

MODEL ACADEMIC BURNOUT PADA KARYAWAN YANG MELAKUKAN STUDI LANJUT

Oleh:

¹Mutiara Ramadhona Putri, ²Rina Anindita

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Esa Unggul

Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Kepa, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11510

e-mail: mutiararp20@student.esaunggul.ac.id¹, rina.anindita@esaunggul.ac.id²

ABSTRACT

Education is one of the key factors that can enhance an individual's career opportunities. However, once employed, individuals often hesitate to pursue further education due to concerns about increased burdens, such as stress and fatigue. This study aims to confirm and predict how employees who continue their studies remain productive, by examining the interrelationships among the variables of Stress, Quality of Work Life, Psychological Well-Being, Academic Burnout, and Perceived Productivity. A total of 145 full-time employees who are also pursuing further education participated in this study. Data were collected through an online questionnaire distributed in the regions of Jakarta, Bekasi, and Tangerang. The study employed a quantitative research method and was analyzed using Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS). The findings reveal that stress negatively affects psychological well-being and positively influences academic burnout. Quality of work life significantly impacts psychological well-being. Furthermore, psychological well-being was found to enhance perceived productivity and also influence academic burnout. However, academic burnout was not found to have a significant effect on perceived productivity. The implication for organizations is that they should support employees who wish to pursue further education, as it does not diminish their productivity.

Kata Kunci: *Academic Burnout, Psychological Wellbeing, Quality Of Worklife, Stress.*

ABSTRAK

Pendidikan merupakan salah satu penunjang seseorang untuk mendapatkan peluang karir lebih baik. Ketika seseorang sudah bekerja, seringkali mereka enggan untuk melanjutkan pendidikan dikarenakan takut akan bertambahnya beban seperti stres dan lelah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi dan memprediksi bagaimana karyawan yang melakukan studi lanjut tetap produktif dengan keterkaitan variabel Stres, *Quality of Work Life*, *Psychological Well-Being*, *Academic Burnout*, dan *Perceived Productivity*. Responden dalam penelitian ini sejumlah 145 karyawan tetap yang melanjutkan studi, dimana data dari kuisioner yang disebarkan secara daring di daerah Jakarta, Bekasi, dan Tangerang, metode penelitian kuantitatif diolah dengan SEM-PLS, Hasil dari penelitian ini menunjukkan Stres menurunkan *Psychological well-being*, Stres meningkatkan *Academic burnout*, *Quality of Work Life* mempengaruhi *Psychological Well-Being*, *Psychological well-being* meningkatkan *Perceived Productivity*, *Psychological well-being* mempengaruhi *Academic Burnout*, namun ternyata *Academic Burnout* tidak mempengaruhi *Perceived Productivity*. Implikasi bagi perusahaan yaitu mengizinkan karyawan yang hendak melanjutkan studi, untuk dapat diizinkan kaeran tidak mempengaruhi produktifitas.

Kata Kunci: *Academic Burnout, Psychological Wellbeing, Quality Of Worklife, Stress, Perceived Productiv*

PENDAHULUAN

Keahlian dan pengetahuan merupakan salah satu alasan kesuksesan seseorang (Nabil et al., 2023). Selain itu, bekerja keras merupakan cara lain untuk mendapat kesuksesan (Susilo et al., 2019). Dengan mendapatkan pendidikan, seharusnya seseorang mudah untuk mendapatkan pekerjaan (Malikah, 2014). Menurut penelitian Zacky et al., (2023) di Kab. Batang, kesempatan karir responden sangat dipengaruhi oleh kualitas dan tingkat pendidikan. Juga responden memiliki kesempatan karir yang baik dibanding responden yang memiliki tingkat pendidikan rendah.

Kuliah sambil bekerja merupakan perwujudan dari aktualisasi diri (Wensly, 2016). Mampu mengerjakan tuntutan dengan baik dan tidak merasa terbebani tidak akan membuat seseorang yang bekerja sembari kuliah merasakan *academic burnout* (Lusi, 2021). Pada penelitian Handayani (2015) mahasiswa Fakultas Kedokteran yang mengalami *academic burnout*. *Academic Burnout* berasal dari beban kerja di perkuliahan, karena kurangnya dukungan sosial, dan kurangnya motivasi diri (Adityaputra et al., 2023). Ketika mahasiswa tidak dapat membagi waktu antara kuliah dengan bekerja secara baik maka akan menimbulkan sebuah konflik dalam diri mahasiswa (Wensly, 2016). Istirahat dan *refreshing* serta mengkomunikasikannya dengan baik, dapat membuat *academic burnout* menurun (Wasito et al, 2021).

Pada penelitian Yusriyyah et al., (2023) mahasiswa keperawatan yang juga bekerja sebagai perawat mengalami *academic burnout* karena Stres. Stres memang berbahaya bagi tubuh, namun dengan tidak mudah menyerah dan memahami batas kemampuan diri, manusia dapat mengatasinya dengan lebih baik (Mitreveli et al., 2022). Sifat dari efek stres pada memori manusia sangat berpengaruh pada ingatan dan hipokampus (Schwabe et al., 2012). Respon stres terhadap tubuh, memberikan efek negatif, seperti memperlambat proses penyembuhan penyakit, atau bahkan bisa memperparah penyakit (Ihekweme et al., 2023).

Kelelahan dalam bekerja sangat berpengaruh dengan kelelahan dalam bidang akademik (Reis et al., 2015), Orang yang mempunyai tuntutan pekerjaan tinggi, jauh lebih mudah merasakan *academic burnout* (Fyana et al. 2018). Karena kelelahan dapat membuat orang hilang minat dalam belajar (Islami et al., 2019). Namun kelelahan tidak berpengaruh kepada produktivitas seseorang yang mampu mengontrolnya (Monintja, 2024). *Quality of Work Life* yang baik, mampu meningkatkan kehidupan kerja karyawan, dan pengolahan emosi yang baik dengan rekan kerja, serta perusahaan yang berpengaruh pada pertumbuhan dan profitabilitas organisasi (Sanjeev et al., 2016). *Quality of Work Life* mencakup perasaan seseorang tentang pekerjaan termasuk penghargaan, keamanan kerja, dan kondisi kerja (Kinslin, 2024). Mahasiswa yang bekerja sembari kuliah, harus bisa meningkatkan dukungan sosial dengan cara berdiskusi dan meminta bantuan dalam memilih saat kesulitan agar tidak demotivasi (Susanti et al, 2022).

Mahasiswa yang bekerja sembari kuliah dalam kurun waktu yang sama, tidaklah mudah, dikarenakan terkurasnya tenaga, sehingga mahasiswa seringkali tidak bisa memilih untuk produktif dalam dunia kerja atau pendidikan (Wensly, 2016). Ketika mampu menyesuaikan diri secara kognitif, mengerjakan satu persatu tugas dan membuat daftar prioritas serta menyicil tugas disaat sudah selesai bekerja bukanlah hal yang akan membuat jenuh (Lusi, 2021). Namun, menurut Alni et al., (2023) ketidak seimbangan kegiatan mampu membuat seseorang merasa stres sehingga tidak produktif disalah satu kegiatannya. Produktivitas yang dirasakan merupakan hal yang patut diperhatikan dan ditingkatkan guna mencapai target dan tujuan (Azifah et al, 2022). Orang yang produktif cenderung mampu

menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik (Shitole et al, 2023). Sedangkan, ketika merasakan kewalahan, maka dampak negatif yang terjadi ialah terlambat datang, telat mengumpulkan tugas, berkurangnya waktu belajar, berkurangnya minat kuliah, dan tidak ingin berinteraksi dengan teman kelas (Wensly, 2016).

