



Hubungan *Self-Efficacy* dengan *Burnout* pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Kupang

Melki Oktofianus Lalay^{1,*}, Maria Lodika Long¹

¹Universitas Persatuan Guru 1945 NTT, Kupang, Indonesia

Article Information

Article History:

Submit: 09 Januari 2026

Revision: 15 Januari 2026

Accepted: 25 Januari 2026

Published: 30 Januari 2026

Keywords

Self-Efficacy, Burnout, Dosen, Perguruan Tinggi Swasta, Kota Kupang

Correspondence

E-mail: mellalalay@gmail.com*

A B S T R A K

Kelelahan kerja (*burnout*) di kalangan dosen perguruan tinggi swasta (PTS) merupakan isu yang semakin mendapat perhatian, khususnya di daerah dengan keterbatasan sumber daya seperti Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Beban kerja multidimensi yang mencakup pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta tugas administratif, ditambah dengan keterbatasan kesejahteraan finansial, berpotensi menurunkan kesehatan mental dan kinerja dosen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout* pada dosen perguruan tinggi swasta di Kota Kupang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel penelitian terdiri atas 233 dosen perguruan tinggi swasta di Kota Kupang yang dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala *self-efficacy* yang diadaptasi dari konsep Bandura dan skala *burnout* yang mengacu pada *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan uji korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* dosen berada pada kategori sedang hingga tinggi (*Mean* = 3,65; *SD* = 0,52), sementara tingkat *burnout* berada pada kategori sedang (*Mean* = 3,20; *SD* = 0,60). Uji korelasi menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dan *burnout* ($r = -0,38$; $p = 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* dosen, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami.

Abstract

Burnout among lecturers at private higher education institutions has become an increasingly critical issue, particularly in regions with limited resources such as Kupang City, East Nusa Tenggara. Multidimensional workloads involving teaching, research, community service, and administrative responsibilities, combined with limited financial welfare, may negatively affect lecturers' mental health and professional performance. This study aims to examine the relationship between self-efficacy and burnout among lecturers at private universities in Kupang City. A quantitative correlational design was employed. The sample consisted of 233 lecturers selected using a proportionate stratified random sampling technique. Data were collected through closed-ended questionnaires using a self-efficacy scale adapted from Bandura's concept and a burnout scale based on the Maslach Burnout Inventory (MBI). Data analysis involved descriptive statistics and Pearson correlation analysis. The results indicate that lecturers' self-efficacy levels were in the moderate to high category (Mean = 3.65; SD = 0.52), while burnout levels were in the moderate category (Mean = 3.20; SD = 0.60). The correlation analysis revealed a significant negative relationship between self-efficacy and burnout ($r = -0.38$; $p = 0.001$). These findings suggest that higher self-efficacy is associated with lower levels of burnout among lecturers.





1. Pendahuluan

Kelelahan di kalangan dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Kupang adalah masalah yang semakin memerlukan perhatian serius. Situasi ini tidak hanya memengaruhi kesehatan mental para dosen, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pengajaran, efektivitas pelayanan masyarakat, serta produktivitas dalam penelitian. Hasil awal dari survei yang dilakukan di beberapa perguruan tinggi swasta di Nusa Tenggara Timur menunjukkan bahwa banyak dosen mengalami kelelahan tinggi karena beban kerja yang mencakup pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tugas administratif yang dikerjakan bersamaan (Kahpi et al., 2025). Keadaan ini semakin parah dengan tekanan finansial akibat gaji yang cukup rendah dan tidak sesuai dengan beban kerja yang ada, sehingga memengaruhi kesejahteraan dosen (Aulia et al., 2022).

Dosen di PTS memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia. Mereka tidak hanya bertugas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai peneliti dan pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan tridharma perguruan tinggi. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa dosen PTS menghadapi banyak tekanan terkait pekerjaan, termasuk tuntutan administratif, kewajiban untuk menerbitkan karya ilmiah, ketidakpastian mengenai status pekerjaan, dan keterbatasan kesejahteraan finansial (Dewi et al., 2020). Gabungan dari tekanan-tekanan ini dapat menyebabkan stres yang berlangsung lama dan berpotensi berkembang menjadi kondisi *burnout* (Chandra, 2024), (Haludin & Naibaho, 2024). *Burnout* itu sendiri didefinisikan sebagai keadaan kelelahan emosional, penurunan perasaan pencapaian, dan kinerja yang menurun akibat stres berkepanjangan (Atrianah et al., 2023).

