

Tingkat Engagement Bekerja sebagai Pencegah Burnout Menuju Sustainable Working-life di Lingkungan Akademis

Twin Yoshua R. Destyanto*, Lenny Halim

Departemen Teknik Industri, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Sleman, 55281; email: twin.destyanto@uajy.ac.id, lenny.halim@uajy.ac.id

* Corresponding author

Abstrak

Dosen memiliki Tri Dharma Pendidikan yang perlu dikerjakan dan senantiasa dievaluasi di setiap semester. Tugas pendamping yang juga diberikan kepada para dosen telah menambah beban kerja dan berisiko menimbulkan burnout. Di sisi lain tingkat keterlibatan atau engagement dalam bekerja para dosen merupakan faktor yang penting untuk menjamin keberlanjutan dan konsistensi kinerja dosen yang baik. Berdasarkan latar belakang tersebut, menjadi signifikan untuk mengetahui prevalensi tingkat burnout dan engagement di lingkungan akademis dan korelasi antara tingkat engagement dan burnout tersebut. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, maka 41 dosen dari Fakultas Teknologi Industri, Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah diminta mengisi kuesioner untuk mengukur tingkat burnout (BAT-12) dan engagement (UWES-9). Analisis prevalensi menunjukkan bahwa mayoritas dosen memiliki tingkat engagement 4.54 ± 0.85 (sedang), dan burnout 2.29 ± 0.64 (sedang). Analisis korelasi menunjukkan bahwa engagement memiliki sufficient correlation dengan skor burnout ($r = -0.532$, $p < 0.001$). Hal ini menunjukkan bahwa pola kerja yang meningkatkan engagement dapat membantu untuk mengurangi risiko burnout pada dosen. Universitas memiliki tugas untuk menciptakan lingkungan yang sustainable, melalui upaya peningkatan engagement kerja yang didasarkan pada analisis beban kerja dosen secara holistik. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan akademis.

Kata Kunci: engagement, burnout, sustainable working life, dosen

Abstract

[The employment engagement level as burnout deterrent toward a sustainable working life in the academic environment] The Tri Dharma of Education is a responsibility of the lecturer that must be worked on and evaluated each semester. Lecturers have also been assigned companion assignments, which have increased their workload and are at risk of causing burnout. The level of involvement or engagement of lecturers in their work is a crucial factor in maintaining a high level of lecturer performance. Thus, it is vital to know the prevalence of burnout and levels of engagement in the academic environment, as well as the correlation between engagement and burnout. To accomplish this objective, 41 lecturers from the Faculty of Industrial Technology, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, were asked to complete a questionnaire measuring burnout (BAT-12) and engagement (UWES-9). A prevalence analysis found that most lecturers' engagement level is 4.54 ± 0.85 (average), and their burnout level is 2.29 ± 0.64 (average). A correlation analysis indicates a sufficient relationship between engagement and burnout scores ($r = -0.532$, $p < 0.001$). In this regard, it is evident that work patterns that increase engagement can reduce the risk of burnout among lecturers. The results of this study are likely to contribute to the development of human resource management policies within an academic environment.

Keywords: *engagement, burnout, sustainable working life, lecturer*

Kelompok BoK yang bersesuaian dengan artikel: *Ergonomics & Human Factors*

Saran format untuk mensitasi artikel ini:

Destyanto, T.Y.R., dan Halim, L. (2023). Tingkat *Engagement* Bekerja sebagai Pencegah *Burnout* Menuju *Sustainable Working-life* di Lingkungan Akademis. *Prosiding Seminar Nasional Teknik Industri (SENASTI) 2023*, 365-374.

1. Pendahuluan

Tugas Tri Dharma Pendidikan (TDP) bagi para dosen menjadi suatu kewajiban (Ningrum *et al.*, 2022; Nyoto, 2021; Suwena, 2012) yang hendaknya dikerjakan secara seimbang. Dimungkinan seorang dosen memiliki kecenderungan lebih ke salah satu Dharma, tetapi kewajiban minimal setiap Dharma perlu dipenuhi, guna menjaga peran dosen secara utuh. Ketercapaian komponen dievaluasi setiap semester (Budiman *et al.*, 2012; Jamaluddin *et al.*, 2022) dan diukur apakah memenuhi standar performansi yang telah ditentukan.

