

Pengaruh *Learning Demand* dan *Resources* terhadap *Burnout* Mahasiswa Universitas Kristen Petra

Gerald¹, I Nyoman Sutapa², Prayonne Adi³

Abstract: The COVID-19 virus pandemic has spread throughout the world. This makes a lot of impact in all sectors. One of the impacts is in the education sector. Government policies are carried out to break the chain of the spread of the COVID-19 virus. Therefore, the government requires studying at home. The number of tasks that must be completed by students both individually and in groups causes a lot of burnouts. To reduce burnout, resources are needed as a buffer so that the burnout level can be reduced. Therefore, this study aims to determine the effect of learning demand with personal moderators and organization resources on burnout. This research was conducted by distributing questionnaires to 74 Industrial Engineering students at Petra Christian University. After the data was collected, the researchers analysed descriptively and to determine the effect between variables using the Structural Equation Model (SEM) method. The results of the study stated that learning demand had a significant positive effect on burnout. Personal Resources as a moderator is able to weaken the influence of learning demand on burnout. Organizational resources as moderators are not able to significantly weaken or strengthen the influence of learning demand on burnout.

Keywords: learning demand; burnout; personal resource; organization resource

Pendahuluan

Pandemi virus COVID-19 yang sudah mewabah hampir di seluruh dunia. Hal tersebut membuat banyak dampak di semua sektor. Salah satu dampaknya adalah di sektor pendidikan. Kebijakan-kebijakan pemerintah dilakukan untuk memutus rantai penyebaran virus COVID-19. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk belajar di rumah. Pembelajaran jarak jauh/pembelajaran secara daring telah dilakukan selama ini menimbulkan tekanan bagi mahasiswa. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan mahasiswa baik bersifat individu maupun kelompok banyak menimbulkan *burnout*. *Burnout* akademik mengacu pada stres, beban, atau faktor psikologis lainnya. Untuk mengurangi burnout dibutuhkan *resources* sebagai penyangga agar tingkat *burnout* dapat dikurangi. *Resources* berguna untuk mengurangi atau memperlemah dampak demand terhadap burnout yang dialami oleh seseorang. Adapun penelitian sebelum yang mengatakan bahwa *job demand* berpengaruh terhadap *burnout* dan baik *job* maupun *personal resources* mampu menyangga pengaruh *job demand* terhadap *burnout* karyawan (Oktarina dan Harsono [1]).

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *learning demand* terhadap *burnout* melalui *organization resources* dan *personal resources* sebagai penyangga di mahasiswa Universitas Kristen Petra.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini dengan metode kuantitatif dengan jenis alat ukur kuesioner dan analisa variabel dengan metode *Structural Equation Model* (SEM)

Identifikasi Masalah

Tahap pertama adalah melihat masalah yang terjadi di Universitas Kristen Petra. Kemudian proses berikutnya adalah mengidentifikasi masalah-masalah yang terjadi di kalangan mahasiswa ketika melakukan perkuliahan secara daring

Studi Literatur

Studi literatur dilakukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti terkait topik dan permasalahan yang ingin diselesaikan. Dalam penelitian ini, studi literatur yang dilakukan agar mengumpulkan data dan informasi-informasi yang

^{1,2,3} Fakultas Teknologi Industri, Program Studi Teknik Industri, Universitas Kristen Petra. Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236. Email:geraldsetiokusumo@gmail.com, mantapa@petra.ac.id, prayonne.adi@petra.ac.id

berkaitan dengan topik yang dipilih yaitu seputar *learning demand*, *burnout*, *personal resources*, *organization resources*. Di dalam studi literatur juga didapati referensi yang dijadikan acuan untuk dijadikan hubungan antar variabel.

Learning Demand

Suatu tuntutan pada siswa untuk meningkatkan kemampuan berpikir, berkomunikasi, berkolaborasi, dan berinovasi agar dapat memecahkan masalah (Leach dan Scott [2]). Tuntutan ini yang membuat siswa sulit untuk memecahkan masalah. Indikator-indikator *learning demand* adalah durasi belajar, bobot tugas yang diberikan (Oktarina dan Harsono [1]).

