

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Permasalahan**

Pendidikan adalah kebutuhan dasar manusia yang sangat penting dan terus berkembang seiring dengan perubahan dunia (Sitorus, 2023). Selain itu, menurut Noviatry et al. (2023) pendidikan adalah salah satu faktor terpenting dalam kemajuan suatu negara. Di lingkungan universitas, seluruh civitas akademika yang terdiri dari mahasiswa, dosen, pengelola, dan staf kampus memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia (Nukhbatillah et al., 2024).

Definisi dosen menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 adalah pendidik profesional dan ilmuwan memiliki tugas utama untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat (Susanto & Suminar, 2022). Selain mengajar, dosen bertanggung jawab melakukan riset dan berkontribusi kepada masyarakat (Sulistiyowati & Muazansyah, 2018). Dengan meningkat kompetensi dosen, kualitas lulusan-lulusan hasil diperoleh juga akan makin meningkat, akhirnya memajukan mutu pendidikan di Indonesia (Darmawan et al., 2016).

Berdasarkan data dari *PDDikti Mendikti Saintek* (2025), jumlah dosen yang aktif di Indonesia pada tahun 2025 mencapai 333.608 orang. Menurut Fikri (2022), dalam dunia pendidikan dosen memegang peranan penting dalam membentuk generasi masa depan. Namun, beban kerja yang berlebihan sering kali menjadi tantangan yang dihadapi oleh para dosen (Suprihartini et al., 2024).

Menurut Simamora et al. (2024) beban kerja yang tinggi, seperti tuntutan mengajar yang terlalu banyak, tugas administrasi, dan tanggung jawab penelitian yang berat, bisa mengurangi waktu dan energi dosen untuk berinovasi. Beban kerja yang tinggi ini dapat menyebabkan

dosen mengalami kelelahan kerja, seperti yang diungkapkan oleh Novianti et al. (2022). Sejalan dengan itu, Tameon (2019) menambahkan bahwa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dosen menghadapi banyak tuntutan dan tekanan ketika tidak berjalan sesuai dengan harapan, dapat memicu stres yang berpotensi mengarah pada *burnout*.

Menurut Pines dan Aronson (1988), *burnout* adalah perasaan lelah yang dialami secara mental, fisik, dan emosional akibat terlibat terlalu lama dalam situasi yang menantang secara emosional. Hal ini sejalan dengan pendapat Maslach dan Leiter (2016) yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan kondisi psikologis yang terjadi akibat stres berkepanjangan dari interaksi sosial yang sulit di tempat kerja. Clinton dan Shehadeh (2021) menambahkan bahwa *burnout* merupakan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan bukan termasuk kondisi medis atau penyakit. Lebih lanjut, Arroisi dan Afifah (2022) menjelaskan bahwa *burnout* adalah bentuk stres kronis yang berkepanjangan, yang dapat menyebabkan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta penurunan kinerja.

Menurut Maslach & Leiter (2016) ada tiga aspek *burnout* sebagai berikut *Emotional exhaustion* adalah ketika individu merasa lelah individu merasa terbebani baik secara emosional maupun fisik; *depersonalization* adalah sikap negatif dan tidak peduli terhadap pekerjaan serta orang-orang di sekitar seperti rekan kerja dan klien; *reduced personal accomplishment* adalah ketika individu merasa tidak puas dengan diri sendiri di tempat kerja, mulai melihat pencapaiannya secara pesimis dan merasa pekerjaan sia-sia.

Kualitas perguruan tinggi ditentukan oleh kualitas dosennya, dan dosen yang berkualitas memiliki dampak besar terhadap mutu lulusan serta hasil penelitian yang dihasilkan oleh perguruan tinggi (Asmadi et al., 2024). Selain itu, dengan komitmen yang kuat dari dosen dan tenaga kependidikan, tujuan akademik dapat tercapai lebih cepat sekaligus menciptakan suasana kerja yang penuh produktivitas (Pardian et al., 2025). Dosen dengan tingkat *burnout*

rendah tidak mudah kehilangan semangat, lebih mampu menciptakan suasana yang tenang dan memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja (Siddiq & Suhana, 2023).

