

Studi Fenomenologi Burnout pada Mahasiswa yang Kuliah dan Bekerja

Putu Abel Andreas⁽¹⁾, Satria Fajar Firmansyah⁽²⁾, Hengki Hendra Pradana⁽³⁾

¹ Universitas Nahdlatul Ulama Blitar, Indonesia

^{2,3} Universitas Nahdlatul Ulama Blitar, Indonesia

Email: ¹ abelandreas777@gmail.com, ² satriyario952@gmail.com,
³ hengkihendra@unublitar.ac.id

Abstract

This study aims to explore the phenomenon of burnout among students who simultaneously take on dual roles as students and workers, using a qualitative approach with a phenomenological method. Burnout is defined as a condition of emotional, physical, and mental exhaustion caused by sustained pressure. Data were collected through in-depth interviews and observations of three subjects with diverse occupational and educational backgrounds. The findings reveal that burnout among working students is influenced by internal factors such as personality, adaptability, and time management, as well as external factors like workplace pressure and lack of social support. Strategies employed by students to cope with burnout include priority management, self-motivation, and effective time management. Moreover, it was found that a supportive and appreciative work environment can help reduce the risk of burnout. The study also highlights the challenges faced by students in differentiating their roles as students and workers, which can lead to identity crises. Collaboration between educational institutions and companies is crucial in creating an environment that supports a balance between academic and professional responsibilities. The findings of this study are expected to provide insights for educational institutions and workplaces to better understand the needs of working students and reduce the risk of burnout.

Keyword : *Burnout, Students, Study and Work*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi fenomena burnout pada mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja, dengan pendekatan kualitatif menggunakan metode fenomenologi. Burnout didefinisikan sebagai kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan yang berkelanjutan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap tiga subjek yang memiliki latar belakang pekerjaan dan pendidikan yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout pada mahasiswa pekerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian, kemampuan adaptasi, dan manajemen waktu, serta faktor eksternal seperti tekanan lingkungan kerja dan kurangnya dukungan sosial. Strategi yang digunakan mahasiswa untuk mengatasi burnout meliputi pengelolaan prioritas, motivasi diri, serta manajemen waktu yang efektif. Selain itu, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan apresiatif dapat membantu mengurangi risiko burnout. Penelitian ini juga mengungkap tantangan yang dihadapi mahasiswa dalam membedakan peran mereka sebagai mahasiswa dan pekerja, yang dapat menyebabkan krisis identitas. Kolaborasi antara institusi pendidikan dan perusahaan sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara tanggung jawab akademik dan profesional. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi institusi pendidikan dan tempat kerja untuk lebih memahami kebutuhan mahasiswa pekerja serta mengurangi risiko burnout.

Kata Kunci : *Burnout, Mahasiswa, Kuliah dan Bekerja*

Received: 03 Februari 2025

Accepted: 23 Maret 2025

Published: 15 Juli 2025

Pendahuluan

Pendidikan merupakan landasan penting bagi pertumbuhan manusia, memperluas wawasan, dan membentuk perilaku serta pola pikir yang matang dalam upaya memasyarakatkan pengetahuan pada setiap individu (Tsoraya et al., 2023). Peran penting pendidikan terlihat dalam pembentukan masa depan yang berkualitas bagi individu dan peradaban, sebuah masyarakat yang kurang terdidik menghadapi risiko stagnasi atau bahkan kepunahan. Oleh karena itu, pentingnya pendidikan tak terbantahkan karena menjadi fondasi bagi kelangsungan hidup manusia itu sendiri. Universitas, sebagai institusi pendidikan tinggi, menyelenggarakan pendidikan dalam berbagai bidang ilmu secara sistematis untuk membekali individu dengan kompetensi yang spesifik. Menurut Trisnawati Dkk (2023), universitas berperan sebagai lembaga resmi pendidikan untuk melanjutkan karir akademik pasca menyelesaikan pendidikan menengah atas. Melalui universitas, individu diharapkan memperoleh pengetahuan yang mempersiapkan mereka untuk karir masa depannya. Selain itu, universitas juga menjadi sumber inovasi di berbagai bidang ilmu pengetahuan yang mendukung kemajuan dan kecerdasan suatu bangsa, menegaskan pentingnya peran universitas dalam kemajuan suatu negara (Trisnawati et al., 2023).

Mahasiswa merupakan individu yang menempuh pendidikan di tingkat S1, S2, S3, dan akta 4 di Universitas (Sukardi et al., 2022). Peran mahasiswa sangat vital dalam masyarakat, memiliki peran dalam mengendalikan sosial, menjaga moralitas, serta menjadi agen perubahan. Mahasiswa juga diharapkan menjadi penerus bangsa yang baik dengan akhlak yang luhur (Cahyono, 2019). Setelah lulus dari SMA/SMK, seseorang memilih antara masuk dunia kerja atau dunia akademis. Jika memilih jenjang akademis, seseorang akan menjadi mahasiswa setelah diterima di kampus. Mahasiswa berasal dari berbagai latar belakang, termasuk yang memilih kuliah sambil bekerja, seperti mahasiswa dari keluarga ekonomi menengah ke bawah yang perlu bekerja demi mendukung kelangsungan ekonominya.

Beberapa faktor-faktor seperti waktu luang setelah kuliah, kemandirian, pengalaman di luar kampus, dan kebutuhan ekonomi mendorong mahasiswa untuk bekerja sambil kuliah (Dianty Nur Inayah et al., 2023). Meskipun memiliki manfaat seperti pengembangan kemandirian dan penghasilan tambahan, mahasiswa yang bekerja juga menghadapi dampak negatif, seperti kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan tugas akademis, penurunan fokus, dan kemungkinan merosotnya prestasi akademik bahkan hingga dikeluarkan dari kampus (Tri Utami, 2020).

Kuliah sambil bekerja memiliki dampak positif, mendorong kemandirian individu di masa depan dengan melatih kepercayaan diri, kemampuan pemecahan masalah, dan tanggung jawab finansial (Kustiah, 2016). Namun, dampak negatifnya adalah terjadinya burnout, kondisi emosional yang muncul akibat kelelahan fisik, kebosanan, dan sikap pesimis dalam menanggapi beban kerja (Anjani Putri et al., 2023). Mahasiswa yang bekerja dan kuliah rentan mengalami burnout karena tekanan fisik, tuntutan kerja, serta dampak psikologis seperti kekecewaan atau marah yang dapat mempengaruhi kesehatan mental (Santri et al., 2025).

Menurut subjek bernama AN berjenis kelamin perempuan yang diwawancarai pukul 20:34 tanggal 27 september 2024 bekerja di PAUD subjek mengatakan bahwa :

“ gimana yo mas, lumayan sih Cuma gak seng capek ngono, soale yo kalo aku kuliah yowes gak masuk kerja, tapi seng nggarai capek pas ada lembur dan diluar jam kerja, jan melelahkan sih kuwi koyok menyela waktu dadi yo bisa gak bisa harus bisa”

Subjek berinisial AN ini mengatakan bahwa kerja dan kuliah sudah cukup melelahkan apalagi ditambah dengan adanya jam lembur kerja bisa menyebabkan kelelahan bekerja, dan itu sangat menyita waktu subjek tersebut, yang mau nggak mau harus mau menjalankan perannya sebagai mahasiswa dan pekerja.

DataIndonesia.id melaporkan bahwa burnout, atau kelelahan fisik dan mental akibat pekerjaan, semakin sering dialami oleh Generasi Z di Indonesia, yang disebabkan oleh tekanan kerja berlebihan, kurangnya apresiasi, dan lingkungan kerja yang tidak sehat. Menurut survei Populix, gejala burnout yang paling umum dialami oleh Generasi Z meliputi selalu merasa lelah (27%), merasa tidak berguna (21%), dan kesulitan tidur (15%). Selain itu, 11% mengalami depresi, 10% mudah marah, 8% sakit kepala, dan 3% merasa membenci pekerjaannya. Tingkat kecemasan juga menjadi persoalan serius, dengan 28,3% dari Generasi Z merasa cemas, seperti yang dilaporkan oleh survei Alvara Research Centre 2021, yang dipengaruhi oleh minimnya pengalaman dalam menghadapi tekanan dibandingkan generasi sebelumnya. Sebagai modal berharga dalam menghadapi bonus demografi Indonesia, Generasi Z menjadi fokus survei yang dilakukan Bisnis Indonesia melalui DataIndonesia.id pada 1-31 Agustus 2023, yang bertujuan memahami karakteristik mereka dari berbagai aspek, termasuk perilaku belanja, bisnis, investasi, pendidikan, karier, serta pandangan politik dan kesehatan, dengan partisipasi dari Generasi Z berusia 11-26 tahun di seluruh Indonesia (F. S. Pratiwi, 2023).

Burnout merupakan respons yang dialami oleh individu ketika berada dalam situasi stres emosional, khususnya dalam konteks pekerjaan. Dalam konteks ini, individu menghadapi tekanan atau tuntutan emosional yang dapat timbul dari berbagai aspek pekerjaan, seperti beban kerja yang tinggi, interaksi sosial yang intens, atau tuntutan yang melebihi kemampuan individu. Burnout biasanya terjadi ketika individu merasa kelelahan secara emosional, kehilangan motivasi, dan merasa kelelahan secara keseluruhan dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka. Definisi tersebut menunjukkan bahwa burnout dapat muncul ketika individu merasa butuh bantuan, perhatian, dan dukungan dari lingkungan agar dapat mengatasi stres emosional yang mereka alami (Alfina Chairani & Tatiyani, 2024).