Dalam situasi ini, *self-efficacy* dianggap sebagai aspek psikologis yang penting yang dapat memengaruhi kemampuan dosen dalam menghadapi tekanan di tempat kerja. *Self-efficacy* menggambarkan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mengatasi berbagai tugas dan tantangan. Dosen yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih baik dalam mengelola stres, mengatur waktu dengan baik, serta menciptakan strategi adaptif untuk menghadapi beban kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan negatif antara *self-efficacy* dan *burnout*, di mana peningkatan *self-efficacy* berkaitan dengan pengurangan tingkat *burnout* pada pengajar. Namun, penelitian empiris yang khusus memeriksa hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout* pada dosen di PTS di Kota Kupang masih sangat minim. Sementara itu, karakteristik sosial, ekonomi, dan kelembagaan di NTT berbeda dibandingkan daerah lain di Indonesia, terutama dalam hal keterbatasan sumber daya manusia dan infrastruktur pendidikan tinggi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian ini untuk mengatasi kekurangan dalam penelitian (*research gap*) dan memberikan bukti empiris.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout* di kalangan dosen swasta di Kota Kupang. Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi acuan bagi pengelola perguruan tinggi swasta serta pemerintah pusat dan daerah dalam merancang kebijakan dan program pengembangan sumber daya dosen yang fokus pada peningkatan kompetensi, kesejahteraan, dan kelangsungan profesionalisme para dosen.

Rumus masalah yang diteliti meliputi: Bagaimana tingkat *self-efficacy* dosen perguruan tinggi swasta di Kota Kupang?. Bagaimana tingkat *burnout* yang dialami dosen perguruan tinggi swasta di Kota Kupang?. Apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout* pada dosen perguruan

tinggi swasta di Kota Kupang? dan Apakah faktor yang mempengaruhi hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout* di kalangan dosen PTS di kota Kupang?.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian psikologi kerja dan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan tinggi, khususnya terkait peran *self-efficacy* sebagai faktor protektif terhadap *burnout* pada dosen perguruan tinggi swasta. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya literatur empiris yang masih terbatas mengenai *burnout* dosen dalam konteks wilayah dengan keterbatasan sumber daya seperti Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengelola perguruan tinggi swasta dalam merancang kebijakan dan program pengembangan dosen yang berorientasi pada peningkatan *self-efficacy*, pengelolaan beban kerja, serta pencegahan *burnout* guna menjaga kualitas tridharma perguruan tinggi.

2. Metode Penelitian

2.1. Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout* pada dosen perguruan tinggi swasta di Kota Kupang. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik (Santoso, 2023).

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi diambil berdasarkan data institusional dan estimasi dosen aktif pada delapan perguruan tinggi swasta di Kota Kupang, Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin (Antoro, 2024) dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%, yang umum digunakan dalam penelitian sosial.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{560}{1 + 560(0,05)^2}$$

$$n = \frac{560}{1 + 1,4}$$

$$n = \frac{560}{2,4} = 233,3$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, dengan strata berdasarkan perguruan tinggi swasta tempat dosen mengajar. (Majdina et al., 2024) Teknik ini bertujuan untuk memperoleh keterwakilan responden dari setiap perguruan tinggi sesuai proporsi populasi terjangkau.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disebarkan kepada responden. Instrumen penelitian terdiri dari: Skala *Self-Efficacy*, yang diadaptasi dari konsep Bandura dan disesuaikan dengan konteks pekerjaan dosen. Skala *Burnout*, yang mengacu pada *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Instrumen diukur menggunakan skala Likert lima tingkat.

2.3. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan tingkat *self-efficacy* dan *burnout*, serta analisis statistik inferensial berupa uji korelasi untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Penelitian ini melibatkan 233 dosen perguruan tinggi swasta yang berasal dari 8 universitas swasta di Kota Kupang sebagai responden penelitian. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan tingkat *self-efficacy* dan *burnout*, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan antara kedua variabel tersebut.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *self-efficacy* dosen berada pada kategori sedang ke tinggi, dengan nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 3,65 dan simpangan baku (*SD*) sebesar 0,52. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum dosen memiliki keyakinan yang cukup baik terhadap kemampuan diri dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi, meskipun masih terdapat variasi tingkat kepercayaan diri antarindividu.

Sementara itu, tingkat *burnout* dosen berada pada kategori sedang, dengan nilai *Mean* sebesar 3,20 dan *SD* sebesar 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa dosen perguruan tinggi swasta di Kota Kupang telah mengalami gejala kelelahan kerja yang cukup signifikan, baik secara emosional maupun fisik, namun belum berada pada tingkat yang sangat tinggi.