Namun, realitas yang terjadi menunjukkan bahwa *burnout* menjadi perhatian penting dalam dunia pendidikan tinggi, di mana berdasarkan penelitian Castro et al. (2023), selama masa pandemi 164 dosen (49,5%) mengalami *burnout* tingkat tinggi secara pribadi, 121 dosen (36,6%) tingkat *burnout* tinggi dari pekerjaan, dan 36 dosen (10,9%) tingkat *burnout* tinggi terkait dengan mahasiswa. Kondisi ini diperkuat oleh penelitian Aguwa et al. (2024), yang mengungkapkan bahwa sebanyak 205 dosen (90,7%) menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi disertai kepuasan kerja yang rendah. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Wayanti (2016) menunjukkan bahwa *burnout* banyak dialami oleh dosen dengan 50% di antaranya mengalami kelelahan fisik dan 56,3% kelelahan emosional yang tinggi.

Shaath & Abed (2024) menemukan bahwa tingkat efektivitas kinerja dosen di Birzeit University tergolong sedang 67,8%, yang menunjukkan adanya kekurangan dalam perencanaan pembelajaran yang dapat berkontribusi pada kurangnya motivasi dosen dalam menjalankan tugas. Selama pandemi COVID-19, banyak dosen mengalami *burnout* akibat tingginya tuntutan untuk menyediakan pengalaman pembelajaran jarak jauh yang efektif (Weißenfels et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Fernández-Suárez et al. (2021) mengungkapkan bahwa sebanyak 2.841 dosen universitas mengalami tingkat *burnout* yang tinggi. Ngobe (2023) menambahkan bahwa dosen di universitas negeri di Negara Bagian Rivers, Nigeria, mengalami *burnout* yang dapat berdampak negatif bagi individu, organisasi, dan masyarakat luas.

Berdasarkan data di atas, dosen yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan semangat kerja, mudah merasa lelah, kinerja menurun, sulit untuk tetap fokus, emosi menjadi tidak stabil, dan bahkan bisa sampai pada titik di mana mulai tidak menyukai pekerjaannya sendiri (Ardiani et al., 2024). Harras (2025) menyatakan bahwa dosen yang merasa tidak

dihargai atau merasa tertekan akibat lingkungan kerja yang kurang mendukung biasanya menjadi kurang termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas. Dalam penelitian Mohammed et al. (2020), *burnout* menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi (perasaan terasing atau sinisme), dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi di antara dosen. Sabagh et al. (2018) menyatakan bahwa *burnout* dosen dapat berdampak negatif pada kualitas pengajaran, perkembangan mahasiswa, dan performa institusi secara keseluruhan. Lebih lanjut, dosen yang mengalami *burnout* seringkali juga menunjukkan berkurangnya keterlibatan dalam pekerjaannya, sehingga menyebabkan kegiatan pengajaran dan penelitian menjadi kurang efektif (Efuwape & Aderinto, 2023).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya terdapat perbedaan antara harapan dan kenyataan yang dihadapi oleh seorang dosen yang disebabkan oleh beberapa faktor yakni menurut Maslach & Leiter (1997) terdapat enam faktor utama dapat menyebabkan *burnout*: Beban kerja berlebihan (*work overload*) di mana beban terlalu banyak menjadi indikasi ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan; Kurang kontrol (*lack of control*) yakni ketidakmampuan individu mengendalikan pekerjaannya; Kurangnya keadilan (*lack of fairness*) yaitu orang yang mengalami *burnout* bisa merasa tidak dihormati atau kehilangan kendali atas situasi, yang menyebabkan perasaan tidak berdaya ; Konflik nilai (*value conflict*) yaitu Ketidaksejajaran antara nilai dan tujuan individu dengan visi serta misi organisasi dapat meningkatkan risiko *burnout*; Kurang komunitas (*lack of community*) yaitu orang yang mengalami *burnout* sering kesulitan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja; Kurangnya Penghargaan (*lack of reward*) ketidakpuasan di tempat kerja, seperti karena gaji yang tidak mencukupi. Berdasarkan penelitian Patra & Bansal (2025), beban kerja berlebihan (*work overload*) merupakan salah satu faktor utama yang memicu *technostress* pada dosen. Studi menunjukkan bahwa tingginya tuntutan akademik serta penggunaan teknologi secara intensif (misal: pembelajaran daring dan