Mahasiswa yang bekerja paruh waktu rentan terhadap burnout karena tugas kuliah dan pekerjaan yang menumpuk. Keharusan begadang untuk menyelesaikan tugas kuliah setelah bekerja dapat mengganggu istirahat, menyebabkan kehilangan kendali emosional. Konflik dengan teman, pola makan tidak teratur, dan fisik yang terforsir juga dapat memicu burnout karena gangguan pada kondisi fisik dan mental.

Hal ini diperkuat dengan salah satu penelitian di makasar yang meneliti burnout pada mahasiswa yang bekerja dengan jumlah responden sebanyak 239 dengan persentase 36,8% untuk rentang usia 18 – 21, 53,1% untuk rentang usia 22 – 25 tahun, 6,3% untuk rentang usia 26 – 30 tahun, dan yang selebihnya di atas 30 tahun. Subjek pada penelitian tersebut mengalami burnout saat melakukan aktivitas kuliah dengan bekerja ataupun sebaliknya (Yahya & Yulianto, 2018).

Mahasiswa yang bekerja bisa mengalami burnout karena faktor eksternal dan internal (Mubdiyah et al., 2023). Faktor eksternal, seperti konflik dengan teman atau keluarga, dapat mengganggu fokus dan menyebabkan muncul keresahan pada pikiran. Selain itu, kehilangan dukungan sosial juga bisa menimbulkan perasaan tidak dihargai yang memicu perasaan kecewa, sedih, atau marah. Faktor internal, seperti kecenderungan malas dan kurangnya pengaturan waktu, dapat menyebabkan penundaan tugas yang membuat beban kerja bertumpuk. Akibatnya, kurangnya waktu istirahat karena menyelesaikan tugas yang tertunda dapat memicu kelelahan yang berujung pada burnout.

Indikator pada mahasiswa yang mengalami burnout yaitu kelelahan yang meliputi tingkat keletihan fisik, emosional, dan mental akibat dari tekanan atau stres yang berkelanjutan. Selain itu, sinisme juga menjadi indikator dengan sikap negatif, skeptis, atau kurangnya kepercayaan terhadap lingkungan sekitar, menunjukkan sikap pesimis terhadap banyak hal. Ketidakberhasilan juga turut menjadi tanda burnout dengan perasaan kurangnya pencapaian atau prestasi yang diharapkan, menciptakan rasa tidak berhasil atau kegagalan berulang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan burnout, ketiga indikator ini sering kali saling terkait dan dapat menjadi gejala yang menandakan seseorang telah mencapai batasnya dalam menanggung tekanan dan stres (Sholihat et al., 2023).

Burnout terbagi menjadi tiga jenis, yaitu: depersonalisasi (perasaan berada di luar tubuh), pencapaian diri yang rendah, dan kelelahan emosional (L. Permatasari et al., 2023). Mahasiswa yang mengalami burnout mungkin merasa kehilangan kendali diri, bergerak tanpa motivasi, dan kehilangan arti dalam tindakan mereka. Hal ini dapat mengakibatkan kehilangan motivasi dalam belajar dan bekerja, serta menimbulkan perasaan minder karena nilai rendah atau perbandingan dengan teman sekelas yang tidak bekerja. Kelelahan yang tinggi karena kurangnya istirahat dapat menyebabkan kebosanan, yang mendorong perilaku mencari pelarian seperti membolos, sehingga berpotensi mendapat sanksi dari kampus maupun tempat kerja. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Studi Fenomenologi Burnout pada Mahasiswa yang kuliah dan bekerja.

Metode

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif (Waruwu, 2024). Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan studi fenomenologi (Rachmatunisa & Rahmandani, 2023). Teknik pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yakni purposive sampling (Nuralim et al., 2023). Penelitian ini meneliti subjek berjumlah 3 orang, inisial A berjenis kelamin

perempuan berusia 20 tahun, menjadi mahasiswa dan bekerja sebagai guru PAUD, inisial R berjenis kelamin perempuan berusia 20 tahun, menjadi mahasiswa dan bekerja sebagai karyawan, inisial F berjenis kelamin laki – laki berusia 23 tahun, menjadi mahasiswa dan bekerja sebagai peternak.

Peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data yakni melalui observasi dan wawancara (Lourenza Nursabella & Astriani, 2023). Teknik analisis data menggunakan Miles dan Huberman, yaitu segala aktivitas pada analisis data kualitatif ini dilakukan secara terus menerus sampai data yang diambil mencukupi, sehingga datanya jenuh, dalam analisis data ini menggunakan aktivitas mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan (Melati et al., 2021).

Hasil dan Pembahasan

Pada hasil penelitian, peneliti mengacu pada teori Nursalam, 2020 mengenai burnout. Sehingga hasil temuan dilapangan dengan 11 indikator, yaitu

1. Indikator kepribadian, kepribadian adalah Sifat individu seperti perfeksionis dan neurotis dapat memengaruhi kerentanan pada burnout sedangkan pada kepribadian optimis dapat membantu mengurangi burnout.

Subjek A mengatakan bahwa *“bisa, sangat bisa beradaptasi. soale kan saya bekerja dulu terus. Adaptasi saya mulai baik itu ketika saya bekerja, terus diterapkan ke kuliah itu menurut saya mudah”* (A.17.12.24.1).

Sehingga hasil wawancara terhadap subjek A mendapatkan hasil bahwa Subjek merasa mudah beradaptasi karena adaptasinya dipermudah dengan keadaan nya yang bekerja terlebih dahulu lalu kuliah

Sedangkan berbeda dengan subjek A pada subjek R ada keraguan pada yang subjek sampaikan, subjek R mengatakan

“enggak sih, mampu menyesuaikan” (R.19.12.24.1).

Sehingga hasil wawancara terhadap subjek R mendapatkan hasil bahwa Subjek merasa bahwa dirinya belum mampu beradaptasi dalam dunia kerja dan perkuliahan namun subjek masih ingin menyesuaikan.

Sedangkan subjek F sepakat dengan subjek A yang sudah mampu beradaptasi pada dunia kerja dan kampus, subjek F mengatakan

“alhamdulillah mampu menyesuaikan dan nyaman nyaman ae sih. Lek presentase ne paling delapan puluhan persen” (F.20.12.24.1)

Sehingga hasil wawancara terhadap subjek F mendapatkan hasil bahwa Subjek mengatakan bahwa dirinya mampu menyesuaikan dunia kerja dan perkuliahan dan optimis terhadap presentase yang subjek akan jalankan ketika perkuliahan berlangsung

Dinamika yang terjadi pada indikator kepribadian pada subjek A,R, dan F ini cukup kompleks, subjek A dan F mempunyai kecenderungan yang sama yakni sudah mampu untuk beradaptasi pada lingkungan kerja dan perkuliahan, sementara pada subjek R belum mampu untuk beradaptasi pada lingkungan kerja, hal ini sejalan dengan penelitian dari Menurut Scheiders, penyesuaian diri adalah proses yang mencakup respons mental dan perilaku individu dalam upaya mengatasi kebutuhan, ketegangan, konflik, dan frustrasi. Proses ini bertujuan untuk mencapai keselarasan dan keharmonisan antara tuntutan pribadi dengan harapan lingkungan. Kemampuan adaptasi ini sering disebut sebagai pendekatan holistik dan terbuka. Sistem yang terbuka memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, peristiwa, dan energi antara individu dengan lingkungan. Interaksi yang terus-menerus antara individu dan lingkungannya menciptakan perubahan baik secara internal maupun eksternal (Fitriani et al., 2020).

2. Indikator harapan, adalah Harapan yang tidak realistis terhadap suatu pekerjaan dapat meningkatkan resiko burnout.

Subjek A mengatakan bahwa *"Ya ekspektasiku kaya, ya mudah ae sih koyok kuliah berarti nggak kerja, kalo kerja brati nggak kuliah. Tapi ternyata tugas yang nggak memenuhi ekspektasiku, tugas kerja yo ada tugas kuliah yo ada. Dan akhirnya membuat tugasku numpuk, koyo pekerjaan menjadi tambah banyak ngonolo. Yo bekerja ada tugase, kalo kuliah ada tugase, dadi meskipun aku bekerja nggak kuliah itu ada tugas kerja. Jadi ternyata tugase itu double, kirain ya Cuma oh kalo kuliah berarti gausah kerja, kalo kerja berarti gausah kuliah"* (A.17.12.24.2)

Sehingga hasil wawancara terhadap subjek A mendapatkan hasil bahwa Subjek mengatakan bahwa ekspektasi nya dipermudah dengan memikirkan dan menjalankan satu hal dan hal lain dipikirkan nanti, namun yang terjadi adalah meskipun subjek tidak bekerja atau tidak kuliah pun tugas – tugas dari pekerjaan maupun perkuliahan itu masih menumpuk

Sama dengan subjek A, subjek R merasa harapan yang dialaminya membuat dirinya merasa letih karena beban tugas yang menumpuk, subjek R mengatakan bahwa

"Capek sih, terus yo bosen suwi suwi bosen ngono kuliah kerjo kuliah kerjo, capek kuwalahan kudu nangis tapi kudu dilakoni, balek kuliah langsung kerjo sopo seng nggak kesel" (R.19.12.24.2)

Sehingga hasil wawancara terhadap subjek R mendapatkan hasil bahwa Subjek mengatakan bahwa subjek merasa capek dengan ekspektasinya dan merasa tidak berdaya sehingga subjek sering menangis dan badan merasa letih namun subjek merasa semua ini harus dilakukan.