Uji korelasi Pearson dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,38$ dengan nilai signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dan *burnout*. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* dosen, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami.

3.2. Pembahasan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan diri dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Kupang termasuk dalam kategori sedang hingga tinggi, dengan rata-rata nilai 3,65 dan deviasi standar 0,52. Temuan ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, dosen memiliki kepercayaan yang cukup besar terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas tridharma perguruan tinggi. Dalam konteks teori *self-efficacy* menurut Bandura, kepercayaan terhadap kemampuan diri berfungsi sebagai mekanisme mental yang memengaruhi cara individu memandang tuntutan pekerjaan, menetapkan tujuan, serta menjaga motivasi dan kinerja dalam situasi kerja yang sulit. Dengan tingkat keyakinan diri yang cukup baik, dosen cenderung memiliki persepsi kontrol yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga mereka bisa bertahan meskipun dihadapkan pada kondisi kerja yang rumit (Bakker & Demerouti, 2017).

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat kelelahan dosen berada pada kategori sedang, dengan rata-rata nilai 3,20 dan deviasi standar 0,60. Angka ini menunjukkan bahwa dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Kupang telah merasakan kelelahan kerja secara nyata, meskipun tidak sampai pada tingkat yang sangat parah. Dalam pandangan teori *burnout* Maslach, kelelahan ini dipahami sebagai reaksi terhadap stres kerja yang berkepanjangan, ditandai oleh kelelahan emosional, penurunan pencapaian individu, serta menurunnya keterlibatan dalam pekerjaan. Tingkat kelelahan yang berada dalam kategori sedang menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dialami dosen bersifat akumulatif dan dapat berkembang menjadi kelelahan yang lebih serius jika tidak dikelola dengan baik (Taylor et al., 2020).

Gabungan antara keyakinan diri yang relatif tinggi (*Mean* = 3,65) dan kelelahan yang masih berada di tingkat sedang (*Mean* = 3,20) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki fungsi perlindungan, namun tidak sepenuhnya dapat menghilangkan kelelahan kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Bandura yang menyatakan bahwa *self-efficacy* beroperasi secara kontekstual dan dipengaruhi oleh keadaan lingkungan. Dalam konteks perguruan tinggi swasta di Kota Kupang, tuntutan yang dihadapi dosen meliputi pengajaran, kewajiban untuk melakukan penelitian dan

publikasi ilmiah, pelayanan kepada masyarakat, serta beban administratif yang berat. Ketika berbagai tuntutan ini berjalan bersamaan dan tidak diimbangi dengan dukungan institusi yang memadai, efektivitas *self-efficacy* sebagai pelindung terhadap kelelahan pun menjadi terbatas (Lesener et al., 2019).

Hasil dari uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara keyakinan diri dan kelelahan, dengan koefisien korelasi $r = -0,38$ dan tingkat signifikansi $p = 0,001$. Nilai korelasi ini termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada keyakinan diri berkaitan dengan penurunan tingkat kelelahan, meskipun hubungan ini tidak terlalu kuat. Dari sudut pandang teoritis, temuan ini mendukung pendapat bahwa *self-efficacy* merupakan sumber daya psikologis yang berfungsi untuk meredam dampak dari stres kerja. Dosen dengan tingkat keyakinan diri yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan regulasi diri yang lebih baik, termasuk dalam hal mengatur waktu, memecahkan masalah, serta mengelola tekanan emosional, sehingga risiko untuk mengalami kelelahan menjadi lebih rendah (Costantini et al., 2021), (Berry & Kitchen, 2021).

Meskipun begitu, korelasi yang tidak terlalu kuat ($r = -0,38$) menunjukkan bahwa *burnout* tidak semata-mata ditentukan oleh faktor psikologis individu. Hasil ini dapat dipahami melalui Model *Job Demands-Resources* (JD-R), yang mengungkapkan bahwa *burnout* terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang ada. Dalam model ini, *self-efficacy* dianggap sebagai sumber daya pribadi, sedangkan dukungan dari organisasi, kesehatan finansial, dan akses terhadap fasilitas akademik dikategorikan sebagai sumber daya pekerjaan. Ketika sumber daya dari organisasi terbatas, seperti yang sering terjadi pada perguruan tinggi swasta di area dengan sumber daya yang minim, *self-efficacy* dosen belum sepenuhnya mampu untuk meredam dampak dari tuntutan pekerjaan yang tinggi (Skaalvik & Skaalvik, 2024).

Salah satu kontribusi utama dari studi ini terdapat pada konteks lokal di Kota Kupang dan Nusa Tenggara Timur, yang mempunyai karakteristik sosial, ekonomi, dan kelembagaan yang berbeda dengan daerah lain di Indonesia. Penemuan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *burnout* ($r = -0,38$; p).