TDP yang telah diamanahkan kepada dosen merupakan tugas utama di samping beberapa tugas tambahan (Zulkifli, 2017), yang biasa dibebankan dari universitas ataupun lembaga pemerintahan (Hairina & Komalasari, 2022). Beban tersebut berupa kegiatan yang bersifat administratif dan beban pengajaran tambahan, yang ditimbulkan karena kekurangan jumlah dosen aktif, berdasarkan rasio dosen dengan mahasiswa. Tugas-tugas tambahan ini yang kerap dirasakan para dosen sebagai pemicu gejala stres (Mahani *et al.*, 2020), seperti *burnout*, dan kelelahan mental (Rossita Dewi, 2016). Selain itu, sikap perilaku buruk mahasiswa dan evaluasi kinerja yang sering menjadi pemicu stres (Madigan & Kim, 2021)

Upaya untuk menekan prevalensi dosen yang mengalami *burnout* (Iancu *et al.*, 2018) menjadi signifikan, sebab ketika gejala *burnout* tersebut terjadi, maka akan berpengaruh kepada performansi dosen, baik pada tugas utama, maupun tugas tambahan. Gejala *burnout* yang timbul dapat berupa keluhan psikologis seperti kecemasan, depresi, dan kelelahan secara emosi (Oliveira, Roberto, Pereira, *et al.*, 2021; Oliveira, Roberto, Veiga-Simão, *et al.*, 2021). Gejala lain, yang berhubungan dengan relasi, adalah munculnya sikap sinis dan perasaan berkurangnya kompetensi serta prestasi dalam pekerjaan seseorang dengan orang lain, atau penurunan *professional efficacy* (Madigan & Kim, 2021). *Burnout* ini pun tidak hanya merugikan dosen dan koleganya, tetapi juga memiliki potensi berdampak pada mahasiswa sebagai subjek pelayanan, yaitu pada performansi akademis (Herman *et al.*, 2018), motivasi (Hoglund *et al.*, 2015), dan kesehatan mental mahasiswa (Herman *et al.*, 2018; Madigan & Kim, 2021). Maka, selain perlunya mengetahui prevalensi tingkat *burnout* dosen saat ini terkait penanganannya, pencegahan munculnya gejala *burnout* juga perlu dipikirkan. Hal ini dapat diusahakan dengan mewujudkan pola kerja dosen yang berkelanjutan, dan secara bersamaan mengupayakan pelayanan terbaik bagi mahasiswa, sebagai konsumen utama jasa pendidikan.

Pola kerja yang berkelanjutan dapat ditandai dengan meningkatnya taraf *well-being* dari dosen, yaitu melalui meningkatnya komponen efikasi diri, kepuasan kerja, dan pencapaian pribadi (Oliveira *et al.*, 2021a; Oliveira *et al.*, 2021b). Aspek *well-being* dosen merupakan salah satu indikator untuk menunjukkan keberlanjutan suatu organisasi, yaitu perwujudan *socio-effectiveness* (Thatcher *et al.*, 2019) sumber daya manusia atau kapital sosial (Zink, 2008). Komponen-komponen dalam *well-being* ini akan muncul jika kualitas *engagement* dari karyawan terhadap pekerjaannya bersifat baik (Schweitzer, 2014).