Berbeda dengan subjek A dan R, pada subjek F mampu mengkondisikan harapannya, sehingga mampu mengurangi dampak burnout pada dirinya dengan manajemen waktu, subjek F mengatakan bahwa

*“Yo lek capek itu pasti capek, trus pas ada jadwal di kerja benturan dengan jadwal pas kuliah, nah itu butuh management waktu yang tepat”
(F.20.12.24.2)*

Sehingga hasil wawancara subjek F mendapatkan hasil bahwa Subjek mengatakan bahwa bekerja dan berkuliah memang terasa capek apalagi ketika waktu kerja dan kuliah berbarengan, sehingga subjek melakukan manajemen waktu supaya keduanya mampu optimal.

Dinamika yang terjadi pada indikator Harapan pada subjek A,R, dan F ini cukup kompleks, subjek A dan R memiliki kesamaan yaitu sama sama kewalahan dengan beban kerja yang berlebihan dari tempat kerja dan kampus, hal ini sejalan dengan penelitian dari Rizal Nabawi (2019) mengatakan bahwa Beban kerja yang terlalu berat dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan, seperti menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta memicu reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersulut emosi. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan dapat mengurangi aktivitas fisik, sehingga menimbulkan rasa bosan(Rizal Nabawi, 2019). Sedangkan menurut subjek F harapan pada kerja dan perkuliahan mampu ditangani dengan manajemen waktu yang baik, hal ini sejalan dengan penelitian dari Ristiani & Irawan (2024) Manajemen waktu yang baik adalah proses mengelola aktivitas terkait kerja dan kuliah dengan menentukan prioritas berdasarkan tingkat kepentingan dan urgensi. Meskipun semua kegiatan memiliki nilai, beberapa tugas lebih mendesak, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai tenggat waktu atau tugas kuliah yang penting. Untuk meminimalkan burnout, pastikan tugas-tugas yang paling krusial ditempatkan di prioritas utama, sambil menyisihkan waktu untuk istirahat dan aktivitas yang mendukung keseimbangan antara dunia kerja dan perkuliahan(Ristiani & Irawan, 2024).

3. Indikator Demografi, Demografi adalah Usia dan jenis kelamin dapat memengaruhi respon pada tuntutan kerja.

Pada subjek A, subjek mengatakan *“Sebenere bukan kuliah sek, aku kan kerja sek. Satu tahun itu kerja trus tahun depannya masuk kuliah. Awalnya kerja disana itu. Nggak kerja deh lebih ke mengabd, Cuma umume orang bilang bekerja. Trus saya alumni sana, trus sama ketua yayasan itu sebenarnya itu kalau mau di sana terus itu harus S1 jadi harusnya nyambi kuliah itu nggak papa. kalau orang luar itu harus S1 baru bisa daftar. Ini karena saya alumni boleh nyambi kuliah tapi sebelum ada instruksi itu saya emang udah niat mau kuliah gitu jadi nggak karena instruksi juga sih kuliah, karena emang pengen kuliah karena udah 2 tahun gap year. 1 tahun mengabd 1 tahun nya lagi istirahat. ya udah jadi aku kerja dulu baru kuliah” (A.17.12.24.3)*

Sehingga hasil wawancara dari subjek A mendapatkan hasil bahwa Subjek mengatakan bahwa selain ada tuntutan dari tempat kerja, subjek sudah ada niatan untuk melanjutkan jenjang Pendidikan nya di Universitas, setelah 1 tahun istirahat dan 1 tahun mengabd,

menunjukkan bahwa ada niatan untuk kuliah dari lama namun bekerja sebagai bentuk pengabdian

Berbeda dengan subjek A, subjek R lebih ingin menambah wawasan di kampus, subjek R mengatakan bahwa

“kerjo kan wes suwi to mas lek kuliah ki menambah pengalaman, ilmu baru, menambah wawasan baru” (R.19.12.24.3)

Sehingga hasil wawancara subjek R mendapatkan hasil bahwa Subjek mengatakan bahwa dirinya sudah bekerja terlebih dahulu dan akhirnya memilih kuliah untuk mendapatkan pengalaman, wawasan serta ilmu baru.

Berbeda dengan dua subjek sebelumnya A dan R, subjek F merasa puas akan pilihannya yang tidak disengaja, subjek F mengatakan bahwa

“awal mula itu seng duluan itu kerjane terus ada temen seangkatan dulu kuliah terus menawarkan ada pendaftaran dijak akhire coba coba daftar akhire keterima yaudah lanjut aja dikuliah sambil kerja. alhamdulillah lancar. dari ipk ya standard lah gak sampek jebluk apa gimana gitu” (F.20.12.24.3)

Sehingga hasil wawancara subjek F mendapatkan hasil bahwa Subjek mengatakan bahwa dirinya kerja terlebih dahulu lalu temannya menawarkan untuk berkuliah, subjek iseng untuk mencoba mendaftar dan keterima, dan setelah keterima di kampus serta menjalankan bekerja dan kuliah, subjek merasa puas dengan ipk dan kampusnya

Dinamika yang terjadi pada indikator demografi pada subjek A,R, dan F ini cukup kompleks, subjek A merasa bahwa niat menjadi hal utama dalam dirinya memilih kuliah dan bekerja, hal ini bisa menjadi pencegah dalam kuliah dan bekerja karena menerima tuntutan dari kedua hal tersebut, hal ini sejalan dengan penelitian Ayivi dalam penelitian (Zhafira, 2024) menunjukkan bahwa niat yang dimiliki perawat berperan penting dalam hubungannya dengan burnout. Perawat yang mengalami tingkat burnout lebih tinggi cenderung memiliki niat lebih besar untuk mengambil keputusan tertentu terkait karier mereka. Setiap dimensi burnout—kelelahan emosional, sikap sinis, dan penurunan pencapaian pribadi—berdampak positif terhadap niat untuk membuat perubahan. Penelitian ini juga menemukan bahwa kelelahan emosional memiliki pengaruh terbesar, dianggap sebagai faktor utama burnout, yang kemudian memicu sikap sinis dan penurunan pencapaian pribadi. Niat yang jelas dapat menjadi kunci untuk mengelola dampak burnout dan mendukung keputusan yang lebih konstruktif. Sedangkan pada subjek R berfokus pada ingin menambah wawasan dan ilmu baru sebagai alasan subjek untuk kuliah dan bekerja, bekerja terkadang juga membosankan, apalagi dalam pekerjaan tersebut tidak ada tantangan yang mampu membuat individu berkembang, kampus adalah salah satu tempat dimana individu mampu mengasah skill dan memperbarui keilmuannya, hal ini sejalan dengan penelitian dari Mansyur&Salim dalam tulisan(Sari et al., 2024) Perguruan tinggi memiliki peran yang sangat strategis dan

signifikan dalam membentuk peserta didik menjadi individu yang berilmu, berkarakter, dan memiliki kepribadian yang baik. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa tujuan pendidikan adalah memberdayakan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang bermoral, beretika, sehat, berpengetahuan, terampil, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan upaya yang sungguh-sungguh melalui berbagai lembaga pendidikan. Pada subjek F secara iseng memilih untuk mendaftar di kampus, namun subjek merasa puas akan pilihannya, kepuasan inilah yang membuat subjek merasa menyenangkan bekerja dan kuliah, hal ini sejalan dengan penelitian (A. Pratiwi & Rizky, 2024) Kepuasan dalam menjalani pekerjaan dan perkuliahan berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas, baik tinggi maupun rendah. Kepuasan ini diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja individu dalam mencapai hasil yang maksimal di kedua bidang tersebut.

4. Keempat indikator focus control, focus control adalah Individu yang memiliki locus of control internal lebih tahan terhadap kondisi burnout dibandingkan individu dengan kecenderungan locus of control eksternal.

Pada subjek A, subjek mengatakan bahwa *“Ya itu tadi, kalau nde kampus nggak mikirin kerja, kalau kerja nggak mikirin kampus. Jadi aku ngga mau aku di kampus tiba tiba ada apa dari kerjaan gitu nggak tak buka, nggak mau lihat dulu, aku pengen fokus nde satu dulu. Kalau kerja yaudah kalo nde kampus ada info nanti gini-gini nanti yo tak buka tapi nanti gitu mikirnya, kalo udah pulang atau istirahat gitu. Kecuali ada pemberitahuan dosen jam kelas itu baru langsung satset.”* (A.17.12.24.4)

Sehingga hasil wawancara dari subjek A mendapatkan hasil bahwa subjek mengatakan bahwa strateginya dalam mengikuti pembelajaran di kampus adalah dengan cara menempatkan posisi, yaitu memilih untuk memprioritaskan salah satu aktivitas terlebih dahulu. Subjek menyelesaikan pekerjaan atau perkuliahan secara fokus untuk meminimalisir dampak dari burnout.

Sama dengan subjek A, subjek R memiliki pengendalian diri yang kuat, subjek R mengatakan bahwa

“Setelah kerjo dan ditoto, mungkin setelah pulang kuliah terus kerja ngerjain tugas tugas kuliah klambi klambi dicepakne, lek kemepeten pagine, tergantung adewe kecapekan to, setelah aktivitas terlalu berat mau lo mas.” (R.19.12.24.4)

Sehingga hasil wawancara dari subjek R mendapatkan hasil bahwa subjek mengatakan bahwa strateginya dalam menghadapi dunia kerja dan perkuliahan adalah dengan menata tugas-tugas dan perlengkapan setelah bekerja. Namun, jika subjek merasa lelah, ia memilih menyiapkan semuanya keesokan paginya.