Burnout

Burnout juga diartikan sebagai respon terhadap situasi yang menuntut secara emosional. Indikator-indikator *burnout* adalah (a) kelelahan secara fisik ditandai dengan pusing, susah tidur, pandangan kabur, mual dan (b) kelelahan secara emosional ditandai dengan mudah frustrasi, mudah marah, mudah tersinggung (Rahman [3]).

Personal Resources

Evaluasi diri yang positif yang mengacu pada pengertian dan kemampuan individu untuk berdampak baik maupun buruk pada lingkungan sekitar. Aspek perasaan dan kekuatan individu mampu memberikan dampak baik maupun buruk pada lingkungan sekitar. Indikator-indikator *personal resources* adalah tidak mudah menyerah, percaya diri, percaya setiap masalah selalu ada jalan keluar, yakin dengan kemampuan (Oktarina dan Harsono [1]).

Organization Resources

Suatu bentuk dukungan dari suatu organisasi baik nyata maupun tidak nyata. Bentuk dukungan dari organisasi berupa pelatihan, fasilitas, dan motivasi. Dukungan dari organisasi berguna untuk meningkatkan performansi dari seseorang ketika melakukan pekerjaan (Mwai *et al.* [4]). Indikator-indikator *organization resources* dalam kalangan mahasiswa adalah fasilitas universitas, kelas tambahan, dan kelonggaran atau toleransi dari dosen. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *organization resources* adalah bentuk dukungan dari organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan performansi seseorang ketika melakukan pekerjaan (Yazhuan *et al.* [5]).

Hubungan Antar Variabel

Informasi yang didapat dari jurnal-jurnal pendahulu terdapat hubungan-hubungan antar variabel dimana hubungan itu menjadi acuan untuk melihat korelasi antar variabel. Hubungan antar variabel pada penelitian ini terdapat 3 hubungan, hubungan itu antara lain:

Hubungan antar variabel pertama adalah antara *learning demand* terhadap *burnout*. Kemudian hubungan antar variabel kedua adalah *personal resources* sebagai moderator atau penyangga pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*. Hubungan antar variabel yang terakhir adalah *organization resources* sebagai moderator atau penyangga pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*. Setelah didapati hubungan antar variabel maka model konseptual adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model konseptual

Model konseptual dimana terdiri dari variabel yang digunakan dalam penelitian dan indikator yang mendukung variabel tersebut. Indikator-indikator tersebut digunakan dalam kuesioner penelitian. Dari model konseptual (Gambar 1.) hipotesis-hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut (Oktarina dan Harsono[1]), hipotesa pertama adalah hubungan *learning demand* berpengaruh atau tidak terhadap *burnout*. Hipotesa kedua *personal resources* sebagai moderator atau penyangga memiliki pengaruh atau tidak dampak *learning demand* terhadap *burnout*. Hipotesa ketiga *organization resources* sebagai moderator atau penyangga memiliki pengaruh atau tidak dampak *learning demand* terhadap *burnout*.

Perancangan Kuesioner

Kuesioner dirancang yang nantinya akan diisi oleh responden. Pertanyaan kuesioner dibuat berdasarkan indikator-indikator yang sudah ditentukan sebelumnya pada masing-masing variabel laten. Jika ada indikator yang tidak cocok, maka tidak dijadikan pertanyaan. Pada kuesioner penelitian ini ada 4 variabel laten yang digunakan yaitu *learning demand*, *burnout*, *organization resources*, dan *personal resources*. Untuk jawaban responden, responden dapat menjawab dengan skala *likert* yaitu dari sangat tidak setuju menuju sangat setuju.

Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan pada responden khususnya mahasiswa Teknik Industri Universitas Kristen Petra. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan survei dalam bentuk kuesioner.

Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan dan analisa dilakukan dengan metode SEM. Metode SEM dilakukan dengan bantuan *software* SMARTPLS. Metode SEM merupakan teknik modeling statistik yang bersifat sangat cross-sectional, linear dan umum. Di dalam SEM ini ada analisis faktor (*factor analysis*), analisis jalur (*path analysis*) dan regresi (*regression*) (Sarwono [6]).