Tingkat *engagement* dosen dapat dilihat dari sejauh mana dosen hadir dalam tugas sehari-hari dan mencurahkan tenaga mereka untuk hal tersebut (Klassen *et al.*, 2013). Indikator lainnya yang berhubungan dengan aspek psikologis dan sosial adalah respon emosional dosen yang positif terhadap pekerjaan yang diberikan, dan pandangan positif dosen tentang relasi serta kepedulian mereka terhadap kolega dan mahasiswa (Klassen *et al.*, 2013; Topchyan & Woehler, 2021). Secara empiris, *engagement* dosen terhadap pekerjaannya, memberikan dampak positif kepada kepuasannya dalam bekerja, sebab *tingkat engagement* dapat meningkatkan *work value* yang berkaitan dengan kepuasan dalam bekerja (Fute *et al.*, 2022). Melihat fakta tersebut, analisis terhadap tingkat *engagement* pada dosen menjadi signifikan, untuk mengetahui keadaan dosen, terkait perilaku dalam melaksanakan tugas utama dan tambahan yang diberikan, serta kaitannya dengan kesejahteraan atau *well-being* dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang adanya potensi terjadinya *burnout* pada dosen, serta krusialnya tingkat *engagement* dosen terhadap pekerjaannya untuk mewujudkan kehidupan kerja yang berkelanjutan, maka penting untuk mengetahui status tingkat *burnout* dan *engagement* dosen, serta korelasi antara kedua variabel tersebut. Namun, sejauh pengetahuan penulis, belum terdapat studi yang melakukan analisis ini, terutama kepada dosen di lingkungan FTI. Maka, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui prevalensi kejadian *burnout* dan *engagement* dosen dalam pekerjaannya, serta melihat hubungan antara tingkat *burnout* dan *engagement* tersebut. Hubungan antara kedua variabel akan menunjukkan apakah *engagement* dosen terhadap pekerjaannya, dapat berpotensi untuk mencegah terjadinya *burnout* pada dosen. Hasil dari analisis prevalensi dan korelasi ini, dapat menjadi acuan untuk melakukan perencanaan *workload-sharing* dan upaya konkret untuk pencegahan *burnout* pada dosen terkait dengan perilaku dosen terhadap *engagement*-nya dengan tugas yang diberikan.

2. Metode

2.1. Partisipan

Partisipan dalam studi ini merupakan 41 dosen di lingkungan Fakultas Teknologi Industri (FTI), Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY), yang direkrut secara sukarela melalui undangan langsung saat rapat evaluasi fakultas, dan memiliki rentang umur 27 hingga 64 tahun (rerata = 41.25; standar deviasi = 11.21). Secara detail, karakteristik partisipan yang terlibat dalam penelitian ini tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik deskriptif karakteristik partisipan

Variabel	Deskripsi	
Umur	Tahun	
Rerata	41.27	
Standar deviasi	11.21	
Rentang	27-64	
Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	20	48.80
Laki-laki	21	51.20
Prodi	Jumlah	Persentase (%)
Teknik Industri	17	41.50
Informatika	16	39.00
Sistem Informasi	8	19.50
Jabatan Fungsional	Jumlah	Persentase (%)
Asisten Ahli	15	36.60
Lektor	11	26.80
Lektor Kepala	9	22.00
Guru Besar	1	2.40
Belum ada	5	12.20
Posisi di Struktural	Jumlah	Persentase (%)
Pejabat	19	46.30
Non-pejabat	22	53.70

2.2. Instrumen

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan tentang demografi partisipan (tahun lahir, jenis kelamin, prodi, jabatan fungsional, dan posisi di struktural). Bagian kedua merupakan pertanyaan untuk mengukur tingkat *engagement*, yaitu menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale-9* atau disingkat UWES-9 (Klassen *et al.*, 2012; Schaufeli *et al.*, 2006). UWES-9 terdiri dari 9 pertanyaan, dibagi menjadi 3 dimensi (*vigor*, *dedication*, dan *absorption*), masing-masing terdiri dari 3 pertanyaan dan urutannya disesuaikan dengan manual UWES © (Schaufeli & Bakker, 2004; Seppälä *et al.*, 2009). Partisipan mengisi alat tes pada bagian kedua ini dengan skala 0 (tidak pernah) hingga 6 (selalu), yang menunjukkan frekuensi mengalami kejadian di setiap pertanyaan. *Cut-off* untuk skala tingkat *engagement* sesuai dengan aturan manual UWES © (Schaufeli & Bakker, 2004), terasji di Tabel 2.