Menurut penelitian Widhigo et al., (2020) Pencegahan yang dapat membantu mahasiswa untuk menghadapi atau mengubah tantangan menjadi sebuah kesempatan untuk bertumbuh, berkembang, dan meningkatkan kesejahteraan ialah pelatihan ketangguhan. *Psychological Well-Being* yang baik dirasakan oleh mahasiswa yang bekerja sembari kuliah memberi dampak baik yaitu dengan seimbangya pencapaian pada dua bidang tersebut (Lusi, 2021). Bila memiliki *Psychological Well-Being* yang baik, maka dapat dipastikan mampu menunjukkan kinerja dengan baik (Seno et al., 2022) serta memiliki hubungan positif dengan orang lain dan memiliki prestasi (Pangastuti et al., 2015) Seseorang yang mengalami penurunan *Psychological Well-Being*, biasanya ditandai dengan sikap kasar, sinis, dan berpandangan negatif terhadap pekerjaan dan orang lain. (Fyana et al, 2018). *Psychological Well-Being* dapat ditingkatkan oleh individu melaui layanan konseling (Pedhu, 2022).

Namun demikian, dalam penelitian ini, yang menjadi pembeda dengan penelitian terdahulu ialah jarangya peneliti yang mengangkat topik *academic burnout* pada pekerja yang melanjutkan studi, serta belum banyaknya yang mengaitkan variabel *Psychological Well-Being*, *Stres*, *Quality of Work Life*, dan *Perceived Productivity* dengan variabel *Academic Burnout*. Serta, Tujuan dari penelitian ini didasari mengenai mahasiswa yang bekerja sembari melanjutkan studi merasa bahwa melanjutkan kuliah ialah pilihan yang baik untuk meningkatkan kualitas diri dan tidak mengganggu performa pekerjaan dan ingin melihat pengaruh antar variabel. Untuk melihat dampak *Psychological Well-Being*, *Stres*, *Quality of Work Life*, dan *Perceived Productivity* dengan variabel *Academic Burnout* terhadap produktivitas dan burnout karena bekerja sambil kuliah.

TINJAUAN PUSTAKA

Academic Burnout

Academic burnout merupakan kejenuhan akademik dapat menjadi penyebab utama terjadinya perbedaan perilaku pada mahasiswa seperti prestasi akademik; kedua, dapat mempengaruhi hubungan mahasiswa dengan fakultasnya di perguruan tinggi; dan pada akhirnya, kelelahan akademik dapat memengaruhi antusiasme mahasiswa terhadap Pendidikan (Charkhabi et al., 2013). *Academic Burnout* ialah stres, faktor psikologis, dan beban dalam proses pembelajaran yang diikuti Mahasiswa (Daniswari et al, 2022). *Academic burnout* didefinisikan merupakan suatu keadaan lelah atau frustrasi yang disebabkan terhalangnya pencapaian harapan, sehingga muncul perubahan sikap dan perilaku penarikan diri (Budiarti et al., 2021).

Stres

Stres adalah perasaan mental seperti tertekan dan tegang (Shahsavarani et al., 2015). Stres adalah suatu keadaan yang muncul sebagai respon terhadap kondisi lingkungan dan perubahannya, keadaan ini mengakibatkan cara berfikir yang sulit bagi seseorang untuk mengatasi situasi yang terjadi karena suatu peristiwa (Metreveli et al., 2022). Stres adalah hubungan antara seseorang dengan lingkungannya yang diakibatkan oleh tuntutan peristiwa yang melebihi kapasitas hingga mengganggu kondisi psikologisnya (Farizkia et al., 2023).

Quality Work of Life

Quality of Work Life adalah kegiatan yang terjadi disetiap fase perusahaan, namun dipengaruhi karena kehidupan pribadi (Kinslin, 2024). *Quality of Work Life* adalah alat penting dalam peningkatan kerja dari sudut pandang karyawan yang diberikan fasilitas dengan baik oleh perusahaan (Ogunola, 2022). *Quality of Work Life* merupakan kondisi yang positif, sehat, adil, dan menguntungkan bagi karyawan (Katen, 2014). *Quality of Work Life* merupakan hasil dari sistem imbalan, lingkungan kerja, kebanggaan pengembangan karir, dan kesehatan kerja (Refiza, 2016).

Perceived Productivity

Perceived Productivity merupakan penilaian atau persepsi seseorang di tempat kerja yang berisi kombinasi manajemen waktu, berfokus pada tugas yang sedang dikerjakan, motivasi untuk mencapai kesuksesan, atau sekedar pencapaian lebih (Shitole et al., 2023). *Perceived Productivity* ialah produktivitas yang terjadi ketika pekerja merasa bahwa tempat kerja sesuai untuk kegiatan mereka (Hoendervanger et al., 2019). *Perceived Productivity* adalah dukungan produktivitas untuk kreatifitas seseorang (Kim et al., 2021).

Psychological Well-being

Psychological well-being ialah bentuk kesejahteraan yang memiliki emosi positif serta dapat menimbulkan rasa kepuasan dan bahagia sehingga mengurangi perasaan depresi (Mimi et al., 2023). *Psychological well-being* ialah kondisi di mana manusia itu dapat memahami dirinya sendiri dan membuat dirinya lebih baik, baik untuk diri sendiri maupun oranglain (Primada et al., 2016). *Psychological well-being* adalah aktualisasi diri secara positif (Pedhu, 2022). *Psychological well-being* dimaknai sebagai kondisi psikologis individu sehat atau sejahtera secara mental dan fisik (Eko et al., 2022). *Psychological well-being* merupakan hasil dari evaluasi positif individu yang ditandai dengan kemampuan menerima kelebihan dan kekurangan diri (Pangastuti et al., 2015).

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Stres dengan *Psychological well-being*

Beberapa faktor yang disebabkan stres berhubungan dengan perubahan suasana hati dan ketidaksabaaan. Kesulitan emosional dapat membebani hubungan dan mengurangi rasa *Psychological Well-Being* seseorang (Ihekweme et al., 2023.). Menurut Musabiq & Karimah, (2018) Setiap orang memiliki lebih dari satu penyebab stress. Stres dapat mengganggu emosi kognitif (Yu, 2016). Stres membuat disfungsi berkepanjangan dan membuat penurunan *Psychological Well-Being* (Gandubert et al., 2016). Sedangkan, menurut Seno et al., (2022) Apabila stres meningkat, maka akan terjadi penurunan *Psychological Well-Being*. Untuk menciptakan *psychological wellbeing* yang baik pada mahasiswa dapat membantu dengan mengurangi rasa kejenuhan akibat stres (Indreswari et al., 2022) Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesa awal sebagai berikut:

H1: Stres berpengaruh negatif terhadap *Psychological Well-Being*.

Hubungan Stres dengan *Academic Burnout*

Pada penelitiannya, Yusriyyah et al., (2023) menyebutkan bahwa salah satu penyebab *academic burnout* ialah ketidakmampuan mahasiswa mengelola stres. Stres juga terjadi karena banyaknya tugas kuliah, materi yang sulit, dan lingkungan yang tidak mendukung (Farizkia et al., 2023). Stres pada dunia akademik biasanya disebabkan juga karena tuntutan mendapat nilai tinggi. (Alni et al., 2023) Perubahan Tingkat sekolah dari sebelumnya mampu membuat seseorang merasa stres (Septiani et al., 2022) Kelelahan karena stres mampu menurunkan motivasi belajar (Islami et al., 2019). Dalam penelitiannya Yates

(2020) menyatakan bahwa, Stres secara berkepanjangan mampu menyebabkan *academic burnout*. Namun, bila dapat mengelola stres, maka *academic burnout* dapat teratasi (Putri et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesa awal sebagai berikut:

H2: Stres berpengaruh positif terhadap *Academic Burnout*.