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Kuesioner yang disebarkan ke mahasiswa jurusan Teknik Industri Universitas Kristen Petra dengan jumlah responden sebesar 74 responden

Tabel 1. Profil responden

Demografi	Kategori	Presentase (%)
Jenis	Laki-Laki	75,7
Kelamin	Perempuan	24,3
Tempat Tinggal	Keluarga	71,6
	Kos	28,4
Angkatan	17	85,1
	18	14,9
SKS	>=18	33,8
	<18	66,2
Kegiatan Perkuliahan	Kuliah	21,6
	Kuliah dan Skripsi	23,0
	Skripsi	43,2
	Magang	12,2

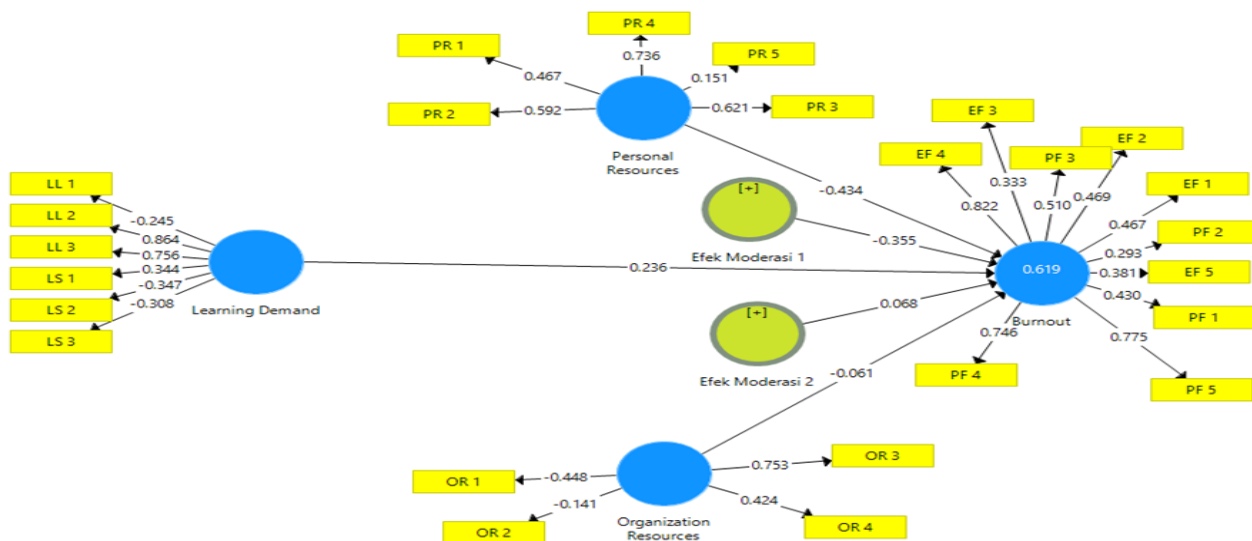
Profil responden ini berisikan analisis deskriptif yang dilakukan terkait karakteristik responden mulai dari jenis kelamin, tempat tinggal, angkatan, sks, dan kegiatan perkuliahan. Jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 74 responden. Analisis ini menggunakan *software* SPSS. Profil responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan presentase 75,7% sedangkan perempuan hanya 24,3%

Demografi profil responden kedua adalah tempat tinggal. Mayoritas mahasiswa masih bertempat tinggal keluarga atau di rumah dengan presentase 71,6% dan sisanya bertempat tinggal kos dengan 28,4%. Demografi profil responden berikutnya adalah angkatan dimana mayoritas responden berangkat 2017 dengan presentase 85,1% dan sisanya angkatan 2018 dengan presentase 14,9%

Demografi profil responden selanjutnya adalah pengambilan sks dimana mayoritas responden adalah mahasiswa yang mengambil sks <18 dengan 66,2% dan sisanya adalah mahasiswa yang mengambil sks ≥ 18 dengan presentase 33,8%. Demografi profil responden terakhir adalah kegiatan perkuliahan pada semester ini dimana mayoritas mahasiswa mengambil kegiatan perkuliahan skripsi dengan 43,2%.

Evaluasi *Outer Model*

Pada evaluasi *outer model*, suatu penelitian harus valid memenuhi *convergent validity* dan *discriminant validity* serta reliabel.