Bagian ketiga adalah pertanyaan untuk mengetahui tingkat *burnout* dengan menggunakan alat ukur *Burnout Assessment Tool* (BAT)-12 versi 2.0 (Schaufeli *et al.*, 2020) yang merupakan pengembangan dari *gold standard* alat ukur *burnout* yaitu *Maslach Burnout Inventory* atau biasa disebut MBI (Grossi *et al.*, 2015; Maslach & Jackson, 1981; Schaufeli *et al.*, 2006). BAT-12 yang terdiri dari 12 pertanyaan, kombinasi dimensi *exhaustion*, *mental distance*, *emotional impairment*, dan *cognitive impairment*. Setiap dimensi terdiri dari 3 pertanyaan dengan skala skor 1 (tidak pernah) hingga 5 (selalu), yang menunjukkan frekuensi kejadian. Adapun *cut-off* skala tingkat *burnout* sesuai dengan aturan dalam manual (BAT) versi 2.0 (Schaufeli *et al.*, 2020) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. *Cut-off tingkat engagement dan burnout total*

Level engagement	Skor engagement total	Skor burnout total
Sangat rendah	≤ 2.91	-
Rendah	2.91-4.00	< 1.79
Sedang	4.01-5.00	1.79-2.78
Tinggi	5.01-5.66	2.79-3.47
Sangat tinggi	≥ 5.66	≥ 3.47

2.3. Metode analisis

Pencapaian tujuan dilakukan dengan melakukan beberapa analisis antara lain uji reliabilitas setiap alat ukur yang dipakai, dengan menghitung nilai Cronbach's α (Taber, 2018). Analisis berikutnya adalah untuk mengetahui tingkat prevalensi untuk setiap variabel (*engagement* dan *burnout*) dengan menghitung statistika deskriptif dan membandingkannya dengan rentang nilai pada Tabel 2. Pada tahap akhir, dilakukan juga analisis untuk melihat kualitas hubungan antara tingkat *engagement* dan *burnout* dosen dengan analisis korelasi, ditandai dengan nilai koefisien Pearson Correlation (r) (Selvanathan *et al.*, 2020; Wang *et al.*, 2019).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil analisis reliabilitas

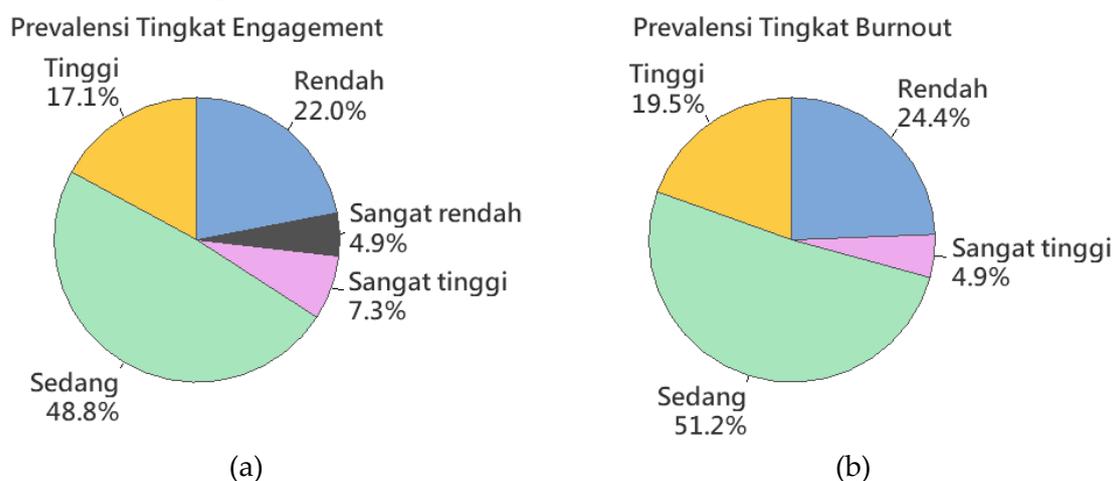
Hasil untuk analisis reliabilitas terhadap alat ukur yang dipakai, yaitu kuesioner bagian kedua (UWES-9) dan ketiga (BAT-12), menunjukkan bahwa keduanya *reliable* untuk digunakan pada partisipan studi. Cronbach's α untuk kuesioner kedua menunjukkan koefisien sebesar 0.89 atau tingkat *reliable* dan untuk kuesioner ketiga sebesar 0.92 yang merupakan tingkat *strong reliability* (Taber, 2018). Kedua hasil analisis ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi dalam mengukur tingkat *engagement* dan *burnout* pada partisipan yang diikuti dalam studi ini.