Sama dengan dua subjek sebelumnya, subjek F memiliki strategi yang lebih terencana dalam mendekati dosen agar dapat mempermudah subjek dan teman - temannya, subjek F mengatakan bahwa

“Strategine simple koyo orang-orang sih. Tapi ketika pj matkul iku kita dekat dengan pj kita lobi kita arahkan gimana caranya semua matkul, kalau saya kan Sembilan matkul, Sembilan matkul itu dalam satu minggu itu, semisal satu hari di grupne 4, ndang mari dadi seminggu Cuma 2 hari 3 hari. Dadi selebihe kita isa kerja. Yang rumah e jauh itukan bisa pesen keretanya nggk ndadak, gek missal pulang kampung cepet coro bahasanya dan hooh, minggu awal nek ga minggu akhir. Lek minggu awal iku tiket nde keretane hari sabtu minggu, senin kan kudu nde kampus iku mesti sabtu minggu tiket gampang entek, dadine nko pas senin kerep diliburne nek nggk senin jadwal e sore nek gak malam.” (F.20.12.24.4)

Sehingga hasil wawancara dari subjek F mendapatkan hasil bahwa subjek mengatakan bahwa strateginya dalam menghadapi pembelajaran di kampus dan bekerja adalah dengan membangun hubungan baik dengan dosen pengampu mata kuliah. Hal ini memungkinkan subjek menyelesaikan perkuliahan dalam waktu lebih singkat, sehingga hari-hari lainnya dapat digunakan untuk bekerja. Subjek juga mempertimbangkan dampak yang disepakati dengan dosen, seperti kemudahan bagi mahasiswa yang rumahnya jauh untuk memesan tiket transportasi lebih awal.

Dinamika yang terjadi pada indikator control focus pada subjek A,R, dan F ini cukup kompleks, Berdasarkan wawancara dengan ketiga subjek (A, R, dan F), masing-masing menunjukkan bahwa mereka memiliki kontrol atas bagaimana mereka mengelola pekerjaan dan perkuliahan. Subjek A mengatur prioritas dengan memilih untuk fokus pada satu aktivitas terlebih dahulu, baik itu pekerjaan atau perkuliahan, sebelum melanjutkan aktivitas lainnya. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir dampak burnout dan memastikan setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik. Subjek R menyesuaikan aktivitasnya berdasarkan kondisi fisiknya. Setelah bekerja, subjek menata perlengkapan dan tugas kuliah, tetapi jika merasa lelah, subjek memilih untuk menyiapkannya pada keesokan harinya. Hal ini menunjukkan adanya fleksibilitas dalam menghadapi tantangan sehari-hari. Subjek F memiliki strategi yang lebih terencana, seperti membangun hubungan baik dengan dosen untuk menyesuaikan jadwal kuliah, sehingga memungkinkan sisa harinya digunakan untuk bekerja. Selain itu, subjek juga memikirkan hal praktis, seperti memesan tiket transportasi lebih awal untuk memudahkan perjalanan. Ketiga subjek menunjukkan pola pengelolaan waktu dan tanggung jawab yang mencerminkan bahwa mereka merasa memiliki kendali atas keberhasilan mereka dalam menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja. Strategi yang diterapkan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing, tetapi semuanya berorientasi pada usaha pribadi untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Yuliantika et al., 2023) Individu yang bekerja sambil berkuliah dengan locus of control internal cenderung lebih tangguh dan memiliki kemampuan coping yang lebih baik dalam menghadapi tekanan akademik maupun pekerjaan dibandingkan dengan individu dengan locus of control eksternal. Hal ini memungkinkan mereka untuk mencapai

performa dan kepuasan yang lebih tinggi di kedua bidang tersebut. Burnout sering muncul sebagai akibat dari kondisi internal seseorang yang diperburuk oleh tekanan lingkungan, seperti beban kerja dan tugas kuliah yang berkepanjangan tanpa manajemen stres yang efektif.

5. Kelima indikator tingkat efisien, tingkat efisien adalah Individu yang mampu melakukan pekerjaan secara cepat dan tepat tanpa membuang waktu dan tenaga memiliki kecenderungan burnout yang rendah.

Pada subjek A, subjek mengatakan bahwa *"Ya soale waktune bekerja dan kuliah bareng. Kuliah pagi kerja juga pagi, jadi ya kalau kuliah nggak kerja kalo kerja brati nggak kuliah. Ya dilihat situasi si yang lebih tak prioritaskan. Kan kadang ada kerjaan, semisal nde kerja ada kaya kumpulan orang tua wali gitu ya, dan itu ada kuliah juga. Jadi pilihan saya itu memprioritaskan yang mana itu saya lebih ke kerja, jadi istilahnya izin dulu. Atau ada jam kuliah praktek atau kelompokan praktek gitu meskipun itu waktunya kerja saya izin kerja, saya memilih yang saya prioritaskan. Satu hari sebelum. Soale meskipun infone seminggu kurang tapi kan mikirnya itu dealnya 1 hari kurang besoknya baru ngasih info yang fiks gitu. Nggak bisa aku lek kurang satu minggu rencana nggak masuk gitu nggak bisa, nggak yakin gitu. Jadi pernah mungkin minggu depan aku nggak masuk, tapi ternyata masuk, jadi pengalaman kan, jadi nggak yakin."* (A.17.12.24.5)

Sehingga hasil wawancara dari subjek A mendapatkan hasil bahwa subjek mengatakan bahwa memprioritaskan salah satu aktivitas terlebih dahulu adalah kunci untuk mengelola waktu dengan efisien. Subjek memutuskan pada hari sebelumnya apakah akan memprioritaskan pekerjaan atau perkuliahan, tergantung pada situasi yang dihadapi.

Sama dengan subjek A, subjek R merasa prioritas utama menjadi jawaban untuknya dalam membagi waktu. Subjek R mengatakan bahwa

"Yo kalo ada kuliah yo ingin mengikuti kuliah, terus lek kerja mungkin disela sela kuliah baru kerja terus habis itu ngerjakne tugas bar semuane selesai." (R.19.12.24.5)

Sehingga hasil wawancara dari subjek R mendapatkan hasil bahwa subjek mengatakan bahwa caranya membagi waktu adalah dengan memilah prioritas utama terlebih dahulu. Jika waktunya kuliah, subjek memanfaatkan waktu untuk kuliah, dan jika waktunya bekerja, subjek menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu sebelum mengerjakan tugas kampusnya.

Berbeda dengan dua subjek sebelumnya, subjek F lebih berfokus pada efisiensi waktu. Subjek F mengatakan bahwa

"Ya seperti yang tadi, bagi waktune ketika di kampus sudah selesai saya jarang ngopi, ketika matkul selesai langsung pulang langsung kerja, dadi nggak banyak waktu yang terbuang di kampus." (F.20.12.24.5)

Sehingga hasil wawancara dari subjek F mendapatkan hasil bahwa subjek mengatakan bahwa caranya membagi waktu antara kuliah dan bekerja adalah dengan melakukan manajemen waktu yang baik. Hal-hal yang tidak perlu, seperti nongkrong di kampus, dihindari sehingga subjek bisa fokus bekerja setelah kuliah selesai.

Dinamika yang terjadi pada indikator tingkat efisien pada subjek A,R, dan F ini cukup kompleks, Ketiga subjek menunjukkan pendekatan yang berbeda dalam mencapai efisiensi waktu di antara tuntutan kuliah dan pekerjaan. Subjek A dan subjek R memiliki kesamaan dalam hal memilih prioritas utama sebagai cara mereka membagi waktu. Subjek A fokus pada prioritas situasional, memutuskan pada hari sebelumnya apakah akan fokus pada pekerjaan atau perkuliahan, tergantung pada kebutuhan yang lebih mendesak. Pendekatan ini membantu subjek A mengelola waktu dengan lebih fleksibel dan mengurangi risiko kesalahan akibat perencanaan yang kurang matang. Sementara itu, subjek R membagi waktu berdasarkan urutan aktivitas. Ketika waktunya kuliah, subjek memanfaatkan sepenuhnya untuk belajar, dan saat waktunya bekerja, subjek menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu sebelum mengerjakan tugas kampus. Subjek R menggunakan pola kerja yang terstruktur untuk memastikan bahwa setiap tugas terselesaikan sesuai dengan prioritasnya. Berbeda dengan subjek A dan R, subjek F lebih berorientasi pada manajemen waktu yang terencana. Subjek menghindari aktivitas yang dianggap tidak perlu, seperti nongkrong setelah perkuliahan, untuk langsung beralih ke pekerjaan. Dengan cara ini, subjek F mampu mengoptimalkan waktu tanpa banyak celah yang terbuang. Hal ini sejalan dengan penelitian(Sarahutu et al., 2024) Kemampuan mengelola waktu dan menentukan prioritas secara efisien berkaitan erat dengan penurunan tingkat burnout. Individu yang menggunakan strategi manajemen waktu yang efektif cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih positif dan merasa kurang stres.

6. Keenam indikator beban kerja, beban kerja adalah Beban kerja yang berlebihan pada tempat kerja baik secara kuantitas dan kualitas dapat memengaruhi kelelahan fisik maupun mental.

Pada subjek A, subjek mengatakan bahwa *"Kalo saya itukan tipe nya kalo capek, capek sekalian, kalo capeknya dilanjut kayak nggak kerasa aja, baik-baik aja gitu. Kalo sebelumnya kayak nggak ngapa-ngapain tiba-tiba ada gebrakan kayak kuliah mau ngapain, kerja harus ngapain gitu justru malah memengaruhi, malah membuat moodnya itu kurang baik, kurang power. Kalo ada momen itu kelelahan kerja itu pas waktu akreditasi itu wehh, sangat lemburan banget lah terus sisi lainnya itu ada kuliah ada tugas-tugas terus mau ada osjur juga rapat-rapat haduh stressnya bertambah. Tapi ya sama saya memprioritaskan, saya mengedepankan akreditasi karena waktunya lebih dulu setelah itu saya melakukan hal lain yang tadi satu-satu lah."* (A.17.12.24.6)

Sehingga hasil wawancara dari subjek A mendapatkan hasil bahwa subjek mengatakan bahwa ia terbiasa dengan beban kerja yang dihadapi. Namun, kegiatan tambahan yang berbarengan antara pekerjaan dan kuliah memicu mood yang tidak stabil, tenaga yang kurang penuh, dan stres yang bertambah. Subjek menanggulangi hal tersebut dengan memilih prioritas utama untuk dikerjakan terlebih dahulu.

