin tinggi pula *burnout* yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

3. Hipotesis Minor 2 (H3)

Hasil dari korelasi *Spearman* pada pengujian hipotesis minor 2 yaitu menunjukkan ada hubungan antara masa kerja dengan *burnout* ($r_{x,y}$ -0,165 ($p < 0,05$)). Hal ini berarti bahwa semakin lama masa kerja dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang, maka semakin rendah *burnout* yang dialami, begitupun sebaliknya. Terujinya hipotesis kedua pada penelitian ini disebabkan oleh masa kerja yang memiliki peran penting dalam meningkatkan *burnout* pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang.

Hasil penelitian yang didapat mengungkapkan bahwa masa kerja mempengaruhi *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang. Dosen wanita dengan masa kerja yang lebih lama merasa lebih mampu untuk mengelola konflik dan tekanan yang dialami sehingga tidak beresiko mengalami *burnout*.

Masa kerja mengacu pada durasi individu bekerja dan sering digunakan untuk menunjukkan lamanya karyawan telah bekerja atau menjadi bagian di suatu perusahaan atau organisasi (Yusuf, Omolayo & Azikiwe, 2015). Individu dengan masa kerja yang lebih lama memiliki pengalaman yang lebih matang dalam menghadapi sebuah permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga tingkat *burnout* yang dialami lebih rendah dibandingkan dengan rekan-rekan kerjanya yang memiliki masa kerja tergolong baru dan kurang berpengalaman (Gashmard, Bagherzadeh, Pouladi, dan Akaberian, 2015).

Pengalaman bertahun-tahun yang dimiliki karyawan menjadi faktor yang relevan dalam kebijakan sumber daya manusia, karena pengalaman yang diperoleh dari waktu ke waktu dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas individu dalam bekerja. Adesina, Raimi, Bolaji, dan Adesina (2016) mengatakan bahwa pengalaman bertahun-tahun seorang pengajar merupakan salah satu faktor yang membentuk produktivitasnya dalam mengajar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Alfuqaha dan Alsharah (2018) yang menunjukkan bahwa pengajar dengan masa kerja 1-5 tahun memiliki tingkat *burnout* lebih tinggi dibanding dengan pengajar yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini karena pengajar dengan masa kerja yang lebih lama merasa bahwa dirinya lebih puas dengan pekerjaannya sehingga tingkat *burnout* yang dialami lebih rendah.

Masa kerja dan usia merupakan dua faktor demografis yang tidak terpisahkan dalam perannya membentuk *burnout* (McCormack & Cotter, 2013). Lebih jauh lagi Rashedi dkk (2014) yang mengatakan bahwa hubungan antara usia, masa kerja dan *burnout* muncul sejalan dengan pengamatan bahwa gejala *burnout* akan berkurang ketika individu bertambah tua karena memiliki pengembangan strategi yang lebih matang dalam menyelesaikan masalah.

Berdasarkan penjelasan dari para tokoh tersebut, maka hasil penelitian sebelumnya cukup mendukung hasil penelitian kali ini, yaitu

terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang.

4. Analisa Tambahan

Ada beberapa fakta menarik yang ditemukan dalam penelitian ini dan dibahas sebagai tambahan analisis yang akan memperkaya pengetahuan serta sumbangan penelitian. Penelitian ini memberikan kajian lebih mendalam dengan menganalisa tentang dimensi apa saja yang memiliki nilai rendah sehingga dapat memberikan saran untuk meningkatkan dimensi terendah tersebut. Berikut analisa untuk masing-masing dimensi dari variabel.

a. Variabel *Burnout*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada variabel *burnout* memiliki nilai minimum 5 dan nilai maksimum 70 dengan mean 30,94. Berdasarkan skor-skor tersebut, peneliti membuat suatu kategorisasi dan diperoleh hasil berikut pada tabel 8.

Tabel 8. Skor kategorisasi responden terhadap variabel *burnout*

Nilai	Kategorisasi	Jumlah Responden	Prosentase
5-18	Rendah Sekali	23	20,9%
18,1-31	Rendah	39	35,5%
31,1-44	Sedang	25	22,7%
44,1-57	Tinggi	20	18,2%
57,1-70	Tinggi Sekali	3	2,7%

Berdasarkan kategorisasi tabel 8 di atas mengindikasikan bahwa secara umum dosen wanita di Universitas Diponegoro memiliki tingkat *burnout* tergolong pada kategori rendah. Hal ini berarti bahwa rata-rata dosen wanita di Universitas Diponegoro kurang merasakan adanya kelelahan dan kejenuhan dalam melaksanakan Tridharma Pendidikan yang meliputi tugas pendidikan berkaitan dengan perkuliahan, membimbing mahasiswa, menguji ujian akhir, penelitian, dan pengabdian masyarakat dalam jangka waktu yang relatif lama. Menurut wawancara peneliti dengan salah satu dosen wanita senior mengatakan bahwa ia kurang merasakan adanya tekanan dalam bekerja karena baginya ketertarikan dalam menjalankan profesi sebagai dosen sudah dirasakannya semenjak masih menjadi mahasiswa, yaitu dengan membantu dosennya melakukan penelitian. Hal tersebut membuatnya mampu untuk menikmati perannya sebagai dosen.