3.2. Tingkat engagement dan burnout dosen

Analisis prevalensi untuk tingkat *engagement* dosen menunjukkan bahwa mayoritas dosen memiliki tingkat *engagement* sedang (48.80%) dengan rerata nilai *engagement* dari keseluruhan partisipan sebesar 4.54 ± 0.85 . Persentase dosen yang memiliki tingkat *engagement* sangat rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi adalah 4.90%, 22.00%, 17.10%, dan 7.30% secara berurutan, aturan pada Tabel 2. Dimensi tertinggi yang berkontribusi pada tingkat *engagement* dosen adalah *dedication* (4.85 ± 0.93), disusul oleh *vigor* (4.42 ± 0.99), dan *absorption* (4.33 ± 1.01). Data ini menunjukkan bahwa secara statistik tidak terdapat dimensi yang paling dominan yang berkontribusi pada *engagement* dosen.

Hasil analisis prevalensi untuk tingkat *burnout* dosen menunjukkan bahwa mayoritas dosen mengalami *burnout* pada level sedang (51.20%) dengan rata-rata nilai tingkat *burnout* dosen secara keseluruhan adalah 2.29 ± 0.64 . Prevalensi tingkat *burnout* dosen secara lengkap adalah sebagai berikut: tergolong rendah = 24.40%, tinggi = 19.50%, sangat tinggi = 4.90%. Penggolongan tingkat *burnout* dosen disesuaikan dengan standar pada Tabel 2. Dari kelima dimensi *burnout*, dimensi *exhaustion* memiliki kontribusi tertinggi dengan nilai 2.87 ± 0.81 ,

disusul oleh *cognitive impairment* (2.29 ± 0.64), *mental distance* (2.27 ± 0.62), dan *emotional impairment* (1.93 ± 0.79). Dimensi *exhaustion* dinilai menjadi karakteristik kunci dalam pengukuran *burnout* karena dengan kurangnya energi akan memengaruhi kemampuan partisipan mengolah proses emosional dan kognitif dan akhirnya memberikan respon *mental distancing* (Schaufeli *et al.*, 2020). Secara grafis, prevalensi untuk tingkat *engagement* dan *burnout* dosen tersaji pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil analisis prevalensi: (a) prevalensi tingkat *engagement* dosen; (b) prevalensi tingkat *burnout* dosen

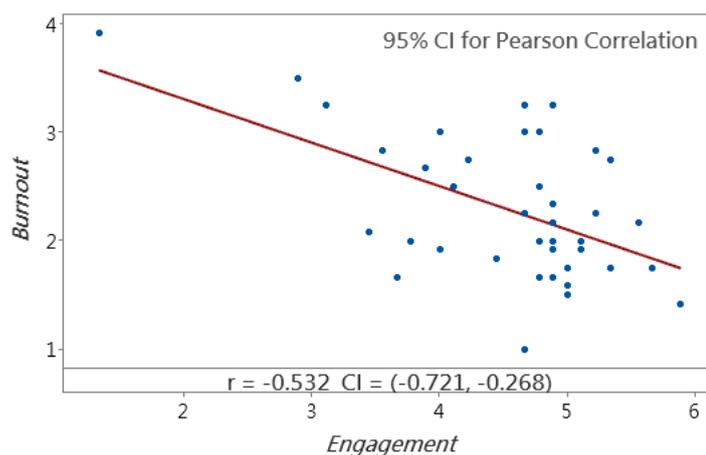
Tingkat *engagement* sedang dan tingkat *burnout* sedang dapat menjadi indikator bahwa dosen berada pada kondisi awal *burnout* (Fiorilli *et al.*, 2019; Hakanen *et al.*, 2006). Penelitian yang dilakukan kepada guru di Finlandia menemukan bahwa 70% guru memiliki tingkat *engagement* sedang dan tingkat *burnout* tinggi, sisanya memiliki tingkat *engagement* tinggi dengan tingkat *burnout* rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan pola yang sama dengan penelitian terdahulu, yaitu persentase dosen yang memiliki tingkat *engagement* sangat rendah hingga sedang dengan tingkat *burnout* sedang hingga sangat tinggi lebih dominan (Fiorilli *et al.*, 2019; Mojsa-Kaja *et al.*, 2015)..