Berbeda dengan subjek A, subjek R menunjukkan reaksi emosional yang lebih kuat terhadap beban kerja dan kuliah. Subjek R mengatakan bahwa

"Mungkin lebih ke banyak nangis sih, karena badan ne pegel-pegel terus sakit ngono, terus ngerasakne tubuh e adewe ngono l kecapekan. Mungkin ada lagi di fase kuwi adewe bener-bener capek ngono lo, kekeselen, kuwalahan, stress, marah-marah, kesel dewe, mood swing."
(R.19.12.24.6)

Sehingga hasil wawancara dari subjek R mendapatkan hasil bahwa subjek mengatakan bahwa aktivitas kerja dan kuliah membuatnya stres, merasa lelah, sering mengalami mood swing, tidak berdaya, menangis, marah-marah, serta fisiknya menjadi sangat lelah.

Berbeda dengan subjek A dan R, subjek F lebih mengandalkan motivasi untuk mengatasi tantangan. Subjek F mengatakan bahwa

"Opo sing tak senengi nek kuliah panggah tak gae motivasi, contoh semisal peh nko cetukan cah cah nko cetukan iso berdiskusi iso komunikasi, dadi menumbuhkan semangat itu neh." (F.20.12.24.6)

Sehingga hasil wawancara dari subjek F mendapatkan hasil bahwa subjek mengatakan bahwa ketika semangatnya mulai menurun, ia mengingat kembali hal-hal yang membuatnya termotivasi untuk kuliah. Dengan menjalin relasi sosial dengan teman-teman kampus, subjek dapat kembali merasa semangat untuk melanjutkan perkuliahan.

Dinamika yang terjadi pada indikator beban kerja pada subjek A, R, dan F ini cukup kompleks. Pada subjek A dan R, beban kerja yang berlebihan memberikan dampak signifikan pada kondisi emosional dan fisik mereka. Subjek A mengalami ketidakstabilan mood dan kelelahan fisik ketika harus menghadapi banyak tugas secara bersamaan, seperti akreditasi kerja, tugas kuliah, dan kegiatan organisasi, yang meningkatkan stresnya. Namun, subjek A mencoba mengatasi tekanan tersebut dengan menentukan prioritas, memilih untuk menyelesaikan tugas yang paling mendesak terlebih dahulu. Di sisi lain, subjek R juga merasakan dampak yang serupa, tetapi dengan tekanan emosional yang lebih intens. Aktivitas kerja dan kuliah yang padat membuat subjek R sering mengalami mood swing, menangis, marah-marah, serta merasa kewalahan akibat stres dan kelelahan fisik. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi tuntutan kerja dan kuliah memberikan tekanan yang berat, baik secara fisik maupun emosional, pada kedua subjek, meskipun cara mereka menghadapi tekanan tersebut berbeda. Hal ini

sejalan dengan penelitian Mahendrawan dalam tulisan (Sundari & Meria, 2022) menyatakan bahwa beban kerja dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental. Jika beban kerja yang harus ditanggung oleh pekerja yang juga berkuliah terlalu berat, hal ini dapat menjadi hambatan dalam menjalani aktivitas kerja maupun perkuliahan. Kondisi tersebut berpotensi memicu burnout dan menurunkan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan.

Berbeda dengan subjek A dan R, subjek F menunjukkan pendekatan yang lebih berfokus pada motivasi diri untuk menghadapi beban kerja. Meskipun subjek tidak secara eksplisit menggambarkan tingkat kelelahan fisik atau mental, ia menyebutkan bahwa semangatnya kadang menurun. Namun, subjek mampu mengatasi hal ini dengan mengingat motivasi untuk kuliah dan menjalin interaksi sosial dengan teman-temannya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja dirasakan, subjek F menggunakan strategi internal untuk mengurangi dampak negatifnya. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Assa, 2022) Motivasi internal yang kuat, seperti dorongan untuk menyelesaikan tugas meskipun menumpuk dan kemampuan mengelola beban kerja secara mandiri, dapat membantu individu merasa lebih nyaman dan mengurangi risiko burnout.

7. Ketujuh indikator penghargaan, penghargaan adalah Perusahaan memberikan apresiasi yang tepat pada kerja keras karyawan sedangkan jika karyawan kurang dihargai maka mengurangi motivasi karyawan.

Pada subjek A, subjek mengatakan "*Menghargai sih, toleransi banget. Trus ada kuliah gitu menghargai. Ya tapi namanya atasan kinerja nggak semua bisa diterima. Kadang itu nyuruh bikin ini ya, nah oke trus gitu langsung dikebut kan waktu itu, dikebut selesai nggak dipake, nggak jadi nggak jadi. Ya sedikit kecewa sih ya, kayak masalah e ki meskipun hal kecil ya, seperti missal ada kegiatan video editin ya gini, sudah malem gitu semisal atau sore gitu, trus gausah di share. Piye yo, ini perasaan udah kebutan ini direwangi HPnya lemot, lemot-lemot kayak gini trus nggak jadi gitu coba, ya udah yo wes.*" (A.17.12.24.7)

Subjek mengatakan bahwa dirinya merasa dihargai dan memberikan toleransi terhadapnya, namun terkadang subjek merasa kecewa ketika subjek sudah melakukan upaya ketika disuruh atasan nya dalam membuat sesuatu namun terkadang upaya nya itu tidak dihargai dan dibiarkan begitu saja.

Berbeda pada subjek A, pada subjek R penghargaan nya terjadi ketika subjek sudah terbiasa dengan pekerjaannya, subjek mengatakan

"*Kalo dulu enggak, kalo sekarang sudah beradaptasi yo alhamdulillah, contoh e kurang ngene lah ngene lah, kan adewe koyok capek to wes ngelakoni iki tetep salah tetep salah, dipaido.*" (R.19.12.24.7)

Subjek mengatakan bahwa atasannya dulu kurang menghargainya sehingga subjek sering merasa kewalahan yang berujung keletihan dalam bekerja namun sekarang sudah mampu beradaptasi dengan sifat atasannya.

Subjek F lebih ada kemiripan dengan subjek A karena penghargaan diberikan sejak awal subjek A dan F bekerja, sehingga pada subjek F mengatakan

"Alhamdulillah bisa ngerteni lah, ketika ada bocah kuliah seng kerjo itu enek kelonggaran iso dimaklumi." (F.20.12.24.7)

Subjek mengatakan bahwa atasannya memberikan toleransi terhadap pekerja yang kuliah, sehingga subjek merasa dipahami oleh atasannya.

Terdapat dinamika yang menarik antara Subjek A,R dan F, pada subjek A dan F memiliki kemiripan yakni sama sama dihargai, walaupun pada subjek A, menyampaikan pendapat masih belum didengar, dan sering abai pada pendapat karyawannya. Pada subjek F penghargaan diberikan dan cenderung diberi toleransi pada pekerja yang berkuliah. Berbeda dengan subjek R yang harus beradaptasi dulu dengan perilaku dan sifat dari atasannya. Hal ini sejalan dengan pendapat (Fatmawati, 2017) Sumber stres dalam lingkungan kerja, khususnya bagi pekerja yang juga menjalani pendidikan, dapat muncul akibat kurangnya rasa hormat dan penghargaan dari atasan. Ketika atasan tidak menghargai usaha atau kontribusi yang diberikan oleh pekerja, terutama yang harus membagi waktu antara pekerjaan dan kuliah, hal ini dapat menambah beban psikologis yang mereka rasakan. Tidak hanya berdampak pada kesejahteraan emosional, ketidakhormatan dan kurangnya apresiasi juga dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pekerja. Pekerja yang berkuliah sering kali menghadapi tantangan ekstra dalam memenuhi tanggung jawab di kedua aspek kehidupannya, dan jika atasan tidak memberikan dukungan yang cukup, baik secara emosional maupun praktis, tekanan yang mereka rasakan bisa meningkat secara signifikan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan dan atasan untuk menciptakan lingkungan yang menghargai dan mendukung pekerja yang berkuliah, agar mereka dapat mengatasi stres dan mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan studi.

8. Kedelapan indikatornya kontrol, kontrol adalah Individu yang merasa kurang memiliki kendali atas pekerjaan memiliki kecenderungan untuk burnout.

Pada subjek A, subjek mengatakan, *"Heem, atasan mendengar semua ide sih. Missal ada rapat gitu ya, apa ayo diungkapkan itu ya di terima semua, tapi nanti hasil akhirnya sering-sering suara kita nggak kepakai, jadi hasil akhirnya dia sendiri."* (A.17.12.24.8)

Subjek mengatakan bahwa atasannya menerima segala masukan ketika rapat, namun terkadang ungkapan yang disampaikan kepada atasannya tidak dilakukan oleh atasannya tersebut.

Berbeda dengan subjek A, subjek R kurang berpartisipasi pada ide ke atasannya. Pada subjek R, subjek mengatakan,

"Nggak sampek kepikiran nek ide ide baru sih mas, tetep ide ide ne dari atasanmu, aku mek kerja dengan mengikuti og." (R.19.12.24.8)

Subjek mengatakan bahwa ia tidak pernah menyampaikan ide-ide baru dan cenderung hanya mengikuti perintah atasannya.