Hubungan *Quality of Work Life* dengan *Psychological Well-Being*

Kualitas kehidupan kerja dipertahankan dalam situasi dimana tuntutan psikologis dipertahankan pada Tingkat yang mampu diterima, sementara dalam situasi di mana adanya tuntutan tinggi seperti stres dan cemas yang mendominasi, akan membuat beban kerja membuat hasil dari pekerjaan tidak berkualitas (Azevedo et al., 2017). Seno et al., (2022) Pada penelitiannya mendapati bahwa stres kerja mempengaruhi *Psychological Well-Being* karyawan, dimana ketegangan psikis yang dialami tidak mampu memberikan taktik untuk menghadapi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Karyawan yang dipertahankan oleh perusahaan, biasanya memiliki kesejahteraan yang baik (Utami, 2020). Kesejahteraan karyawan sangat penting pada pekerjaan untuk mendapatkan kualitas dan hasil pekerjaan yang baik (Sivapriya et al., 2018). Karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun, cenderung lebih rentan merasa kelelahan (Fyana et al., 2018) Pada penelitian Uzaina, (2019) Pekerja dari sektor pemerintahan lebih Sejahtera psikologisnya dikarenakan kehidupannya jauh lebih seimbang dibanding pekerja sektor swasta. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesa awal sebagai berikut:

H3: *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Psychological Well-Being*.

Hubungan *Psychological well-being* dengan *Perceived Productivity*

Kurangnya motivasi bisa menjadi sebab turunnya produktivitas (Azifah et al., 2022). Bekerja sembari kuliah tidak masalah selagi mampu menyesuaikan diri dengan baik secara emosional ataupun kognitif (Lusi, 2021). Hubungan Peningkatan kesejahteraan mampu membuat seseorang lebih produktif dalam bekerja (Seno et al., 2022). didukung dalam penelitian Shitole & Rema (2023) Kinerja karyawan dan kesehatan mental secara signifikan dipengaruhi oleh produktivitas yang dirasakan. Seorang yang sudah bekerja lama, biasanya tidak seproduktif awal, sehingga mudah merasa jenuh (Fyana et al., 2018). Mendukung penelitian dari Yogi Wibisono, (2024) yang menjelaskan bahwa karyawan merasa tertekan pada pekerjaan yang monoton sehingga mengganggu kegiatan produksi. *Psychological Well Being* yang tinggi, ditandai dengan adanya keinginan untuk terus berkembang dan terbuka dengan hal baru (Mimi et al., 2023). Keberhasilan dalam *Psychological Well-Being* ditentukan dari produktivitas (Pangastuti et al., 2015). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesa awal sebagai berikut:

H4: *Psychological Well-Being* berpengaruh positif terhadap *Perceived Productivity*.

Hubungan *Psychological well-being* dengan *Academic Burnout*

Ketika Mahasiswa merasa Sejahtera dengan dukungan mampu mengoptimalkan dirinya dengan baik karena memiliki motivasi (Susanti et al., 2022). Ketika seseorang sudah merasa tidak puas dengan diri sendiri, maka hasil yang dilakukan ialah Tindakan negatif seperti hilangnya rasa ingin belajar (Fyana et al. 2018). Namun, kegiatan monoton yang berulang dapat membuat seseorang burnout dan rendahnya kesejahteraan diri (Yogi et al., 2024) Pada penelitian Indreswari et al., (2022) *Psychological Wellbeing* berpengaruh terhadap *academic burnout* yang bisa disebabkan oleh iklim kampus. Seseorang yang tidak memperhatikan kesejahteraannya, kemungkinan besar akan merasa kebuntuan dalam belajar (Pedhu, 2022).

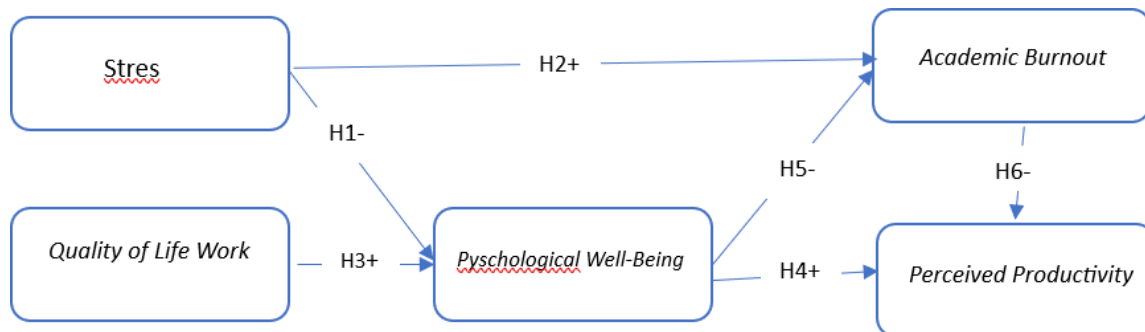
H5: *Psychological Well-Being* berpengaruh negatif *Academic Burnout*.

Hubungan *Academic Burnout* dengan *Perceived Productivity*

Pada penelitian (Sabriana et al., 2024) *Academic Burnout* tidak berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai swasta. Didukung kuat menurut penelitian Agus et al, (2024) yaitu *academic burnout* yang dirasakan oleh karyawan, justru memicu seseorang untuk memenuhi target dan tanggung jawab tertentu sehingga meningkatkan produktivitas walau dengan jangka waktu pendek. *Academic Burnout* pada Mahasiswi memiliki pengaruh signifikan jika dikelola dengan baik (Meliawati et al., 2025) Tapi dalam penelitian lain, *Academic burnout* yang tinggi mampu menurunkan produktivitas seseorang (Septiani et al., 2022). Dan pada penelitian Lukman Hakim (2016) Produktivitas dipengaruhi dari *burnout* dan beberapa faktor lainnya.

H6: *Academic Burnout* berpengaruh negatif terhadap *Perceived Productivity*

Maka dengan demikian, hasil dari variabel Stres, *Quality of Work Life*, *Psychological Well-Being*, *Academic Burnout*, dan *Perceived Productivity*, menciptakan hubungan antar variabel di atas menciptakan sebuah model dengan gambar berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian ini mengukur 5 (lima) variable yaitu Stres, *Quality of Life Work*, *Perceived Productivity*, *Psychological Well-Being*, dan *Academic Burnout*. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan 29 pertanyaan yang terdiri dari 7 (tujuh) pertanyaan dari (Hakim & Aristawati, 2023) mengenai stres, 5 (lima) pertanyaan dari (Bu et al., 2022) mengenai *Quality of Work Life*, 5 (lima) pertanyaan dari (Aprilina & Martdianty, 2023) mengenai *Perceived Productivity*, 7 (tujuh) pertanyaan mengenai *Psychological Well-Being* dari (Ryff et al., 2010), dan 5 (lima) pertanyaan mengenai *Academic Burnout* dari Schaufeli, (2020) Penelitian ini menggunakan perhitungan kuisioner dengan Skala Likert, Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei (Taluke et al., 2019). Skor yang berada pada skala ini ialah 1 yang berarti sangat tidak setuju, 2 yang berarti tidak setuju, 3 yang berarti netral, 4 yang berarti setuju, dan 5 yang berarti sangat setuju. Kuisisioner ini akan disebar secara daring dengan format *Google Form*, dan untuk pertanyaan pada kuisioner, terlampir pada Lampiran 3.