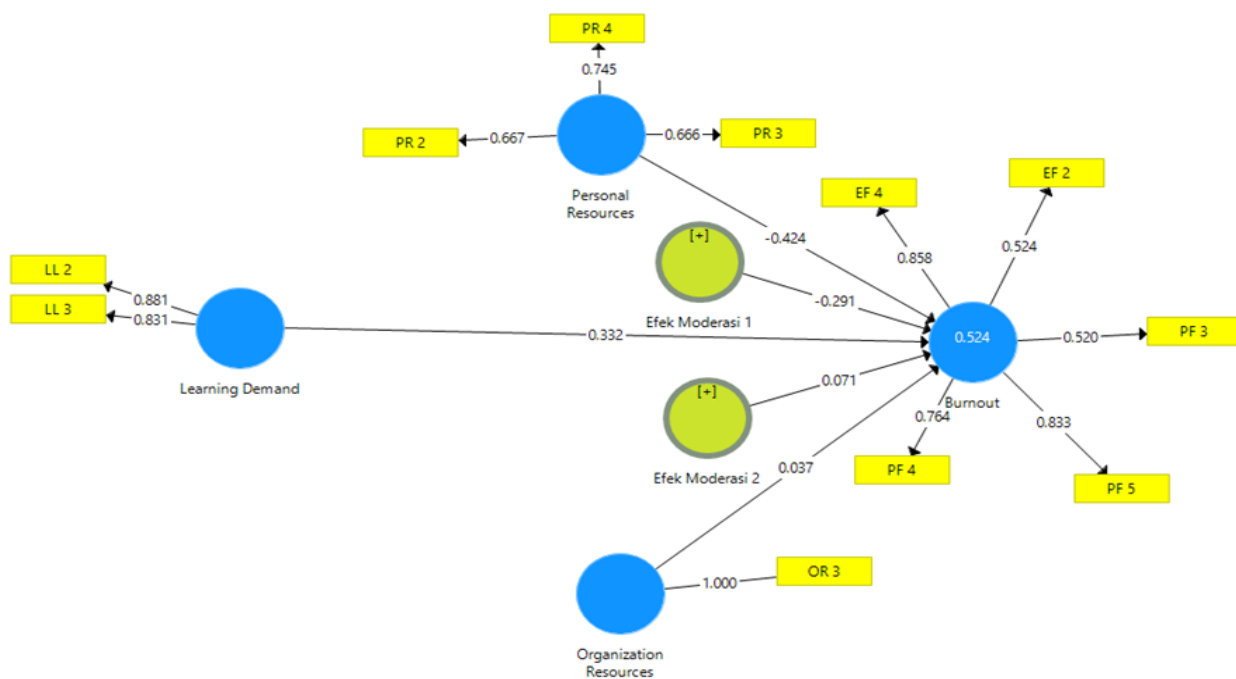
Gambar 2. Skema awal

Uji Convergent Validity

Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* pada masing-masing indikator. Skema awal SEM dapat dilihat di gambar 2. Skema awal pada gambar 2 masih bersifat sementara dikarenakan ada nilai *outer loading* yang dibawah 0,5 maka dilakukan proses reduksi indikator. Prosedur reduksi indikator dengan melihat nilai *outer loading* terkecil. *Outer loading* terkecil dalam hal ini adalah indikator OR1 yaitu sebesar -0,448. Indikator OR1 di reduksi lalu dilakukan perhitungan SEM.

Apabila masih ada dibawah 0,5 maka dilakukan reduksi kembali. Contoh proses reduksi ada di Lampiran 1-4. Kemudian Gambar 3 adalah skema akhir SEM setelah proses reduksi. Skema Akhir SEM pada Gambar 3 berisikan nilai *outer loading* yang sudah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0,5. Maka dari itu data dapat dikatakan valid secara konvergen.

Pada skema akhir SEM terdapat hubungan-hubungan yang terjadi yaitu *learning demand* berpengaruh positif terhadap *burnout* dengan nilai sebesar 0,332. Hal ini menunjukkan bahwa semakin



Gambar 3. Skema akhir

tinggi *learning demand* yang dijelaskan oleh indikator harus bekerja secara cepat dan butuh *effort* semakin tinggi juga tingkat *burnout* yang ditunjukkan oleh indikator mudah tersinggung, frustrasi, lelah, sakit di beberapa bagian tubuh, dan pandangan kabur.