Hal ini menunjukkan bahwa dosen yang memiliki otonomi dan intelektualitas yang baik dapat merasa bangga dan *engage* dengan pekerjaan, tetapi juga mengalami gejala *burnout*. Fenomena ini perlu diwaspadai karena dosen dengan tingkat *engagement* sedang dan tingkat *burnout* sedang hingga sangat tinggi dapat mengarah kepada dampak buruk dalam jangka panjang, misalnya depresi. Dosen dapat memiliki performa yang baik dalam jangka waktu pendek tetapi tidak akan *sustain* (Fiorilli *et al.*, 2019; Mojsa-Kaja *et al.*, 2015).

3.3. Korelasi antara tingkat *engagement* dan *burnout* dosen

Analisis korelasi antara tingkat *engagement* dengan tingkat *burnout* dosen menghasilkan suatu hubungan negatif yang signifikan dengan koefisien Pearson's Correlation $r = -0.532$ ($p < 0.001$). Nilai korelasi tersebut memiliki hubungan negatif dengan kualitas *moderate* (Selvanathan *et al.*, 2020). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan kejadian *burnout* pada dosen, seiring meningkatnya nilai tingkat *engagement* terhadap pekerjaan yang

diberikan. Temuan ini sesuai dengan hasil yang didapatkan pada penelitian serupa yang dilakukan pada para praktisi medis (Rao *et al.*, 2020), yaitu terdapat kejadian *burnout* minimal pada mereka yang lebih *engaged* dengan tugas medis yang diberikan. Namun, dimensi yang digunakan untuk mengukur tingkat *burnout* masih menggunakan MBI, belum memakai dimensi yang disempurnakan yaitu BAT-12. Korelasi negatif antara tingkat *engagement* dan tingkat *burnout* dosen konsisten dengan karakteristik dimensi yang digunakan dalam pengukuran yang bertentangan, misalnya dimensi *vigor* dalam pengukuran *engagement* merupakan antitesis dari dimensi *exhaustion* dalam pengukuran *burnout*. Hubungan antara kedua variabel ini secara jelas digambarkan dengan diagram acak pada Gambar 2.



Gambar 2. Grafik sebar untuk menunjukkan korelasi antara tingkat *engagement* dengan tingkat *burnout* dosen

3.4. Rekomendasi *job design* atau *workload-sharing plan*

Hasil analisis prevalensi tingkat *engagement* dan tingkat *burnout* dosen FTI menunjukkan bahwa perlu upaya untuk meningkatkan *engagement* dosen dan menurunkan *burnout* agar dosen dapat menunjukkan performa baik dalam jangka panjang. Upaya ini perlu didukung oleh pihak universitas yaitu memiliki tugas menjaga sumber daya manusia, agar tercipta lingkungan yang *sustainable* (Thatcher *et al.*, 2019).

Penelitian terdahulu menemukan beberapa hal yang berpengaruh pada *burnout* dosen, baik faktor eksternal, misalnya perubahan kurikulum yang dinamis, tuntutan pekerjaan yang tinggi, gaji yang kurang dan persepsi status pekerjaan, konflik dan ambiguitas peran, hubungan antar dosen, kondisi kerja, dan kurangnya sumber daya serta dukungan sosial (Fiorilli *et al.*, 2019; Hakanen *et al.*, 2006; Mojsa-Kaja *et al.*, 2015). Selain itu, tingkat *burnout* dipengaruhi oleh faktor pribadi dan organisasi.

Beban kerja yang tinggi dan lamanya waktu bekerja berkontribusi kepada tingkat *burnout* dosen walaupun dosen tersebut memiliki *engagement* yang moderat (Fiorilli *et al.*, 2019). Ketidaksesuaian antara ekspektasi dosen dan situasi juga dapat menyebabkan meningkatnya dimensi *exhaustion*. Maka, analisis beban kerja dosen dengan memperhitungkan semua Dharma dan tugas penunjang, dibutuhkan untuk mencegah

terjadinya *burnout*. Hasilnya dapat ditindaklanjuti dengan redistribusi beban kerja, perubahan organisasi, penciptaan kesempatan mengakses sumber daya dengan adil (pengembangan diri), dan pemberian *reward* dapat menurunkan tingkat *burnout*.