Sama dengan subjek A, subjek F mengatakan bahwa ide – ide nya sering didengar oleh atasan namun perbedaannya dengan subjek A, subjek F pendapatnya sering dihargai. Pada subjek F, subjek mengatakan,

"Atasan saya memandang saya kuliah, dadi memandang bahwasanya cah kuliah i wes ngerti, gak sokor omong, otomatis ketika aku ngomong opo seng tak pingini panggah ditompo karo atasan." (F.20.12.24.8)

Subjek menyampaikan bahwa atasannya memiliki pandangan positif terhadap dirinya sebagai seorang mahasiswa. Atasan beranggapan bahwa mahasiswa umumnya sudah memiliki pemahaman yang baik, tidak sembarangan berbicara, dan lebih dapat diandalkan. Oleh karena itu, setiap kali subjek menyampaikan pendapat atau keinginan, pendapat tersebut cenderung diterima oleh atasan. Hal ini menunjukkan adanya kepercayaan dan penghargaan dari atasan terhadap status pendidikan subjek.

Terdapat dinamika yang menarik antara Subjek A,R dan F, Ketiga subjek memiliki pengalaman yang berbeda dalam hubungan dengan atasan terkait penerimaan ide atau masukan, yang dapat dikaitkan dengan definisi kontrol dalam pekerjaan. Kontrol, yaitu sejauh mana individu merasa memiliki kendali atas pekerjaannya, menjadi indikator penting dalam memengaruhi burnout. Pada subjek A, meskipun ide-idenya sering didengar dalam rapat, namun kurangnya implementasi terhadap ide-ide tersebut menyebabkan subjek merasa kecewa. Hal ini menunjukkan bahwa kendali subjek terhadap hasil akhirnya terbatas, yang berpotensi memicu perasaan frustrasi dan hilangnya motivasi.

Berbeda dengan subjek A, subjek F merasa bahwa pendapat dan keinginannya cenderung diterima oleh atasan. Kepercayaan dan penghargaan yang diberikan atasan kepada subjek F sebagai mahasiswa membuat subjek memiliki rasa kontrol yang lebih besar atas pekerjaannya. Hal ini dapat membantu mengurangi potensi burnout karena subjek merasa ide-idenya dihargai dan diterapkan. Pengalaman dari subjek A dan F sejalan dengan (Rahmasari, 2016) Hal ini sejalan dengan penelitian Dalam lingkungan kerja dan perkuliahan, individu yang bekerja sambil kuliah sering kali menghadapi tantangan tambahan, seperti merasa ide-idenya tidak didengar oleh rekan kerja atau teman kuliah. Situasi ini dapat menimbulkan rasa tersinggung, terutama ketika masukan dari orang lain dirasa kurang mendukung atau bahkan mengabaikan upaya mereka. Kondisi semacam ini menjadi indikasi awal dari kejenuhan, baik dalam belajar maupun bekerja. Burnout dapat terjadi ketika tekanan akademik dan pekerjaan yang berlarut-larut, ditambah dengan kurangnya dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, atau teman kuliah, memperburuk kondisi internal individu. Oleh karena itu, penting bagi atasan dan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana ide dan kontribusi setiap individu dihargai, sehingga kejenuhan dan burnout dapat diminimalkan.

Sementara itu, pada subjek R, sikap yang cenderung pasif dan hanya mengikuti perintah atasan menunjukkan rendahnya rasa kontrol terhadap pekerjaannya. Ketidakberanian subjek untuk mengemukakan ide-ide baru menempatkannya dalam posisi yang lebih bergantung pada atasan, sehingga potensi untuk merasa tertekan atau burnout menjadi lebih besar dibandingkan subjek lainnya. Hal ini sejalan dengan (Restarani et al., 2024) Karyawan yang pasif secara emosional cenderung menghadapi respons negatif terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang dapat memicu perasaan kurangnya pencapaian dan penurunan produktivitas. Kondisi ini, jika dibiarkan, dapat meningkatkan risiko terjadinya burnout.

9. Kesembilan indikatornya kepemilikan, kepemilikan adalah Perasaan memiliki pada pekerjaan maupun perusahaan yang dapat menimbulkan antusiasme dalam pekerjaan.

Pada subjek A, subjek mengatakan *"koyok krisis identitas gitu kadang pulang kerja itu pernah kan langsung lanjut kuliah separuh hari. Jadi waktu kuliah setelah ada kelas kayak dibawa – bawa setelah kok kayak ngajar anak – anak pas maju presentasi aku I sampek bingung kuliah I gimana sih lek presentasi mahasiswa, mahasiswa I yang gimana sih aku og jadi kayak ndek kelas paud, soale seng melekat dari aku I kan jadi guru dulu, mahasiswa itu yang kek gimana kadang mahasiswa itu kayak guru tapi nggak kayak gitu juga, harus kritis, harus menyanggah, harus tanya, jadi kalo di kelas kan kita kan yang ditanya lek nek kuliah kan harus nanya tapi kadang kurang aktif aja sih."* (A.17.12.24.9)

Subjek merasa krisis identitas karena perubahan yang terjadi begitu cepat sehingga subjek kebingungan akan perannya menjadi mahasiswa dan tidak aktif dalam kelas.

Berbeda dengan subjek A, subjek R lebih mengenal dirinya sendiri sehingga mendapatkan gambaran diri yang positif. Pada subjek R, subjek mengatakan

"lebih ke jadi diri sendiri seng bekerja keras sih mas, bisa membagi waktu, iso membagi masalah." (R.19.12.24.9)

Subjek mengatakan bahwa makna yang subjek petik dari kuliah dan bekerja bahwa subjek mampu untuk bekerja keras, menjadi bisa membagi waktu dan menempatkan masalah sesuai tempatnya.

Berbeda dengan kedua subjek sebelumnya, pada subjek F menerima peran ganda sebagai tantangan. Pada subjek F, subjek mengatakan

"seru, dadi enek tantangane, ketika kuliah nko kepikiran kerjo pas kerjo kepikiran kuliah, serune ndek kono." (F.20.12.24.9)

Subjek mengatakan bahwa pengalaman menjalani peran ganda sebagai mahasiswa sekaligus pekerja sebagai sesuatu yang menantang namun menarik. Ketika sedang kuliah, sering kali muncul pikiran tentang pekerjaan, begitu pula sebaliknya—saat bekerja, muncul pikiran tentang kuliah. Meski demikian, subjek menemukan keseruan dalam dinamika tersebut, menunjukkan bahwa tantangan tersebut memberikan pengalaman unik yang memotivasi dan memberikan makna tersendiri.

Terdapat dinamika yang terjadi pada ketiga subjek A, R dan F, Pada Subjek A, perasaan krisis identitas muncul karena ketidakmampuan untuk membedakan peran antara mahasiswa dan pekerja. Subjek merasa bingung dan kurang aktif di kelas karena pola pikirnya masih terikat dengan pengalaman sebagai guru, yang menghambat adaptasinya dalam lingkungan perkuliahan. Hal ini menunjukkan bahwa subjek A kesulitan untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut, yang berpotensi memicu kelelahan emosional dan burnout. Hal ini sejalan oleh (R. Permatasari et al., 2021) Krisis identitas juga dapat dialami oleh individu yang bekerja sambil berkuliah, dengan hasil yang bervariasi. Ada yang berhasil mengelola peran ganda ini dengan baik, tetapi tidak sedikit yang kesulitan menyesuaikan diri dalam membagi waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kuliah. Individu yang mengalami krisis identitas sering kali menunjukkan self-esteem dan kepercayaan diri yang rendah, mengalami penurunan motivasi belajar dan performa kerja, serta menghadapi tantangan dalam menjalin hubungan sosial di lingkungan kerja maupun perkuliahan. Kondisi ini dapat memengaruhi kemampuan berinteraksi, empati, dan sikap kolaboratif, yang pada akhirnya memperburuk hubungan dengan rekan kerja, teman kuliah, atau atasan. Jika tidak ditangani, krisis identitas ini berpotensi memicu berbagai konflik dan hambatan dalam menjalani peran ganda tersebut.

Subjek R memiliki pandangan yang lebih positif terhadap pengelolaan waktu dan tugas antara pekerjaan dan kuliah. Subjek merasa mampu bekerja keras, membagi waktu, dan mengelola masalah dengan baik, yang menunjukkan kemampuan koping yang lebih baik. Dengan demikian, subjek R memiliki kontrol yang lebih besar terhadap tantangan yang dihadapi, yang dapat membantu mengurangi risiko burnout.

Terdapat persamaan subjek R dengan subjek F, Subjek F menikmati tantangan dari peran ganda yang dijalani, meskipun terkadang fokusnya terbagi antara kuliah dan pekerjaan. Subjek F merasa bahwa dinamika ini memberikan pengalaman yang seru dan memotivasi, menunjukkan bahwa tantangan tersebut dapat dijadikan sumber motivasi dan tidak selalu berpotensi menyebabkan burnout jika dikelola dengan baik. Pengalam subjek R dan F sejalan dengan (Dinata & Fikry, 2023) Individu yang mampu mempertahankan pola pikir positif selama menjalani peran sebagai pekerja sekaligus mahasiswa dapat membangun stabilitas dan ketahanan diri yang lebih baik. Hal ini membantu mereka menghadapi tekanan yang berpotensi merusak keseimbangan emosional dan mental. Sebaliknya, ketidakmampuan untuk mengelola tekanan ini dapat meningkatkan risiko burnout, terutama ketika beban pekerjaan dan tuntutan akademik menjadi terlalu berat untuk ditangani.