Kemudian variabel moderator atau penyangga pertama adalah variabel *personal resources*, variabel menyangga secara signifikan pengaruh *learning demand* terhadap *burnout* yaitu sebesar -0,291. Artinya adalah *personal resources* memperlemah pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*. Semakin tinggi *learning demand* akan diperlemah dengan adanya *personal resources* yang diindikasikan oleh indikator pantang menyerah, yakin dengan kemampuan diri, dan yakin dapat menyelesaikan masalah /tugas dengan baik terhadap *burnout* mahasiswa.

Bagian variabel moderator atau penyangga selanjutnya adalah variabel *organization resources*, variabel ini tidak signifikan menyangga pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*. Artinya adalah *organization resources* tidak signifikan memperlemah atau memperkuat pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*. *Organization resources* yang diindikasikan oleh indikator kelas tambahan tidak memperlemah atau memperkuat secara nyata *burnout* mahasiswa yang diindikasikan oleh indikator mudah tersinggung, frustrasi, lelah, sakit di beberapa bagian tubuh, dan pandangan kabur.

Uji Discriminant Validity

Tabel 2. Discriminant validity

Indikator	<i>Burnout</i>	<i>Learning demand</i>	<i>Organization resources</i>	<i>Personal resources</i>
EF 2	0,52	0,23	-0,15	-0,44
EF 4	0,86	0,40	-0,20	-0,50
LL 2	0,42	0,88	-0,29	-0,29
LL 3	0,35	0,83	-0,24	-0,25
OR 3	-0,19	-0,31	1,00	0,32
PF 3	0,52	0,15	0,09	-0,21
PF 4	0,76	0,47	-0,18	-0,43
PF 5	0,83	0,26	-0,11	-0,42
PR 2	-0,30	-0,07	0,14	0,67
PR 3	-0,40	-0,20	0,16	0,67
PR 4	-0,48	-0,34	0,33	0,75

Uji selanjutnya adalah uji *discriminant validity*. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *cross loading*. Seluruh nilai *cross loading* tiap indikator merupakan nilai terbesar pada variabel itu sendiri dan bukan pada variabel lainnya. Sebagai contoh frustrasi (EF2) memiliki nilai *cross loading* sebesar 0,52 pada variabelnya sendiri yaitu variabel *burnout*. Nilai tersebut paling besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* variabel lainnya. Maka dari itu secara

keseluruhan indikator-indikator dalam penelitian sudah valid. Kemudian proses selanjutnya adalah uji reliabilitas

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas Komposit
<i>Burnout</i>	0,75	0,83
<i>Learning Demand</i>	0,64	0,85
<i>Organization Resources</i>	1,00	1,00
<i>Personal Resources</i>	0,50	0,74

Keempat variabel memerlukan uji reliabilitas. Tabel 3. merupakan uji reliabilitas data penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan 2 metode yaitu metode *cronbach alpha* dan reliabilitas komposit. Syarat data reliabel adalah untuk metode *cronbach alpha* $\geq 0,5$ sedangkan untuk metode reliabilitas komposit $\geq 0,7$. Keempat variabel pada uji telah lulus uji reliabilitas. Maka dari itu data penelitian dapat dikatakan reliabel.

Evaluasi Inner Model

Pada evaluasi *inner model*, nilai yang perlu dianalisis adalah nilai *r-square*. Analisis *r-square* bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Berikut tabel *r-square*:

Tabel 4. R-square

Indikator	<i>R-Square</i>
<i>Burnout</i>	0,524

Tabel 4 menunjukkan bahwa informasi *burnout* mahasiswa berasal dari 52,4% *learning demand*, *personal resources*, dan *organization resources* dalam sampel data yang diteliti.