Hal serupa juga disampaikan oleh dosen muda yang menyadari bahwa tugas sebagai dosen tidak mudah terlebih lagi ia harus meninggalkan anaknya di *day care* selama bekerja, meskipun begitu rasa jenuh dan lelah tersebut hilang ketika bertemu dengan anaknya sepulang kerja. Pernyataan dosen wanita senior lainnya mengungkapkan bahwa kegiatan-kegiatan di luar tugas utama sebagai dosen justru dapat menghilangkan rasa lelah, seperti misalnya menjadi pembicara, konsultan, dan *assessor*. Hal ini karena kebanyakan kegiatan di luar pekerjaan

sebagai dosen tersebut dilaksanakan di luar kota sehingga dapat menjadi waktu untuk *refreshing* setelah penat dengan urusan di dalam institusi.

Hasil pengujian berikutnya yaitu melihat dimensi mana saja yang paling tinggi dari komponen *burnout*, berdasarkan analisis deskriptif dimana dimensi *emotional exhaustion* (kelelahan emosional) memiliki *mean* paling tinggi yaitu 15,48. Hal ini berarti bahwa dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang terindikasi mengalami gejala *burnout* dengan prosentase terbesar mengarah pada ciri-ciri dari dimensi *emotional exhaustion* yang berpengaruh paling tinggi dalam pembentukan *burnout*. Hasil yang lengkap dapat dilihat pada lampiran analisis tambahan.

Hasil ini sejalan dengan wawancara awal yang dilakukan peneliti bahwa dosen terindikasi mengalami gejala-gejala yang mengarah pada munculnya kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Dari hasil wawancara dengan para dosen wanita menunjukkan bahwa beberapa dosen wanita pada beberapa fakultas di Universitas Diponegoro menunjukkan adanya gejala kelelahan yang mengakibatkan munculnya penyakit mudah pusing, maag, tekanan darah tinggi sehingga harus mengkonsumsi obat secara rutin, serta adanya perasaan frustrasi yang ditunjukkan dengan mudah berteriak kepada anggota keluarga di rumah. Maslach dan Leiter (1997) mengatakan bahwa orang-orang yang mengalami kelelahan secara emosional akan terlihat frustrasi dengan ketidakmampuan dalam mencapai hal-hal yang penting bagi mereka.

McCormack dan Cotter (2013) menambahkan bahwa kelelahan emosional sering disertai dengan kelelahan umum, sulit untuk tidur dengan benar di malam hari, kelesuan fisik, dan sejumlah gejala fisiologis termasuk masalah lambung, masalah pencernaan, kelelahan otot, dan sakit kepala.

b. Variabel *Work-Life Balance*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada variabel *work-life balance* memiliki nilai minimum 17 dan nilai maksimum 59 dengan mean 36,42. Berdasarkan skor-skor tersebut, peneliti kemudian membuat kategorisasi dan diperoleh hasil sebagai berikut pada tabel 9.

Tabel 9. Skor kategorisasi responden terhadap variabel *work-life balance*

Nilai	Kategorisasi	Jumlah Responden	Prosentase
17 – 25,4	Rendah Sekali	8	7,3%
25,5 – 33,8	Rendah	31	28,2%
33,9 – 42,2	Sedang	51	46,4%
42,3 – 50,6	Tinggi	12	10,9%
50,7 – 59	Tinggi Sekali	8	7,3%

Berdasarkan kategorisasi tabel 9 di atas mengindikasikan bahwa secara umum dosen wanita di Universitas Diponegoro memiliki tingkat *work-life balance* tergolong pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa rata-rata dosen wanita di Universitas Diponegoro cukup merasakan adanya beban yang berlebihan dalam menjalankan perannya pada pekerjaan dan keluarga.

Hasil pengujian berikutnya yaitu melihat dimensi mana saja yang paling rendah dari *work-life balance*. Dimensi *Personal Life Interference with Work* memiliki mean paling rendah yaitu 7,56. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran analisis tambahan. Hal ini menandakan bahwa individu yang rendah dalam dimensi *Personal Life Interference with Work* ini merasa bahwa kehidupan pribadinya kurang dapat meningkatkan atau bahkan mengganggu performa dalam bekerja (Fisher, dkk, 2009).

c. Studi Deskriptif Variabel *Burnout* ditinjau dari Faktor Demografis

Studi dalam penelitian ini juga menarik perhatian peneliti untuk memperdalam kajian dengan melakukan uji tambahan kaitannya dengan analisa *burnout* dilihat dari sisi faktor demografis responden yang meliputi faktor tingkat pendidikan dan status pernikahan.