10. Kesepuluh indikatornya keadilan, keadilan adalah Perlakuan adil ditempat kerja dapat memengaruhi burnout.

Pada subjek A, subjek mengatakan "*Ada sih kan menyesuaikan orang e, missal ada orang e judes uangel ngono perlakuan e beda. Cuma bedane itu bukan diisolasikan tidak, tapi dari segi ngomonginya, menyuruh nyuruh e itu udah beda. Kadang sesuai dengan kemampuannya. Missal kamu yang ngurus ini kamu yang ini, nah yang lain itu nggak dapet gitu lo, kadang aku mikir kayak oh ini aku tok seng bisa gitu, atau diluar itu sebaliknya kayak aku sendiri yang dikasih kerjaan. Jadi mesti ingat dua sisi gitu lo.*" (A.17.12.24.10)

Subjek mengatakan bahwa atasannya membagi peran antar individu itu berbeda sesuai kemampuan dan kapasitasnya masing – masing, walaupun subjek terkadang merasa mengeluh namun subjek mampu berpikir positif dengan melihat kedua hal tadi.

Berbeda dengan subjek A, subjek R merasa mental nya turun ketika atasannya membeda – bedakan dirinya dengan teman kerja yang lain. Pada subjek R, subjek mengatakan

"dulu ada, dari atasan bentuk e wi mau, enek dilok lokne, nggak enek sih fisik lek lebih ke batin seng diserang." R.19.12.24.10)

Subjek mengatakan bahwa ada perbedaan dengan teman – temannya, serta subjek sering disindir sehingga mentalnya terluka.

Berbeda dengan kedua subjek sebelumnya, subjek F merasa atasannya tidak membeda – bedakan antar karyawan. Pada subjek F, subjek mengatakan

"koyok e nggak, nggak ada, sama enjoy sama rata." (F.20.12.24.10)

Subjek mengatakan bahwa subjek memiliki penilaian bahwa tidak ada perbedaan perlakuan antara dirinya dan pekerja lainnya. Semua pekerja diperlakukan secara adil dan setara. Suasana kerja dirasakan enjoy dan merata, sehingga subjek merasa nyaman dalam menjalankan peran tersebut.

Ketiga subjek menunjukkan pengalaman yang berbeda terkait perlakuan atasan dalam pembagian tugas di tempat kerja. Subjek A merasa bahwa tugas diberikan berdasarkan kemampuan individu, yang terkadang membuatnya merasa terbebani tetapi tetap berusaha melihat sisi positifnya. Subjek R mengalami perbedaan perlakuan yang lebih emosional, berupa sindiran dari atasan yang berpengaruh pada kondisi mentalnya. Di sisi lain, subjek F merasa bahwa perlakuan di tempat kerja adil dan merata, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Perbedaan ini mengindikasikan bagaimana interaksi dengan atasan dapat memengaruhi persepsi pekerja terhadap pembagian tugas dan suasana kerja. Hal ini sepaham dengan (Tumangger et al., 2024) menuturkan bahwa Ketika individu merasa diterima oleh lingkungannya dan dihargai

keberadaannya, hal ini dapat berdampak positif pada harga diri mereka. Harga diri seseorang terbentuk dan berkembang melalui interaksi dengan orang lain, termasuk melalui penghargaan, penerimaan, dan respons dari lingkungan sosialnya. Namun, jika seorang pekerja yang juga kuliah mengalami perlakuan berbeda dari rekan kerja, teman kuliah, atau atasan—seperti kurangnya penghargaan atau penerimaan—hal ini dapat merusak harga diri mereka. Akumulasi perlakuan tersebut berpotensi menimbulkan tekanan emosional yang kemudian meningkatkan risiko burnout.

11. Kesebelas indikatornya nilai, nilai adalah Kesesuaian nilai nilai kita terhadap nilai nilai perusahaan.

Pada subjek A, subjek mengatakan *"Kan kalau kuliah itu kan untuk memenuhi kebutuhan terus senengnya kerja itu jadi bisa lebih eksplor, mungkin kalo nggak kerja Cuma disitu-situ aja, kuliah yo kuliah tok setelah itu mungkin yo pulang nggak ngerti dunia luar kayak gimana, dunia kerja itukan banyak variasinya kan, kadang kesini kadang acara disini acara ini gitu. Kuliah itu juga penting, yak an menuntut ilmu, menambah pengetahuan agar tidak buta pengalaman."* (A.17.12.24.11)

Subjek mengatakan bahwa dunia perkuliahan itu untuk caranya memenuhi passion-nya sedangkan dunia kerja adalah caranya untuk mengeksplor kemampuannya dan menurut dirinya menuntut ilmu itu penting agar tidak hanya berbekal pengalaman saja.

Sama dengan subjek A, Subjek R menekankan pentingnya menambah ilmu baru namun lebih kepada perbandingan antara ilmu bekerja dan ilmu perkuliahan sehingga pada subjek R, subjek mengatakan

"teko sak iki ki penting kuliah sih kerjo I mungkin sampingan, tapi penting kabeh masaku, tapi lebih penting kuliah, semakin kita kuliah kan adewe semakin akeh ilmu seng banyak didapet to, lek kerjo I kan mek ngono ngono kae." (R.19.12.24.11)

Subjek mengatakan bahwa subjek mengatakan dua – duanya penting, namun kuliah mendapatkan tempat yang berbeda dalam diri subjek karena dunia perkuliahan membuat dirinya lebih berkembang.

Berbeda dengan subjek A dan R, pada subjek F lebih menekankan pentingnya ada tantangan pada hidup. Pada subjek F, subjek mengatakan

"lek kuliah tok nggak kerjo iku gampang malas malasan iku mesti nyuntai, terbuka tapi kurang maksimal lah menurutku, tapi lek bekerja karo kuliah I nduwe tantangan tersendiri." (F.20.12.24.11)

Subjek menjelaskan bahwa hanya menjalani kuliah tanpa bekerja cenderung membuat seseorang mudah bermalas-malasan, terlalu santai, dan kurang termotivasi untuk memaksimalkan potensinya. Meskipun suasana menjadi lebih terbuka, subjek merasa

bahwa hal itu kurang memberikan tantangan berarti. Sebaliknya, menjalani kuliah sambil bekerja memberikan tantangan tersendiri bagi subjek. Kombinasi dari kedua aktivitas ini tidak hanya menuntut pengelolaan waktu yang baik tetapi juga mendorong subjek untuk menjadi lebih produktif dan termotivasi dalam menjalani keduanya.

Ketiga subjek menunjukkan pandangan yang berbeda terkait pentingnya kuliah dan pekerjaan. Subjek A menilai bahwa kuliah berfungsi untuk memenuhi kebutuhan akan ilmu, sementara pekerjaan menjadi sarana untuk mengeksplorasi potensi diri. Subjek R lebih menekankan pentingnya kuliah sebagai sumber ilmu yang mengembangkan diri, meskipun pekerjaan tetap dianggap penting. Sedangkan subjek F merasa bahwa menjalani kuliah tanpa bekerja membuatnya kurang produktif, namun menggabungkan keduanya memberikan tantangan yang memotivasi dan meningkatkan produktivitasnya. Perbedaan ini mencerminkan bagaimana masing-masing subjek memandang keseimbangan antara pendidikan formal dan dunia kerja dalam mengembangkan diri mereka. Hal ini sejalan dengan (Rahayu, 2024) menyampaikan bahwa Nilai-nilai pribadi dapat dianggap sebagai keyakinan mendalam atau prinsip-prinsip panduan yang melampaui situasi tertentu untuk mengarahkan atau memotivasi perilaku manusia dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks individu yang bekerja dan berkuliah, nilai-nilai pribadi ini sangat mempengaruhi cara seseorang mengelola waktu, menghadapi tantangan, dan membuat keputusan terkait pekerjaan dan studi. Nilai-nilai tersebut memberikan makna dalam setiap tindakan dan pilihan yang diambil, baik dalam dunia kerja maupun perkuliahan, dan menjadi dasar dalam menjaga keseimbangan antara keduanya. Seiring berjalannya waktu, nilai-nilai ini dapat berperan dalam membentuk karakter, serta mempengaruhi tingkat kepuasan dan kesejahteraan dalam menjalani peran ganda.

Simpulan

Penelitian ini mengungkap berbagai dinamika burnout yang dialami oleh mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja. Burnout, yang mencakup kelelahan emosional, fisik, dan mental, sering kali muncul akibat tekanan berkelanjutan yang berasal dari beban akademik dan profesional yang tinggi. Faktor internal seperti kepribadian, kemampuan adaptasi, dan manajemen waktu memainkan peran penting dalam menentukan tingkat ketahanan individu terhadap tekanan tersebut. Mahasiswa yang memiliki kepribadian optimis, fleksibel, dan mampu beradaptasi dengan baik cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tantangan, sedangkan mereka yang mengalami kesulitan dalam mengelola waktu dan beban kerja lebih rentan terhadap burnout. Strategi seperti memprioritaskan aktivitas, mengelola harapan realistis, dan memotivasi diri ditemukan efektif dalam mengurangi dampak negatif burnout, meskipun hal ini sangat bergantung pada kesadaran individu terhadap batasan dan kemampuannya sendiri.

Selain faktor internal, terdapat pula faktor eksternal yang memberikan kontribusi signifikan, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan dari lingkungan kerja dan kampus, serta kurangnya penghargaan atau dukungan dari atasan. Mahasiswa yang bekerja sering kali menghadapi situasi sulit dalam memenuhi ekspektasi di kedua bidang, terutama ketika lingkungan kerja tidak menyediakan fleksibilitas atau penghargaan yang memadai terhadap usaha mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan memberikan penghargaan terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kesejahteraan emosional mereka. Hubungan yang positif dengan dosen, teman kerja, maupun atasan menjadi salah satu kunci dalam membantu mahasiswa menavigasi tantangan yang dihadapi.