Tingkat *engagement* dapat dipengaruhi oleh faktor pribadi, misalnya *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *resilience*. *Self-efficacy* dan *resilience* yang tinggi ditemukan pada dosen yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi dengan tingkat *burnout* yang rendah. Penyediaan layanan konseling bagi dosen dapat membantu mengarahkan dosen untuk meningkatkan *self-efficacy* dan *resilience* sehingga dosen menjadi lebih bertanggung jawab, reliabel, dan memiliki *social integration* yang baik (Mojsa-Kaja *et al.*, 2015). Selain itu, peningkatan *social engagement* dengan mahasiswa, yang merupakan aspek mendasar dalam pekerjaan seorang dosen, serta kolega akan mempengaruhi tingkat *engagement* dosen secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Pengukuran tingkat *engagement* dan tingkat *burnout* pada dosen FTI menunjukkan para dosen memiliki tingkat *engagement* dan *burnout* moderat. Analisis korelasi menunjukkan korelasi negatif antara tingkat *engagement* dan *burnout*, yang berarti semakin ter-engage dosen dengan pekerjaannya, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Analisis prevalensi mengindikasikan bahwa mayoritas dosen memiliki *engagement* yang cukup sekaligus menunjukkan gejala *burnout* yang tidak *sustain* dalam situasi kerja jangka panjang.

Organisasi berperan penting dalam penciptaan kondisi kerja yang *sustainable* bagi dosen. Pengembangan program yang mendukung *sustainable working life* perlu berfokus pada pengembangan organisasi, misalnya beban kerja dosen, pemberian *reward*, dan penyediaan sumber daya secara adil; serta pengembangan aspek pribadi dosen, misalnya penyediaan layanan konseling dan peningkatan *social engagement* dengan mahasiswa dan kolega.

Ucapan Terima Kasih: Penulis mengucapkan terima kasih kepada FTI UAJY dan Departemen Teknik Industri UAJY untuk dukungan partisipasi dan dana dalam pelaksanaan penelitian.

Daftar Pustaka

- Budiman, I., Prahasto, T., & Christyono, Y. (2012). Data Clustering menggunakan metodologi Crisp-DM untuk pengenalan pola proporsi pelaksanaan tridharma. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI)*.
- Fiorilli, C., Avanzi, L., Costa, S., Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019). *Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Fute, A., Oubibi, M., Sun, B., Zhou, Y., & Xiao, W. (2022). Work values predict job satisfaction among Chinese teachers during COVID-19: the mediation role of work engagement. *Sustainability*, 14(3), 1353.
- Grossi, G., Perski, A., Osika, W., & Savic, I. (2015). Stress-related exhaustion disorder – clinical manifestation of burnout? A review of assessment methods, sleep impairments, cognitive disturbances, and neuro-biological and physiological changes in clinical burnout. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(6), 626–636. <https://doi.org/10.1111/SJOP.12251>