administrasi digital) berkontribusi langsung terhadap peningkatan *technostress* (Talib & Yahaya, 2024). Patra & Bansal (2025) menambahkan hal ini diperparah oleh tuntutan untuk selalu responsif terhadap email, pesan, dan perubahan teknologi yang cepat, sehingga dosen mengalami tekanan waktu dan kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Menurut Tarafdar et al. (2007) mengemukakan bahwa *technostress* merupakan stres di alami individu akibat perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Ragu-Nathan et al. (2008) *technostress* adalah fenomena stres dialami oleh para pengguna di organisasi akibat penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. *Technostress* dalam arti khusus merujuk pada stres yang dipicu oleh teknologi dan erat hubungannya dengan teori stres transaksional yang sering dibahas dalam penelitian psikologis (Dragano & Lunau, 2020).

Menurut Ragu-Nathan et al. (2008), *technostress* mencakup lima aspek utama yaitu kelebihan teknologi (*techno overload*) adalah beban kerja berlebihan dan waktu kerja; Invasi teknologi (*techno invasion*) adalah tekanan untuk selalu terhubung; Kompleksitas teknologi (*techno complexity*) adalah kesulitan memahami *tik*; Ketidakamanan teknologi (*techno insecurity*) adalah perasaan takut kehilangan pekerjaan; Ketidakpastian teknologi (*techno uncertainty*) adalah perubahan *tik* terus-menerus.

Penggunaan teknologi informasi bisa menyebabkan stress, kemudian mempengaruhi perasaan, kondisi fisik, psikis dan perilaku manusia (Setyadi et al., 2019). Dalam penelitian Andryan & Suminar, (2024) menyatakan karyawan mengalami *technostress* tinggi menunjukkan gejala *burnout* lebih parah, seperti kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Menurut Dragano dan Lunau (2020), alur perjalanan dari *technostress* menuju *burnout* dimulai dari *techno overload* yang menguras sumber daya mental, lalu dilanjutkan oleh *techno invasion* yang menimbulkan perasaan “selalu terhubung” tanpa jeda istirahat. Kondisi ini lalu memunculkan kelelahan emosional dan sikap sinis

terhadap pekerjaan, sebagaimana dijelaskan Pines dan Aronson (1988). Akhirnya, berkurangnya rasa pencapaian pribadi mempertegas bahwa tekanan teknologi tidak hanya berdampak pada mood depresif dan kecemasan seperti yang ditemukan Consiglio et al. (2023) tetapi juga menurunkan motivasi dan efektivitas hingga ke titik *burnout* penuh. Studi Marrinhas et al. (2023) pada dosen dan peneliti pendidikan tinggi menemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara tingkat *technostress* diukur melalui *Computer-Induced Distress (CID)* dan gejala *burnout* seperti kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi personal yang diukur dengan *Burnout Assessment Tool (BAT)*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tekanan teknologi memicu respons stres berkepanjangan yang berujung pada kelelahan kerja dan sikap sinis terhadap pekerjaan akademik (Marrinhas et al., 2023).

Meskipun penelitian tentang *burnout* pada dosen telah banyak dilakukan, namun penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara *technostress* dan *burnout* pada dosen di Indonesia masih terbatas. Keterbatasan penelitian ini menjadi kesenjangan yang perlu diatasi mengingat era digital yang semakin berkembang dan kebutuhan dosen untuk beradaptasi dengan teknologi. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada faktor-faktor penyebab *burnout* secara umum tanpa melihat kontribusi spesifik dari aspek-aspek *technostress* terhadap *burnout* pada dosen.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ini merumuskan permasalahan apakah terdapat hubungan antara *technostress* dan *burnout* pada dosen?