Lebih lanjut, pengelolaan waktu yang baik merupakan aspek penting yang memungkinkan mahasiswa untuk menyeimbangkan tanggung jawab akademik dan profesional secara optimal. Beberapa subjek penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara kuliah dan bekerja memberikan tantangan unik yang justru dapat memotivasi mereka untuk lebih produktif. Kuliah dianggap sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan, sedangkan pekerjaan menjadi media eksplorasi potensi diri di dunia nyata. Meskipun demikian, beberapa mahasiswa merasa kesulitan membedakan peran mereka sebagai mahasiswa dan pekerja, yang kadang memicu krisis identitas atau kesulitan emosional lainnya.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya kolaborasi antara institusi pendidikan dan tempat kerja dalam menciptakan lingkungan yang lebih suportif bagi mahasiswa pekerja. Dukungan sosial yang memadai, pengelolaan waktu yang terencana, serta peningkatan kesadaran individu terhadap kemampuan dan batasannya dapat menjadi langkah strategis untuk membantu mahasiswa menghadapi tekanan dan mengurangi risiko burnout. Dengan wawasan ini, institusi pendidikan dan perusahaan dapat lebih peka terhadap kebutuhan mahasiswa pekerja dan berkontribusi dalam menciptakan keseimbangan antara dunia akademik dan profesional yang lebih sehat dan produktif.

Referensi

- Alfina Chairani, & Tatiyani. (2024). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Konsep Diri Dengan Burnout Pada Guru SMK Negeri 53 Jakarta. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 4(1), 58–65. <https://doi.org/10.37817/Psikologikreatifinovatif.V4i1.3274>
- Anjani Putri, R., Oktaria, D., & Rahmayani, F. (2023). Korelasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kejadian Burnout Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. *Medula*, 13(2), 207–214.
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/Mea.V6i3.2454>
- Cahyono, H. (2019). Peran Mahasiswa Di Masyarakat. *De Banten-Bode: Jurnal Pengabdian Masyarakat Setiabudhi*, 1(1). <https://doi.org/10.4000/Adlfi.2398>
- Dianty Nur Inayah, Muh Daud, & Haerani Nur. (2023). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Yang Bekerja Di Kota Makassar. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 266–273. <https://doi.org/10.56799/Peshum.V2i2.1391>
- Dinata, W., & Fikry, Z. (2023). Hubungan Antara Prokrastinasi Akademik Dengan Burnout Akademik Pada Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1438–1445.
- Fatmawati, R. (2017). Burnout Pustakawan: Faktor-Faktor Dan Dampak. *Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumen*, 9(1), 103–114.
- Fitriani, L., Perdani, Z. P., & Riyantini, Y. (2020). Hubungan Tingkat Stres Remaja Dengan Kemampuan Beradaptasi Di Pondok Pesantren Kota Tangerang. *Jurnal Kesehatan Pertiwi*, 2(1), 125–128.
- Kustiah, S. (2016). Hubungan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Kemandirian Anak. *Journal Of EST*, 2(3), 152–160.
- Lourenza Nursabella, M., & Astriani, L. (2023). Upaya Meningkatkan Keterampilan Berbicara Dalam Teknik Wawancara Siswa Kelas 5 SDN Benda Baru 03. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 669–676.
- Melati, R. S., Ardianti, S. D., & Fardani, M. A. (2021). Analisis Karakter Disiplin Dan Tanggung Jawab Siswa Sekolah Dasar Pada Masa Pembelajaran Daring. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3062–3071. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V3i5.1229>
- Mubdiyah, R. A., Rahmawati, N. A. D., & Ramadhan, Y. (2023). Dukungan Sosial Pada Mahasiswa Kerja Yang Mengalami Burnout. *Parade Riset ...*, 1(1), 197–208.
- Nuralim, Rizky, M. S., & Aguspriyani, Y. (2023). TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL PURPOSIVE DALAM MENGATASI KEPERCAYAAN MASYARAKAT PADA BANK SYARIAH INDONESIA. *Musytari: Neraca Manajemen Ekonomi*, 3(1).
- Permatasari, L., Safitri, W., & Suryandari, D. (2023). HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DENGAN BURNOUT PERAWAT DI RUANG IGD RUMAH SAKIT UNS. *Avicenna: Journal Of Health Research*, 6(1), 81–92.
- Permatasari, R., Arifin, M., & Padilah, R. (2021). Studi Deskriptif Dampak Psikologis Mahasiswa Program Studi Bimbingan Dan Konseling Universitas PGRI

- Banyuwangi Dalam Penyusunan Skripsi Di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Bina Ilmu Cendekia*, 2(1), 128–141.
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan , Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 161–171.
- Pratiwi, F. S. (2023). *Ini Sederet Gejala Burnout Yang Dialami Gen Z Indonesia*.
- Rachmatunisa, N. R., & Rahmandani, A. (2023). Apakah Aku Masih Memiliki Harapan? Studi Kualitatif Fenomenologi Pengalaman Ibu Korban Kdrt Hingga Memutuskan Bercerai. *Jurnal EMPATI*, 13(1), 63–69. <https://doi.org/10.14710/Empati.2024.27699>
- Rahayu, D. (2024). Personal Values, Ethical Orientation, And Ethical Behavior In Accounting Students As Prospective Professional Accountants. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.34204/Jiafe.V10i1.8842>
- Rahmasari, F. (2016). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Burnout Belajar Pada Siswa Kelas XI Di SMA Negeri 4 Yogyakarta. *E-Journal Bimbingan Konseling*.
- Restarani, H., Sartika, D., & Muizu, W. O. Z. (2024). PENGARUH CHALLENGE HINDRANCE STRESSOR FRAMEWORK TERHADAP WORK ENGAGEMENT DAN BURNOUT. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 13(04), 1108–1123.
- Ristiani, W., & Irawan, S. (2024). ANALISIS KEMAMPUAN MANAJEMEN WAKTU MAHASISWA. *Trisala: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(2), 10–19.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V2i1.426>
- Santri, D. D., Nurrochmah, C., & Pradana, H. H. (2025). Dinamika Quarter Life Crisis Pada Masa Dewasa Awal. *Psycho Aksara : Jurnal Psikologi*, 3(1), 118–131. <https://doi.org/10.28926/Pyschoaksara.V3i1.1706>
- Sarahutu, M. P., Studi, P., Universitas, P., Manado, N., Solang, D. J., Studi, P., Universitas, P., Manado, N., Kumaat, T. D., Studi, P., Universitas, P., Manado, N., & Balance, W. (2024). PENGARUH WORKLIFE BALANCE TERHADAP BURNOUT. *Jurnal Baku Beking Pande (B2P)*, 1(3).
- Sari, N., Daheri, M., Warlizasusi, J., & Sumarto, S. (2024). Pentingnya Penerapan Monitoring Dalam PAI Pada Pembelajaran Sekolah Menengah. *Indonesian Journal Of Multidisciplinary On Social And Technology*, 2(2), 44–48. <https://doi.org/10.31004/Ijmst.V2i2.304>
- Sholihat, R. N., Irwandi, D., & Nurulita, S. A. (2023). Hubungan Student Burnout Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Pendidikan Kimia Selama Pembelajaran Dalam Jaringan. *Dalton : Jurnal Pendidikan Kimia Dan Ilmu Kimia*, 6(2), 144. <https://doi.org/10.31602/DI.V6i2.10625>
- Sukardi, S., Santoso, L. H., & Darmadi, E. A. (2022). Dampak Kuliah Sambil Bekerja Terhadap Aktifitas Belajar Mahasiswa Di Politeknik Tri Mitra Karya Mandiri. *IKRA-ITH HUMANIORA : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.37817/Ikraith-Humaniora.V7i1.2255>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/Abdi.V3i2.785>
- Tri Utami, A. (2020). Pengambilan Risiko Pada Mahasiswa Bekerja. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 111–132. <https://doi.org/10.20885/Psikologika.Vol25.Iss1.Art9>
- Trisnawati, S. N. I., Khasanah, U., Hadi, N., Ag, M., & Mujiburrohman. (2023). *Peningkatan Luaran Dosen Dan Mahasiswa: Kontribusinya Dalam Akreditasi Perguruan Tinggi* (Vol. 1).
- Tsoraya, N. D., Khasanah, I. A., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pendidikan Dan Masyarakat Serta Pentingnya Pendidikan Karakter Terhadap Moralitas Pelajar Di Lingkungan Masyarakat Era Digital. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 7–12. <https://doi.org/10.62086/Al-Murabbi.V1i2.451>
- Tumangger, E. K., Safuwan, & Dewi, R. (2024). Gambaran Harga Diri Pada Penyapu Jalan Di Universitas Malikussaleh Hubungan Religiusitas Dengan. *NSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(3), 568–581.
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan Dan Peran Di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198–211. <https://doi.org/10.59698/Afeksi.V5i2.236>
- Yahya, S. D., & Yulianto, H. (2018). Burnout Sebagai Implikasi Konflik Peran Ganda (Pekerjaan-Kuliah) Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Kota Makassar. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 15(4), 564–573.
- Yuliantika, B. D., Fanani, T. Al, & Zahroh, R. (2023). Hubungan Locus Of Control Dengan Burnout Syndrome Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Of Industrial Safety And Health*, 1(1), 27–40.
- Zhafira, D. (2024). *Burn Out Perawat Sebagai Faktor Penentu Kualitas Pelayanan Di Rumah Sakit : Literature Review*. 5, 5510–5518.