Analisa Hubungan Variabel

Analisa hubungan antar variabel dilakukan dengan uji hipotesa. Uji hipotesa didapat dari referensi penelitian sebelumnya. Uji Hipotesa pertama adalah hubungan *learning demand* terhadap *burnout* (Oktarina dan Harsono [1]). Hipotesanya adalah H0 berisi tidak ada pengaruh signifikan antara *learning demand* terhadap *burnout* dan H1 berisi ada pengaruh signifikan antara *learning demand* terhadap *burnout*

Nilai *p-value* yang didapat dari hubungan *learning demand* terhadap *burnout* adalah 0,00. Nilai *p-value* yang didapat lebih kecil dari nilai alfa (5%), maka tolak H₀ yang artinya ada pengaruh signifikan hubungan *learning demand* terhadap *burnout*

Hipotesa yang berikutnya adalah *personal resources* sebagai moderator pengaruh variabel *learning demand* terhadap *burnout*. Hipotesanya H₀ berisi tidak ada pengaruh signifikan variabel *personal resources* sebagai moderator dan H₁ berisikan ada pengaruh signifikan variabel *personal resources* sebagai moderator

Nilai *p-value* yang didapat dari *personal resources* sebagai moderator pengaruh variabel *learning demand* terhadap *burnout* adalah 0,002. Nilai *p-value* yang didapat lebih kecil dari nilai alfa (5%), maka tolak H₀ yang artinya ada pengaruh signifikan variabel *personal resources* sebagai moderator pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*.

Hipotesa terakhir adalah *organization resources* sebagai moderator pengaruh variabel *learning demand* terhadap *burnout*. Hipotesanya adalah H₀ berisikan tidak ada pengaruh signifikan variabel *organization resources* sebagai moderator dan H₁ berisikan ada pengaruh signifikan variabel *organization resources* sebagai moderator

Nilai *p-value* yang didapat dari *organization resources* sebagai moderator pengaruh variabel *learning demand* terhadap *burnout* adalah 0,535. Nilai *p-value* yang didapat lebih besar dari nilai alfa (5%), maka gagal tolak H₀ yang artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel *organization resources* sebagai moderator pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*.

Pembahasan

Hubungan Learning Demand terhadap Burnout

Hubungan-hubungan yang terjadi yaitu *learning demand* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *learning demand* yang dijelaskan oleh indikator harus bekerja secara cepat atau dikejar waktu dan membutuhkan usaha lebih (*effort*) semakin tinggi juga tingkat *burnout* yang ditunjukkan oleh indikator mudah tersinggung, frustrasi, lelah, sakit di beberapa bagian tubuh, dan pandangan kabur. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu (Oktarina dan Harsono [1]) dengan hasil bahwa *job demand* berpengaruh

terhadap *burnout* karyawan

Hubungan Variabel Personal Resources sebagai Moderator Pengaruh Learning Demand terhadap Burnout

Variabel *personal resources*, variabel ini menyangga secara signifikan pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*. Artinya adalah *personal resources* memperlemah pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*. Semakin tinggi *learning demand* akan diperlemah dengan adanya *personal resources* yang diindikasikan oleh indikator pantang menyerah, yakin dengan kemampuan diri, dan yakin dapat menyelesaikan masalah /tugas dengan baik terhadap *burnout* mahasiswa. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu (Oktarina dan Harsono [1]) dengan hasil bahwa variabel *personal resources* menyangga pengaruh *job demand* terhadap *burnout*

Hubungan Variabel Organization Resources sebagai Moderator Pengaruh Learning Demand terhadap Burnout

Variabel *organization resources*, variabel ini tidak signifikan menyangga pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*. Artinya adalah *organization resources* tidak signifikan memperlemah atau memperkuat pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*. *Organization resources* yang diindikasikan oleh indikator kelas tambahan tidak memperlemah atau memperkuat secara nyata *burnout* mahasiswa yang diindikasikan oleh indikator mudah tersinggung, frustrasi, lelah, sakit di beberapa bagian tubuh, dan pandangan kabur.

Hal ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu (Oktarina dan Harsono [1]) dengan hasil bahwa variabel *job resources* menyangga pengaruh *job demand* terhadap *burnout*.