Metode penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yang berarti penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui (Djjolong, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang sedang melanjutkan studi S1, S2, Profesi pada kampus yang melaksanakan kuliah, Sampel disebar sesuai dengan kriteria atau

dikenal dengan *Purposive Sampling* yaitu dengan kriteria karyawan yang sudah bekerja sambil kuliah di perguruan tinggi minimal semester 2 pada kampus yang tatap muka, aktif kuliah dan berdomisili di Jakarta, Tangerang, dan Bekasi. Menurut Kumara, (2018) pengambilan sample dengan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti sebelum menyebarkan kuisioner yang sebenarnya. Sebelumnya, penelitian ini akan melakukan *pre-test* dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 sampel. Menurut (Hair JR et al., 2017) pengambilan sampel minimal berjumlah 5 (lima) kali dari jumlah indikator. Dalam penelitian ini berarti 5 x 29 (jumlah pertanyaan) yang berarti 145 responden. Pengumpulan data telah dilaksanakan pada Agustus sampai September 2024.

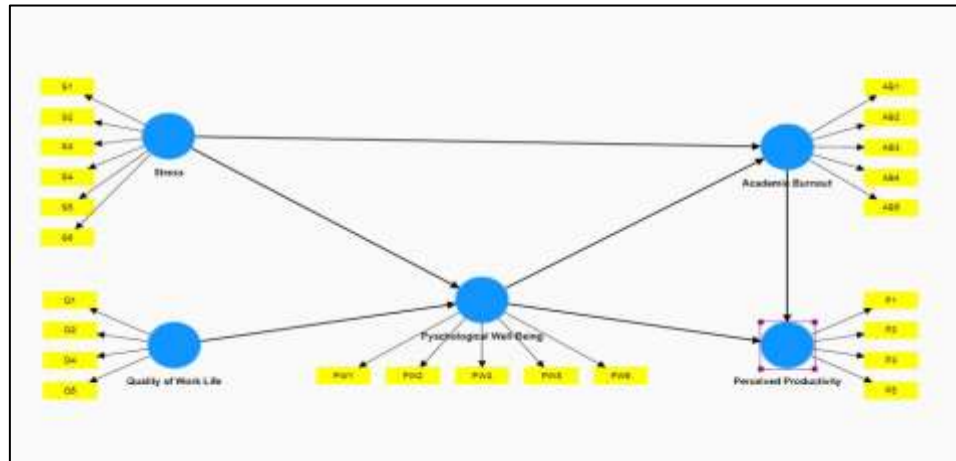
Setelah kuisioner telah selesai terisi, Langkah-langkah setelah kuisioner terisi adalah uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat tingkat valid dari pertanyaan yang diajukan pada kuisioner, lalu dengan membuat *inner model* untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur langsung, lalu *outer loading* dan *average svariance extractes (AVE)* dengan nilai *Outer loading* harus >0,70 dan AVE harus >0,50. Lalu pengujian reliabilitas *Cronbach's Alpha* dan *Corrected Item-Total Correlation*, dengan nilai yang disepakati harus >0,70 untuk dinyatakan reliabilitas (Hair ., 2014).

Pada Penelitian ini mencari korelasi dan reliabilitas dengan metode *Structural Equation Models (SEM)*. Menurut (Hair et al., 2014) SEM ialah metode analisis statistic dengan menggabungkan aspek analisis faktor dan regresi. Memeriksa antara variabel terukur dengan variabel laten (*nonstructural*). digunakan sebagai pembuatan *loading factor*.

HASIL PENELITIAN

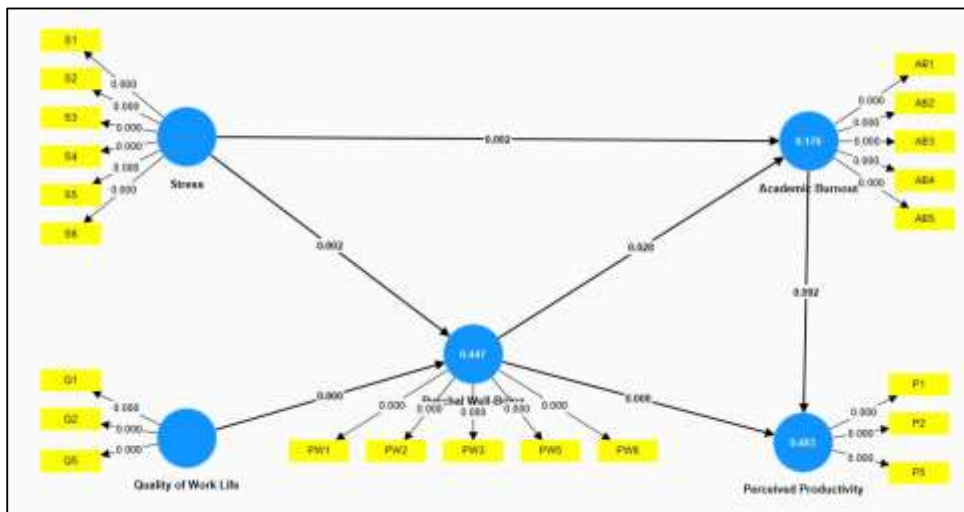
Survey dilakukan secara daring dengan menyebar kuisioner pada bulan Agustus-September 2024, responden berasal dari daerah Bekasi, Jakarta, Tangerang, penelitian ini berisi dari 145 responden yang disebarkan, mayoritas responden ialah wanita sebanyak 75 orang (52%), dengan usia responden 20 tahun – 30 tahun sejumlah 101 orang (70%), lama bekerja <1-5 tahun sebanyak 95 orang (66%), dengan pendidikan terakhir yang sedang ditempuh S1 sejumlah 81 orang (56%), lama studi yang ditempuh 2 semester sejumlah 36 orang (25%), sebanyak 109 orang (75%) merasa jurusan yang diambil sesuai dengan keinginannya, serta sebanyak 115 orang (79%) melanjutkan kuliah karena keinginan sendiri, dan sebanyak 69 orang (48%) membiayai studi dengan dana pribadi.

Sebelum melakukan hipotesis dilakukan uji model pengukuran untuk mengestimasi variabel laten. Penelitian ini akan dilakukan pengujian validitas konstruk meliputi, *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *Average Variance Extranced (AVE)*. Pada tahap ini, dilakukan penilaian terhadap *convergent validity* yang merupakan pengukuran terhadap validitas indikator refleksi dengan cara menilai *outer loading* sebagai pengukur masing-masing variabel.