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dosen perguruan tinggi swasta di Kota Kupang memiliki tingkat *self-efficacy* yang berada pada kategori sedang hingga tinggi, namun pada saat yang sama juga mengalami *burnout* pada tingkat sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun dosen memiliki keyakinan yang relatif baik terhadap kemampuan diri dalam menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi, mereka tetap menghadapi tekanan kerja yang signifikan akibat tuntutan multidimensi yang bersifat akademik maupun administratif. Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dan *burnout*, yang mengindikasikan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai faktor protektif terhadap kelelahan kerja dosen. Dosen dengan tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi cenderung lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan, mempertahankan motivasi kerja, serta mengembangkan strategi adaptif dalam menghadapi tekanan. Sebaliknya, dosen dengan *self-efficacy* yang rendah lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan penurunan kinerja profesional. Meskipun demikian, kekuatan hubungan yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis individu, tetapi juga oleh faktor struktural dan institusional, seperti beban kerja yang berlebih, tekanan administratif, keterbatasan sumber daya, serta kesejahteraan finansial yang belum memadai. Oleh karena itu, upaya pencegahan *burnout* perlu dilakukan secara komprehensif dengan mengombinasikan penguatan kapasitas individu dan perbaikan sistem kerja di tingkat institusi. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan *self-efficacy* sebagai salah satu strategi dalam menekan *burnout* dosen, serta perlunya dukungan kebijakan institusional untuk meningkatkan kesejahteraan dan keberlanjutan

profesionalisme dosen PTS.

Daftar Pustaka

- Antoro, B. (2024). Analisis penerapan formula Slovin dalam penelitian ilmiah: kelebihan, kelemahan, dan kesalahan dalam perspektif statistik. *Jurnal Multidisiplin Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 53–63. <https://doi.org/10.70585/jmsh.v1i2.38>
- Atrianah, Dimala, C. P., & Wulandari, C. R. (2023). Resiliensi sebagai mediator pengaruh stres kerja terhadap burnout kepada dosen dan tenaga kependidikan. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(2), 380–393. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i2.4155>
- Aulia, Y., Handayani, A. E., & Angelina, T. N. (2022). Pengaruh *self-efficacy*, religiusitas dan internal locus of control terhadap perilaku kecurangan akademik mahasiswa akuntansi dengan prokrastinasi sebagai variabel moderasi (studi empiris pada mahasiswa perguruan tinggi swasta di surabaya). *JIAI (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia)*, 7(2), 230–252. <https://doi.org/10.32528/jiai.v7i2.8712>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Berry, A., & Kitchen, J. (2021). *Who Does Self-Study and Why? Studying Teacher Education*, 17(2), 119–121. <https://doi.org/10.1080/17425964.2021.1947132>
- Chandra, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059>
- Costantini, A., Demerouti, E., Ceschi, A., & Sartori, R. (2021). Evidence on the hierarchical, multidimensional nature of behavioural job crafting. *Applied Psychology*, 70(1), 311–341. <https://doi.org/10.1111/apps.12232>
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). Quality of work life dan work engagement pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15–25. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Haludin, G., & Naibaho, H. (2024). Bagaimana mempertahankan karyawan berketerampilan tinggi? studi ekstrapolasi faktor-faktor yang menyebabkan dosen meninggalkan organisasinya. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 9(1), 87–101. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v9i1.20258>
- Kahpi, H. S., Aquino, R., & Wandu, D. (2025). Kepuasan kerja sebagai prediktor komitmen organisasi dan moonlighting intentions: studi pada dosen perguruan tinggi swasta (PTS) di wilayah Banten, Indonesia. *Tirtayasa Ekonomika*, 20(1), 155. <https://doi.org/10.35448/jte.v20i1.33644>
- Lesener, T., Gussy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Majdina, N. I., Pratikno, B., & Tripena, A. (2024). Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus bernoulli dan Slovin: konsep dan aplikasinya. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 16(1), 73. <https://doi.org/10.20884/1.jmp.2024.16.1.11230>
- Santoso, A. (2023). Rumus Slovin: Panacea masalah ukuran sampel? *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 4(2), 24–43. <https://doi.org/10.24071/suksma.v4i2.6434>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2024). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher *self-efficacy*, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006>
- Taylor, L. P., Newberry, M., & Clark, S. K. (2020). Patterns and progression of emotion experiences and regulation in the classroom. *Teaching and Teacher Education*, 93, 103081. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103081>