Simpulan

Pandemi COVID-19 sangat berdampak pada kegiatan perkuliahan. Banyaknya kegiatan perkuliahan *online* atau daring membuat mahasiswa sering mengalami kejenuhan atau *burnout*. Penelitian bertujuan untuk mengetahui bahwa apakah pengaruh *learning demand* terhadap *burnout* dan apakah variabel *resources* sebagai moderator mampu memperlemah pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*. Tingginya *learning demand* berpengaruh signifikan positif sebesar terhadap *burnout*. *Organization resources* sebagai moderator tidak mampu secara signifikan memperlemah atau memperkuat pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*. *Personal resources*

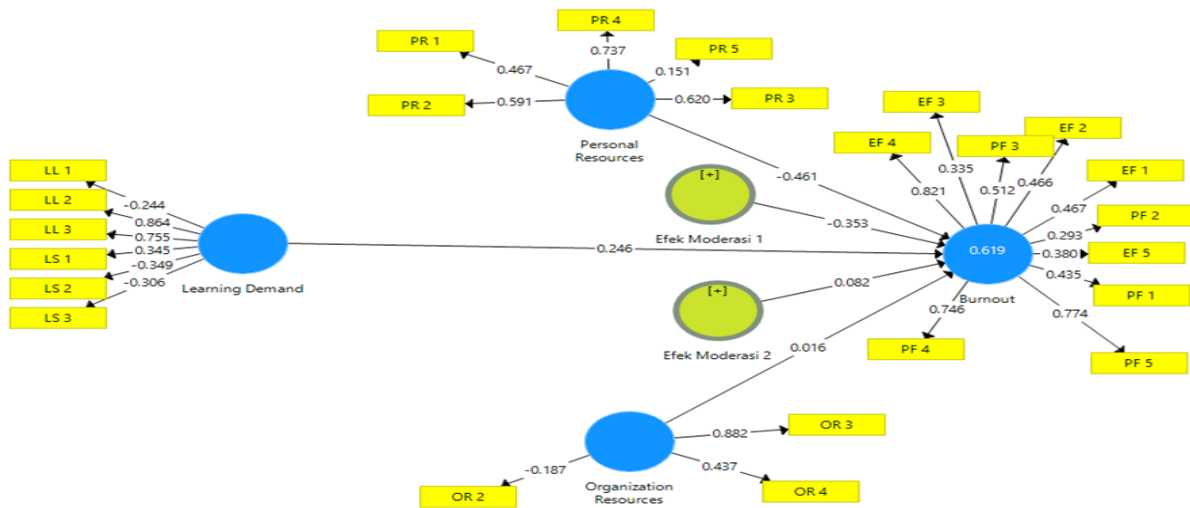
sebagai moderator mampu menyangga pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*. Indikator seperti tidak mudah menyerah, keyakinan diri bahwa setiap masalah ada jalan keluarnya, dan yakin dengan kemampuan diri mampu memperlemah pengaruh *learning demand* terhadap *burnout*.

Daftar Pustaka

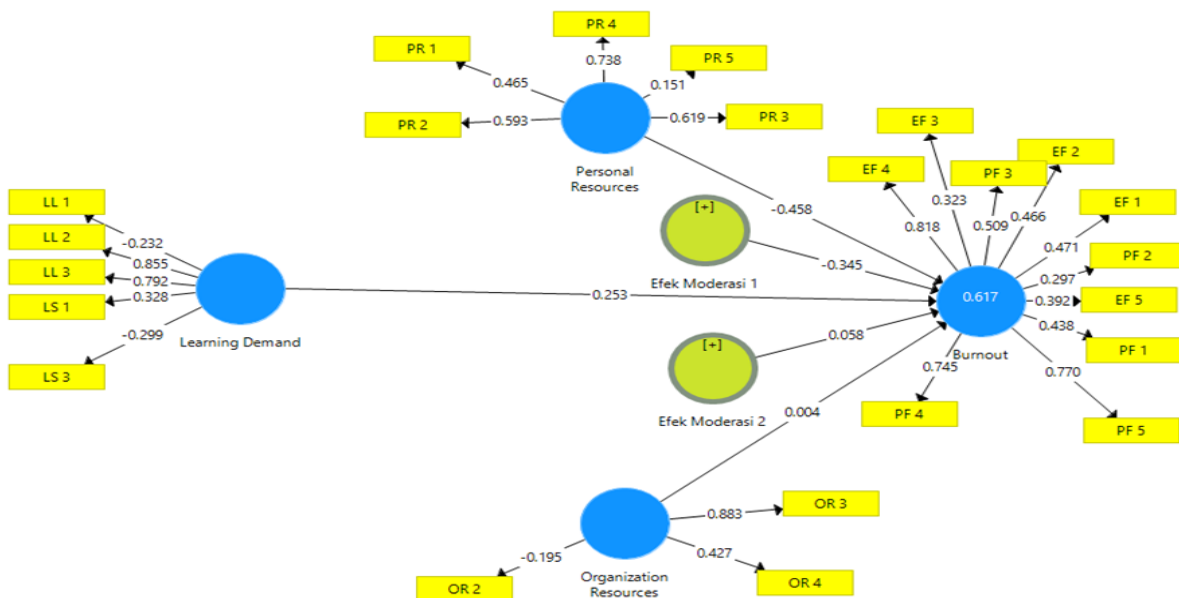
1. Oktarina, A.N. and Harsono, M., The Influence of Job demand On Burnout with Job Resource and Personal Resource as moderator: Study on PT Kusumaputra Santosa Karanganyar, *Journal of Economy and Bussiness*, 2(1), 2017, pp. 78-85.