Gambar 2 Model Penelitian SEM PLS

Didalam pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilakukan pengukuran model atau perancangan *outer model*. Sebuah indikator mampu dikatakan valid ketika nilai *factor loading* >0,6 (nilai original sampel) serta memiliki *P-Values* (Probabilitas) < 0,05. *Factor Loading* dan *T-Statistic* menghasilkan bahwa variabel stres semua pertanyaan berjumlah 6 dinyatakan valid, variabel *quality of work life* dari 5 pertanyaan hanya 3 yang dinyatakan valid, variabel *psychological wellbeing* semua pertanyaan berjumlah 6 dinyatakan valid, variabel *academic burnout* semua pertanyaan berjumlah 5 dinyatakan valid, dan variabel *perceived productivity* dari 4 pertanyaan hanya 3 yang dinyatakan valid. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka beginilah bentuk model re-estimasi:



Gambar 3 Re-estimasi Model SEM PLS

Tahap selanjutnya ialah mengukur *discriminant validity* indikator refleksif yang dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dan konstruknya. Nilai *Outer loading* harus >0,70 dan AVE harus >0,50. Lalu pengujian reliabilitas *Cronbach's Alpha* dan *Corrected Item-Total Correlation*, dengan nilai yang disepakati harus >0,70 untuk dinyatakan reliabilitas (Hair ., 2014).

Berikut hasil pengukuran AVE dan *Discriminant Validity* semua variabel:

Tabel 1 AVE dan *Discriminant Validity*

	<i>Average Variance Extracted</i>	<i>Discriminant Validity</i>
Stres	0,646	0,777
<i>Quality of Work Life</i>	0,642	0,770
<i>Psychological Wellbeing</i>	0,574	0,758
<i>Academic Burnout</i>	0,593	0,804
<i>Perceived Productivity</i>	0,603	0,801

Kemudian metode *internal consistency* untuk penelitian analisis uji reliabilitas konstruk variabel. Hasil dari uji tersebut digunakan untuk mengetahui indikator-indikator dari semua variabel yang digunakan ialah konstruk yang tepat atau tidak dalam variabel laten. Uji reliabilitas konstruk masing-masing variabel menghasilkan nilai yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Uji Reliabilitas Konstruk Variabel Penelitian

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Stres	0,867	0,901
<i>Quality of Work Life</i>	0,722	0,814
<i>Psychological Wellbeing</i>	0,814	0,870
<i>Academic Burnout</i>	0,656	0,901
<i>Perceived Productivity</i>	0,867	0,843

Dari 2 tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas konstruk variabel pada penelitian ini pada variabel *academic burnout* nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang dibulatkan ke atas menjadi 0,70. Sehingga dapat memenuhi persyaratan. Untuk melihat hubungan antar konstruk, maka dapat dilihat pada signifikansi dan nilai *R-square* pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Hasil *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Academic Burnout</i>	0,176	0,164
<i>Perceived Productivity</i>	0,483	0,476
<i>Psychological Wellbeing</i>	0,447	0,440

Hasil output dari tabel 3 di atas menunjukkan bahwa *R-Square* pada nilai *academic burnout* sebesar 0,176 yang artinya bahwa variabel konstruk *academic burnout*, *perceived productivity*, dan *psychological wellbeing* dapat menjelaskan variabel *academic burnout* sebesar 17,6 %, nilai *perceived productivity* sebesar 48,3%, dan nilai *psychological wellbeing* bernilai 44,7%.

Selain dari perhitungan *R-Square*, ada metode lain untuk melihat pengukuran *inner model* yaitu metode *Goodness of Fit* menggunakan *predictive relevance* (Q^2) yang berarti Q^2 bernilai >0 untuk variabel laten (Hair JR et al., 2017). Hasil dari perhitungan dengan metode ini ialah 0,765 atau 76,5% yang artinya model memiliki nilai prediktif yang dapat digunakan sebagai pengujian hipotesis. Berikut tabel yang berisikan data lengkap:

Tabel 4 Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Hubungan	Original Sample (O)	T Statistic (1.96)	P Values (0.05)	Kesimpulan
H1	Stres berpengaruh negatif terhadap <i>Psychological Wellbeing</i> .	-0,243	3,150	0,002	ata Mendukung
H2	Stres berpengaruh positif terhadap <i>Academic Burnout</i> .	0,298	3,040	0,002	ata Mendukung
H3	<i>Quality of Work Life</i> berpengaruh positif terhadap <i>Psychological Wellbeing</i> .	0,557	7,924	0,000	ata Mendukung
H4	<i>Psychological Wellbeing</i> berpengaruh positif terhadap <i>Perceived Productivity</i> .	0,695	13,885	0,000	ata Mendukung
H5	<i>Psychological Wellbeing</i> berpengaruh negative terhadap <i>Academic Burnout</i> .	-0,198	2,203	0,028	ata Mendukung
H6	<i>Academic Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Perceived Productivity</i> .	-0,001	0,064	0,992	Data Tidak Mendukung

Berdasarkan tabel di atas, Hipotesis pertama (H1) yaitu, Stres berpengaruh negatif terhadap *Psychological Wellbeing* sehingga data mendukung hipotesis karena nilai Thitung $3,150 > 1,960$ atau P values $0,002 < 0,005$. Hipotesis kedua (H2) yaitu, Stres berpengaruh positif terhadap *Academic Burnout*. Sehingga data mendukung hipotesis karena nilai Thitung $3,040 > 1,960$ atau P values $0,002 < 0,005$. Hipotesa ketiga (H3) yaitu, *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Psychological Wellbeing*. Sehingga data mendukung hipotesis karena nilai Thitung $7,924 > 1,960$ atau P values $0,000 < 0,005$. Hipotesis keempat (H4) yaitu, *Psychological Wellbeing* berpengaruh positif terhadap *Perceived Productivity*. Sehingga data mendukung hipotesis karena nilai Thitung $7,924 > 1,960$ atau P values $0,000 < 0,005$. Hipotesis kelima (H5) yaitu, *Psychological Wellbeing* berpengaruh negative *Academic Burnout*. Sehingga data mendukung hipotesis karena nilai Thitung $2,203 > 1,960$ atau P values $0,028 > 0,005$. Hipotesis enam (H6) yaitu, *Perceived Productivity* berpengaruh negatif terhadap *Academic Burnout*. Namun data tidak mendukung hipotesis karena nilai Thitung $0,064 < 1,960$ atau P values $0,992 > 0,005$.

DISKUSI

Pada hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa karyawan yang sedang melakukan studi lanjut merasa saat merasa stres tubuh sulit beristirahat, hal ini dikarenakan energi yang terkuras karena terlalu merasakan cemas, gelisah, dan sulit merasa tenang. Biasanya, efek lain dari stres adalah rasa kurang bersabar dalam menghadapi gangguan yang terjadi, didukung oleh penelitian Kamaratih & Malada, (2022) Mahasiswa di Amerika Serikat merasa bahwa stres sering terjadi pada seseorang di periode tertentu. Hal ini sangat berpengaruh terhadap hubungan stres dengan *psychological wellbeing*, terutama pada mahasiswa yang bekerja sambil melanjutkan studi. Hasil dari hipotesa ini didukung oleh Sovia et al, (2024) dalam penelitiannya terhadap siswa SMA Negeri di Indonesia yang memiliki keterkaitan antara stres dan *psychological wellbeing* di mana semakin rendah Tingkat stres murid, maka semakin tinggi *psychological wellbeing* yang dirasakan. Banyak mahasiswa yang bekerja sembari kuliah mengalami stres sehingga menurunkan *psychological wellbeing*, sehingga dibutuhkan sesi konseling untuk mahasiswa (Kwon et al., 2019).