- Hairina, Y., & Komalasari, S. (2022). Persepsi terhadap Beban Kerja pada Dosen dengan Tugas Tambahan Perception of Workload on Lecturers with Additional Tasks. *Jurnal Al-Husna*, 3(1), 63–74.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/J.JSP.2005.11.001>
- Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. M. (2018). Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90–100.
- Hoglund, W. L. G., Klinge, K. E., & Hosan, N. E. (2015). Classroom risks and resources: Teacher burnout, classroom quality and children's adjustment in high needs elementary schools. *Journal of School Psychology*, 53(5), 337–357.
- Iancu, A. E., Rusu, A., Măroiu, C., Păcurar, R., & Maricuoiu, L. P. (2018). The Effectiveness of Interventions Aimed at Reducing Teacher Burnout: a Meta-Analysis. *Educational Psychology Review*, 30(2), 373–396. <https://doi.org/10.1007/S10648-017-9420-8/FIGURES/4>
- Jamaluddin, B., Arianti, B. D. D., Novianti, B. A., & Asrobi, M. (2022). Desain Sistem Informasi Tri Dharma Perguruan Tinggi Univesitas Hamzanwadi. *Infotek: Jurnal Informatika Dan Teknologi*, 5(2), 392–401.
- Klassen, R. M., Aldhafri, S., Mansfield, C. F., Purwanto, E., Siu, A. F. Y., Wong, M. W., & Woods-Mcconney, A. (2012). Teachers' Engagement at Work: An International Validation Study. <Http://Dx.Doi.Org/10.1080/00220973.2012.678409>, 80(4), 317–337. <https://doi.org/10.1080/00220973.2012.678409>
- Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring teacher engagement: development of the engaged teachers scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 1(2), 33–52.
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105, 101714.
- Mahani, D. S., Ma'rufi, I., & Indrayani, R. (2020). Beban kerja mental dan pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di universitas jember. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 16(1), 16–26.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Mojsa-Kaja, J., Golonka, K., Marek, T., & Mojsa-Kaja, J. (2015). Job Burnout and Engagement among Teachers-Worklife Areas and Personality Traits as Predictors of Relationships with Work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(1), 102–119. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00238>
- Ningrum, M. A., Fauzi, A., & Nurhayati, N. (2022). Pemetaan Dosen Perguruan Tinggi Swasta Dalam Melaksanakan Tridharma Menggunakan Metode Smart. *JTIK (Jurnal Teknik Informatika Kaputama)*, 6(1), 236–254.
- Nyoto, N. (2021). Eksplorasi Kinerja Dosen Melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(4), 428–438.

- Oliveira, S., Roberto, M. S., Pereira, N. S., Marques-Pinto, A., & Veiga-Simão, A. M. (2021). Impacts of social and emotional learning interventions for teachers on teachers' outcomes: A systematic review with meta-analysis. *Frontiers in Psychology, 12*, 677217.
- Oliveira, S., Roberto, M. S., Veiga-Simão, A. M., & Marques-Pinto, A. (2021). A meta-analysis of the impact of social and emotional learning interventions on teachers' burnout symptoms. *Educational Psychology Review, 33*(4), 1779–1808.
- Rao, S., Ferris, T. G., Hidrue, M. K., Lehrhoff, S. R., Lenz, S., Heffernan, J., McKee, K. E., & Del Carmen, M. G. (2020). Physician burnout, engagement and career satisfaction in a large academic medical practice. *Clinical Medicine & Research, 18*(1), 3–10.
- Rossita Dewi, I. (2016). *Hubungan antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja pada Dosen di Universitas Jember*. Unej Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701–716.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). UWES. In *Utrecht University*.
- Schaufeli, W., Witte, H. De, & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0*.
- Schweitzer, M. J. C. (2014). *Predictors of work engagement among teachers in Regina and Saskatoon*. The University of Regina (Canada).
- Selvanathan, M., Jayabalan, N., Saini, G. K., Supramaniam, M., & Hussin, N. (2020). Employee Productivity in Malaysian Private Higher Educational Institutions. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, 17*(3), 66–79.
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies, 10*, 459–481.
- Suwena, K. R. (2012). Menciptakan layanan perpustakaan yang berkualitas sebagai pendukung pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. *Media Komunikasi FPIPS, 11*(1).
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education, 48*(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/S11165-016-9602-2/TABLES/1>
- Thatcher, A., Zink, K. J., & Fischer, K. (2019). *Human Factors for sustainability: Theoretical perspectives and global applications*. CRC Press.
- Topchyan, R., & Woehler, C. (2021). Do teacher status, gender, and years of teaching experience impact job satisfaction and work engagement? *Education and Urban Society, 53*(2), 119–145.
- Wang, Q., Lv, W., Qian, R., & Zhang, Y. (2019). Job burnout and quality of working life among Chinese nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management, 27*(8), 1835–1844.
- Zink, K. J. (2008). New IEA human factors and sustainable development technical committee. *HFES Bulletin, 51*(10), 3–4.
- Zulkifli, Z. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 17*(1), 105–116.