2. Leach, J. and Scott, P., An Approach Drawing Upon the Concept of Learning Demand and a Social Constructivist Perspective on Learning, *Studies in Science*, 8, 2002, pp 115-142.
 3. Rahman, U., Mengenal Burnout pada Guru, *Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 10(2), 2007, pp. 216-227
 4. Mwai, G.M., Namada, J.M. and Katuse, P., Influence of Organizational Resources on Organizational Effectiveness. *American Journal of Industrial and Business Management*, 8, 2018, pp. 1634-1656.
 5. Yazhuan, L., Qing, Z., and Yugui Z. An Investigation into Sources of Stress Among High School Chemistry Teachers in China, *a School of Chemistry and Materials Science*, 9, 2010, pp. 1658-1665.
 6. Sarwono, J., Pengertian Dasar Structural Equation Model (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 10(3), 2010, pp. 173-182.

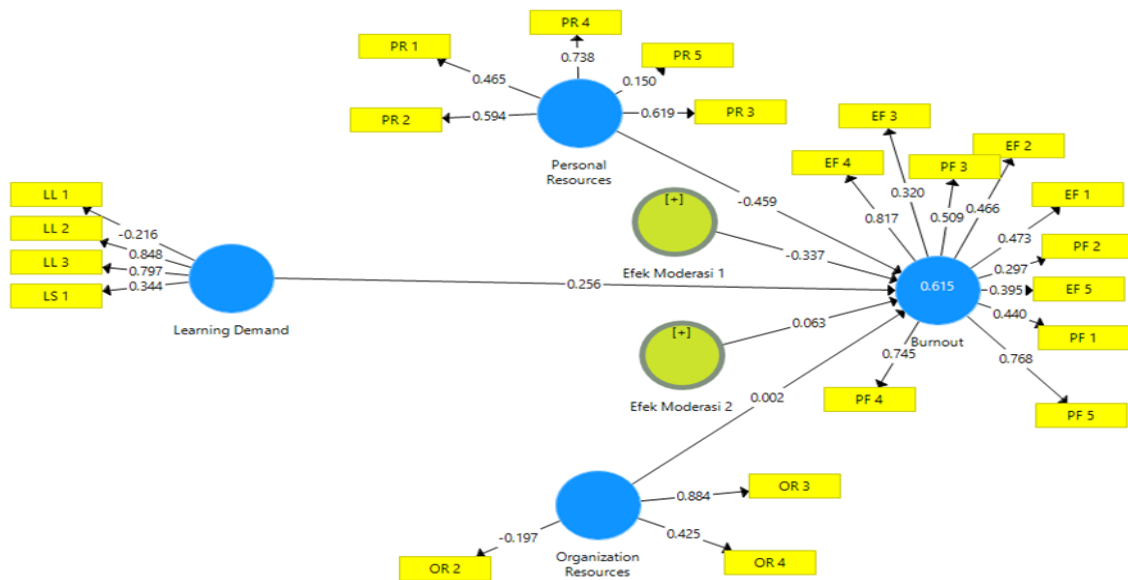
Lampiran 1



Lampiran 2



Lampiran 3



Lampiran 4