Lalu hasil yang ditemukan pada penelitian ini ialah adanya pengaruh antara stres dengan *academic burnout* pada mahasiswa yang bekerja sambil melanjutkan studi. Dapat dipahami bahwa semakin tinggi stres yang dirasakan karena kurangnya waktu istirahat, rasa cemas, dan perasaan gelisah mampu meningkatkan *academic burnout* pada perannya sebagai mahasiswa, hal ini didukung oleh Yusriyyah et al., (2023) bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi seseorang merasakan *academic burnout*, berkomunikasi dengan baik dan membuat tugas bersama rekan kuliah, hingga hubungan yang baik di keluarga mampu menurunkan tingkat stres sehingga mereka tidak merasakan *academic burnout*. Selain itu, dilakukan penelitian oleh Rahmania El Barusi & Kurniawati, (2024) membandingkan mahasiswa yang bekerja sembari kuliah dari negara Amerika, Cina, Iran, Eropa, Finlandia, Spanyol, New Zealand, dan Korea dengan umur responden 18-29 tahun merasakan *academic burnout* dikarenakan stres dari faktor internal dan eksternal.

Selanjutnya hasil yang ditemukan pada penelitian ini ialah ketika tidak merasa stres maka akan muncul perasaan bahagia saat bekerja walaupun dengan waktu yang intens, dan ketika seseorang merasa bahagia dengan pekerjaannya, maka akan ada perasaan bangga dengan apa yang dikerjakan, sehingga ketika orang bahagia, maka ia akan menjaga kesehatannya agar terus bisa melakukan rutinitasnya dan memiliki tujuan dalam hidupnya, hal ini diperkuat oleh penelitian Hardjanti et al., (2017) mengenai peningkatan *quality of work life* dapat memberikan *psychological wellbeing* karyawan, misal dengan membuat karyawan tidak merasa cemas dan tertekan dengan tuntutan sehari-hari, membuat mereka merasa nyaman, sehingga karyawan mampu mengatur serta membuat tugas dengan baik untuk sehari-harinya. Distribusi beban kerja yang seimbang membuat perawat di Indonesia mampu meningkatkan produktivitas kerjanya (Yuninda & Nababan, 2025). Didukung juga oleh penelitian Supaktra et al, (2019) bahwa para perawat di Bangkok merasa bekerja itu merupakan hal yang menyenangkan karena rumah sakit memberikan keamanan kerja dan aturan yang pasti, sehingga tidak membuat perawat merasa tidak sejahtera.

Hasil lainnya yang ditemukan pada penelitian ini ialah terdapat sebanyak 101 responden (70%) dengan rentang usia 20-30 tahun dimana usia tersebut ialah awal fase dewasa yang membuat seseorang ingin berkolaborasi dan menggali potensi dan menikmati seluruh proses yang terjadi pada kegiatan yang sedang dijalani, sehingga adanya hubungan antara *psychological wellbeing* dengan *perceived productivity* yang memiliki hubungan positif pada mahasiswa yang bekerja sambil melanjutkan studi. Dapat dipahami bahwa semakin tinggi *psychological wellbeing* yang dirasakan seseorang dapat mempengaruhi produktivitas orang tersebut, seseorang yang memiliki psikologis yang baik, ia akan selalu

ingin berkembang, terbuka akan hal baru, dan merubah sikap serta sadar dan merefleksi diri atas kesalahan (Mimi et al., 2023). Generasi Z menjadikan tantangan sebagai motivasi, karena ketika mereka merasa puas Ketika mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat (Meliawati et al., 2025). Perawat di Bangkok yang Sejahtera membuat mereka mampu bertanggung jawab dengan pekerjaan, dan dapat membedakan masalah pribadi dan pekerjaan, sehingga tidak ada konflik yang timbul saat bekerja. (Supaktra et al., 2019). Perawat di Slovenia dikategorikan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi karena jadwal kerja yang fleksibel, sehingga mampu belajar dengan baik

Selain itu yang ditemukan pada penelitian ini ialah adanya hubungan antara *psychological wellbeing* dengan *academic burnout* yang memiliki hubungan negatif pada mahasiswa yang bekerja sambil melanjutkan studi. Ketika seseorang memiliki tujuan hidup, senang dengan kehidupannya saat ini, jarang merasa kecewa, bertanggung jawab atas langkah yang diambil, serta tidak menyesali hal yang sudah berlalu, membuat tingginya tingkat *psychological wellbeing* seseorang, maka semakin rendah *academic burnout* yang dirasakan, pada penelitian ini terdapat 109 responden (75%) yang melanjutkan kuliah dengan jurusan yang sesuai, sehingga mereka menjalaninya dengan tidak tertekan, didukung oleh penelitian Tri et al., (2022) Residen Kedokteran di Indonesia menunjukkan jurusan yang diambil sesuai dengan keinginan, membuat kesejahteraan psikologis seseorang tetap baik dibidang akademik walau sedang merasa stres. Berbanding terbalik dengan jurnal penelitian Reda et al., (2023) pada Mahasiswa Keperawatan tingkat akhir di Mesir yang juga bekerja menjadi perawat, merasa stres, khawatir menghadapi mata kuliah yang berat, dan takut menghadapi masyarakat di tempat kerja.

Hubungan terakhir dalam penelitian ini ditemukan dengan tidak ada pengaruh antara *academic burnout* dengan *perceived productivity* pada mahasiswa yang bekerja sambil melanjutkan studi. Menurut Sabriana et al., (2024) bahwa Academic Burnout tidak berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai swasta. Dapat dipahami bahwa pada penelitian ini, *academic burnout* tidak berpengaruh dengan produktivitas yang dirasakan seseorang. Hal ini bisa disebabkan karena 79% responden melanjutkan kuliah karena keinginannya sendiri dan sebanyak 75% responden merasa jurusan yang diambil sesuai dengan keinginannya, jadi walau merasa *burnout* namun responden tetap bertanggungjawab pada kegiatan lainnya. Hal ini didukung oleh jurnal Ayu et al., (2022). Tidak terdapat pengaruh antara *burnout* dengan performa mahasiswa pre-klinik Fakultas Kedokteran di Indonesia. Sedangkan mahasiswa yang sembari kerja di Rusia, memilih untuk tetap menjalankan pekerjaan secara profesional walau sedang merasa *academic burnout* (Koropets et al., 2019).

Umumnya, pengelolaan stres yang baik, mampu membuat seseorang dapat mengendalikan perasaannya. Walaupun, keadaan *academic burnout* akan terjadi pada mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja, yang bisa mengakibatkan kurangnya ketertarikan dalam belajar, stres, dan kualitas hidup yang rendah (Biremanoe, 2021). Namun pada penelitian Monintja (2024) menyatakan fase *burnout* ialah wajar dirasakan setiap orang, selagi orang tersebut mampu menanganinya agar tidak menjadi penghalang dalam aktivitas lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, karyawan yang melakukan studi lanjut, memiliki resiko stres lebih tinggi dikarenakan menjalani dua kegiatan, yaitu bekerja dan kuliah, kegiatan ini mampu menurunkan *psychological wellbeing*nya. Namun, jika seseorang memiliki Quality of Worklife yang baik, maka *psychological wellbeing*nya pun