Dosen merupakan individu yang bertanggung jawab dalam membentuk pola pikir dan kehidupan mahasiswa, sehingga dosen harus memiliki tingkat pendidikan yang paling maju dan informasi terkini agar tidak memberi informasi yang salah kepada peserta didiknya. Tanpa memiliki tingkat pendidikan tertinggi yang diikuti dengan pembaruan ilmu akan sulit bagi dosen untuk mengetahui tentang teori paling praktis dan praktik terbaik saat ini. Sokoli dan Koren (2017) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dosen dan konsistensinya dalam mempelajari hal-hal baru, maka semakin baik kualitas pengajarannya.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *burnout* berdasarkan karakteristik demografis dosen wanita Universitas Diponegoro ditinjau dari tingkat pendidikan. Hal ini terjadi karena tidak adanya perbedaan beban tugas kerja pada dosen wanita Universitas Diponegoro berdasarkan tingkat pendidikannya. Dosen lulusan S2 dan S3 memiliki tanggung jawab yang sama dalam hal pengajaran, yaitu dosen lulusan S2 mengajar mahasiswa kelas vokasi, S1 dan S2, sedangkan dosen S3 mengajar mahasiswa S1, S2, dan S3. Hal serupa pada tugas penelitian dan pengabdian masyarakat, yaitu pada dosen lulusan S2 dan S3 sama-sama diwajibkan untuk memenuhi tugas tersebut.

Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zarafshan, Mohammadi, Ahmadi, dan Arsalani (2013) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkatan *burnout* yang signifikan pada guru sekolah anak-anak berkebutuhan khusus di Iran. Hal ini karena guru-guru tersebut memiliki tugas dan kesulitan yang kurang lebih sama dalam mengajar anak-anak berkebutuhan khusus yang terdiri dari siswa dengan autisme, retardasi mental, dan gangguan pendengaran.

Penelitian ini juga mengkaji perbedaan tingkat *burnout* pada dosen wanita berdasarkan status pernikahan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *burnout* berdasarkan karakteristik demografis dosen wanita Universitas Diponegoro ditinjau dari status pernikahan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan dosen-

dosen wanita di Universitas Diponegoro yang masih lajang mengungkapkan bahwa meskipun belum berkeluarga, mereka tetap memiliki tanggung jawab pribadi yang harus dipenuhi seperti mengurus orang tua yang tinggal bersama. Selain itu, ketika merasakan tekanan dalam pekerjaan, dosen wanita yang masih lajang dapat pergi berekreasi atau berkumpul bersama teman-teman. Pada dosen wanita yang sudah berkeluarga memiliki tanggung jawab dalam mengurus suami dan anak-anaknya serta membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan agar keduanya dapat berjalan beriringan.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Gashmard, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* pada staf medis pada rumah sakit yang bekerjasama dengan Universitas Bushehr di Iran. Hasil penelitian dari Wayanti, dkk (2016) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *burnout* pada dosen jurusan kebidanan di Poltekkes Kemenkes Surabaya.

Berdasarkan penjelasan dari para tokoh di atas dan hasil penelitian sebelumnya menunjukan adanya hasil yang mendukung pada penelitian ini bahwa ada hubungan antara *work-life balance* dengan *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro. Hal ini berarti, semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki, maka semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh dosen wanita Universitas Diponegoro, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan uraian penjelasan para tokoh dan hasil penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian ini dapat diambil

kesimpulan bahwa masa kerja yang dijalani yang dijalani oleh para dosen wanita Universitas Diponegoro mempengaruhi terjadinya *burnout*. Hubungan yang dapat dijelaskan adalah hubungan negatif antara kedua variabel tersebut atau dengan kata lain, semakin lama masa kerja maka semakin rendah *burnout* pada para dosen wanita Universitas Diponegoro, demikian pula sebaliknya semakin baru masa kerja maka semakin tinggi *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang.

Berdasarkan pembahasan hubungan antara ketiga variabel di atas maka, terlihat bahwa ada hubungan antara *work-life balance* dan masa kerja dengan *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa dosen wanita dengan *work-life balance* yang tinggi akan merasakan adanya *burnout*. Hal lainnya yaitu dapat dijelaskan bahwa dosen wanita yang memiliki masa kerja tergolong baru cenderung merasakan adanya *burnout*. Pengalaman baru dan proses adaptasi dengan situasi kerja sebagai dosen berdampak pada munculnya *burnout*.

Penelitian tentu memiliki keterbatasan dan kelemahan sebagaimana penelitian ini juga memiliki keterbatasan yaitu kurangnya wawancara awal yang mendalam pada dosen wanita Universitas Diponegoro, sehingga hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan hipotesis penelitian.