baik sehingga karyawan yang melakukan studi lanjut, tidak akan merasakan academic burnout, dikarenakan karyawan yang bekerja sembari kuliah tersebut mampu tetap aktif serta produktif dari sisi pekerjaan dan pendidikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, perasaan stres wajar terjadi pada seseorang, dan jika perasaan stres tersebut dikelola dengan baik, mampu membuat seseorang tetap produktif. Faktor lain yang membuat seseorang tidak merasa academic burnout yaitu, Orang yang bekerja sambil kuliah atas keinginan diri sendiri dan merasa tidak tertekan dalam pekerjaan, mampu membuat seseorang tidak merasakan academic burnout dan tetap produktif. Hasil dari penelitian ini juga bisa menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang saling mempengaruhi variabel stres, *quality of worklife*, *psychological wellbeing*, *academic burnout*, dan *perceived productivity* dengan lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, masih banyak keterbatasan di dalamnya, penelitian ini hanya membahas dua faktor yang mempengaruhi *psychological wellbeing* yaitu, faktor stres dan *quality of worklife*. Lalu penelitian ini hanya mengambil responden di daerah Jakarta, Bekasi, dan Tangerang. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambah variabel lainnya sebagai bukti bahwa antar variabel *psychological wellbeing* memang berkaitan dengan hubungan banyak variabel.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *productivity* antara *psychological wellbeing* dengan *academic burnout* terhadap mahasiswa yang bekerja sambil kuliah. Pada situasi ini mahasiswa yang sambil bekerja harus mencari cara efektif untuk mengurangi faktor-faktor penyebab turunya *psychological wellbeing* yang mengakibatkan terjadinya *academic burnout* sehingga seseorang tidak bisa disebut produktif. Baiknya untuk mendukung karyawannya berkembang, perusahaan memberikan izin belajar, karena pada penelitian ini ditunjukkan bahwa karyawan yang melanjutkan kembali kuliahnya tidak merasa mengalami kesulitan tinggi sehingga menyebabkan *academic burnout* dan menurunnya produktivitas mereka. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi Perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan seperti kebijakan perusahaan seperti memberi afirmasi positif, izin belajar, beasiswa, hak-hak pekerja, komunikasi yang baik, serta fleksibilitas kerja bila Perusahaan ingin para pegawainya berkembang. Sehingga pegawai merasa aman dan dapat menjadi lebih produktif dikarenakan *psychological wellbeing* yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityaputra, A. A., Psikologi, F., Katolik, U., Mandala, W., Simanjuntak, S. E., Corresponding, S., & Simanjuntak, E. (2023). Academic Burnout dan Self-Regulated Learning pada Mahasiswa yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. In *Jurnal Experientia* (Vol. 11, Issue 2).
- Agus Mulyono, & Danang Suntoyo. (2024). Pengaruh Self Efficacy Dan Job Burnout Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. NASMOCO BAHANA MOTOR (NASMOCO BANTUL). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(7).
- Alni Tsabita, Febi Febriyanti, Siti Komariah, & Sri Wahyuni. (2023). Tren Toxic

Productivity Sebagai Gejala Terjadinya Burnout Syndrome Terhadap Prestasi Akademik pada Remaja Rentang Usia 18-23 Tahun di Kota Bandung. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(4), 495–501. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v2i4.2774>

Anggraini Wasito, A., & Hery Yoenanto, N. (2021). Pengaruh Academic Self-efficacy terhadap Academic Burnout Pada Mahasiswa yang Sedang Mengerjakan Skripsi. In *Mental (BRPKM)* (Vol. 1, Issue 1). <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>

Aprilina, R., & Martdianty, F. (2023). The Role of Hybrid-Working in Improving Employees' Satisfaction, Perceived Productivity, and Organizations' Capabilities. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 16(2), 206–222. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i2.45632>

Ayu Dwi Yulistyowati, N., & Ina Savira, S. (2022). Hubungan antara Mindfulness dengan Psychological Well-Being pada Perempuan Dewasa Awal *The Relationship Between Mindfulness And Psychological well-Being In Early Adult Women*. 10(03), 496–510.

Ayu Windasari, M., Kusumawardhani Hidayah, F., & Anisa, R. (2022). Pengaruh Burnout Dan Konsentrasi Terhadap Performa Akademik Saat Pembelajaran Daring Mahasiswa Pre-Klinik Fakultas Kedokteran UNISMA.

Azevedo, B. D. S., Nery, A. A., & Cardoso, J. P. (2017). Occupational stress and dissatisfaction with quality of work life in nursing. *Texto e Contexto Enfermagem*, 26(1). <https://doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>

Azifah, N., & Hidayati, R. A. (2022). Analisis Dampak Pengembangan Karir, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Karyawan PG. MKBN. In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 5, Issue 1).

Bandung Conference Series: Medical Science, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsms.v3i1.6888> Federica Mascagna, Antonio Lo Izzo, Lucia Fara Cozzoli, & Giuseppe La Torre. (2019). Smart working: validation of a questionnaire in the Italian reality. *1Department of Public Health and Infectious Diseases, Sapienza University of Rome; 2PASS Italia Srl, Psicologa Del Lavoro –PASS Italia Srl*, 6.

Biremanoe . Mariam E. (2021). *Burnout Akademik Mahasiswa Tingkat Akhir*.

Bu, X., Cherian, J., Han, H., Comite, U., Hernández-Perlines, F., & Ariza-Montes, A. (2022). Proposing Employee Level CSR as an Enabler for Economic Performance: The Role of Work Engagement and Quality of Work-Life. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031354>

Budiarti, B. W., & Appulembang, Y. A. (2021). Academic Burnout Pada Mahasiswa Yang Menjalani Pembelajaran Online. In *Psychology Journal of Mental Health* (Vol. 3, Issue 1). <http://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/82>

Burnout Research, 2(1), 8–18. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.11.001> Ryff, D., A., D, M., A., & J. S., C. (2010). *Psychological Wellbeing (18 items)*.

- Charkhabi, M., Abarghuei, A., & Hayati, D. (2013). *The association of academic burnout with self-efficacy and quality of learning experience among Iranian students*. <http://www.springerplus.com/content/2/1/677>
- Danauskė, E., Raišienė, A. G., & Korsakienė, R. (2023). Coping with Burnout? Measuring The Links Between Workplace Conflicts, Work-Related Stress, and Burnout. *Business: Theory and Practice*, 24(1), 58–69. <https://doi.org/10.3846/btp.2023.16953>
- Dijlong, A. F. (2014). *Tehnik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique Of Quantitative Research). II*.
- Eko Wibowo, A., & Mulawarman. (2022). Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application. *IJGC*, 11(3). <https://doi.org/10.15294/ijgc.v11i3.57306>
- Farizkia Dinda, R., Budi Yulianti, A., & Lantika, U. A. (2023). Hubungan Tingkat Stress dan Kualitas Tidur pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Tahap Akademik Universitas Islam Bandung.
- Fyana, L., & Rozali, Y. A. (2018). *Perbedaan Burnout Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Bank ABC*.
- Gandubert, C., Scali, J., Ancelin, M. L., Carrière, I., Dupuy, A. M., Bagnolini, G., Ritchie, K., Sebanne, M., Martrille, L., Baccino, E., Hermès, A., Attal, J., & Chaudieu, I. (2016). Biological and psychological predictors of posttraumatic stress disorder onset and chronicity. A one-year prospective study. *Neurobiology of Stress*, 3, 61–67. <https://doi.org/10.1016/j.ynstr.2016.02.002>
- Ghozali, M. (2021). *Menuntunt Ilmu Sarana Pengembangan Diri Dalam Perspektif Islam. 2*.
- Hair JR, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). *Multivariate Data Analysis*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, Marko. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.
- Hakim, Moh. A., & Aristawati, N. V. (2023). Mengukur depresi, kecemasan, dan stres pada kelompok dewasa awal di Indonesia: Uji validitas dan reliabilitas konstruk DASS-21. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 10(2), 232–250. <https://doi.org/10.24854/jpu553>
- Handayani, T. (2015). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Di Indonesia Dengan Kebutuhan Tenaga Kerja Di Era Global. In *Jurnal Kependudukan Indonesia* | (Vol. 10, Issue 1).
- Hapsari, S., Yek, R., Kristen, U., & Wacana, S. (2022). JIBK UNDIKSHA Hubungan antara Psychological Well Being dan Kesepian pada Lansia. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 13, pp XX-XX. <https://doi.org/10.23887/XXXXXX-XX-0000-00>
- Hardjanti, I. W., Noermijati, & Dewanto, A. (2017). Influence of quality of work life towards psychological well-being and turnover intention of nurses and midwives in hospital. *Kesmas*, 12(1), 7–14. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v12i1.1144>

- Hoendervanger, J. G., Van Yperen, N. W., Mobach, M. P., & Albers, C. J. (2019). Perceived fit in activity-based work environments and its impact on satisfaction and performance. *Journal of Environmental Psychology*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2019.101339>
- Ihekweme, C. &, & Onyeaso, A. O. (2023a). *Stress In Modern Living: A Management Model In The Nigerian Situation*. www.seahipaj.org
- Ihekweme, C. &, & Onyeaso, A. O. (2023b). *Stress In Modern Living: A Management Model In The Nigerian Situation*. www.seahipaj.org
- Indreswari, H., Probowati, D., & Rachmawati, I. (2022). Psychological Well-Being and Student Academic Burnout. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 7(3), 138–149. <https://doi.org/10.17977/um001v7i32022p138-149>
- Islami, S., Kedokteran, P., & Kedokteran, F. (2019). *Fenomena Burnout pada Mahasiswa Kedokteran Tingkat Satu: Studi Kasus di Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31227/osf.io/sabfj>
- Ito, & Jack, K. (2007). *Administrative Sciences Association of Canada in Banff in* (Vol. 37, Issue 1). www.ingentaconnect.com/content/csshe/cjhe
- Jenawi, B. H. (2018). Bimbingan Karir dalam Menumbuhkan Motivasi Entrepreneurship Peserta Didik. *Irsyad : Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, Dan Psikoterapi Islam*, 6(4), 387– 406. <https://doi.org/10.15575/irsyad.v6i4.906>
- Kamaratih, D., & Malada, E. (2022). *The Effect Of Job Burnout On Academic Procrastination On Working Student*.
- Kim, Y., Hong, S., & Yang, E. (2021). Perceived productivity in open-plan design library: Exploring students' behaviors and perceptions. In *Journal of Learning Spaces* (Vol. 10).
- Koropets, O., Fedorova, A., & Kacane, I. (2019). Emotional and Academic Burnout of Students Combining Education and Work. *EDULEARN19 Proceedings, 1*, 8227–8232. <https://doi.org/10.21125/edulearn.2019.2038>
- Kumara, A. R. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Kwon, H.-Y., Park, J.-I., & Kim, H.-M. (2019). The Effects of Stress and Life Satisfaction on Psychological Well-being in University Students. *International Journal of IT-Based Public Health Management*, 6(1), 7–12. <https://doi.org/10.21742/ijiphm.2018.6.1.02>
- Liu, Z., Xie, Y., Sun, Z., Liu, D., Yin, H., & Shi, L. (2023). Factors associated with academic burnout and its prevalence among university students: a cross-sectional study. *BMC Medical Education*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04316-y>
- Lukman Hakim. (2016). Produktifitas Kerja Ditinjau Dari Burnout Dan Self Efficacy. *Jurnal Psikologi Islam (JPI)*, 13(2).

- Lusi, R. A. (2021). Penyesuaian diri mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. *Mediapsi*, 7(1), 5–16. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2021.007.01.2>
- Meliawati, W., Yunita, T., & Rohaeni, H. (2025). Pengaruh Burnout Terhadap Produktivitas Generasi Z Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 15(9). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Metreveli, L., & Japaridze, K. (2022). Stress as an Integral Part of Our Life. *European Scientific Journal ESJ*, 9. <https://doi.org/10.19044/esipreprint.9.2022.p812>
- Mimi Deviana, & Tri Umari. (2023). *Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Remaja* (Vol. 5).
- Monintja, A. J. (2024). The Effect Of Burnout Sysndrome, Social Support, And Work Life Balance, On Employee Productivity At PT. UPHUS KHAMANG INDONESIA. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1052–1063.
- Musabiq, S. A., & Karimah, I. (2018). Gambaran Stress dan Dampaknya Pada Mahasiswa. *InSight*, 20(2).
- Nabil, M., Hamid, A., Maghfiroh, U. L., Zainul, I., & Genggong, H. (2023). *Etika Mencari Ilmu Dan Relevansinya Dalam Pendidikan Islam Modern Analisis Kitab Washoya, Karya Syaikh Muhammad Syakir*.
- Nurul Malikhah. (2014). Pragmatisasi Pendidikan dalam Dunia Kerja Nurul Malikhah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1). <http://journal.walisongo.ac.id/index.php/>
- Ogunola, A. A. (2022). Quality of Work-Life and Work-Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 10(1), 74–84. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i1.22499>
- Pangastuti, B., Ratna Sawitri, D., & Soedarto Tembalang Semarang, J. S. (2015). *Hubungan Antara Konflik Peran Pekerjaan-Keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis pada Anggota KOWAD di Kodam IV/Diponegoro* (Vol. 4, Issue 2).
- Pedhu, Y. (2022a). Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(1), 65. <https://doi.org/10.29210/162200>
- Pedhu, Y. (2022b). Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(1), 65. <https://doi.org/10.29210/162200>
- Pelin KANTEN, A. (2014). Effect Of Quality Of Work Life (QWL) On Proactive And Prosocial Organizational Behaviors: A Research On Health Sector Employees. In *Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences Y* (Vol. 19, Issue 1).
- Porkalai D, & Sivapriya, S. (2018). QWL Existence and its Impact on Psychological Well Being in Medium and Large Scale Manufacturing Industries. *Management Today*, 8(3), 240–246. <https://doi.org/10.11127/gmt.2018.09.04>

- Primada, E., & Fadhillah, A. (2016). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dan Happiness Pada Remaja Di Pondok Pesantren. In *Jurnal Ilmiah Psikologi* (Vol. 9, Issue 1).
- Putri Daniswari, H., & Lathifah Nuryanto, I. (2022). The Effectiveness of Stress Coping Techniques to Reduce Academic Burnout in Guidance and Counseling Students in Yogyakarta During the COVID-19 Pandemic. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i14.12040>
- R K Kinslin, G. (2024). Quality of Work Life and its Elements - An Association with Work Life Balance. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 13(2), 271–272. <https://doi.org/10.21275/sr24131234330>
- Rahmania El Barusi, A., & Kurniawati, F. (2024). Systematic Literature Review: A Study of Academic Burnout among Undergraduate Students in Universities. *International Journal of Science Education and Cultural Studies*, 3(1), 1–18. <https://doi.org/10.58291/ijsecs.v3i1.198>
- Reda Elbarbary, A., Hosny Shalaby, M., Mohamed Abo-Elyazed, S., & Ragab Mohamed, S. (2023). *Tanta Scientific Nursing Journal Academic Burnout, Resilience and Their Relations with Psychological Wellbeing of Baccalaureate Nursing Students* (Vol. 31, Issue 4). https://doi.org/https://tsnj.journals.ekb.eg/article_328668.html
- Refiza. (2016). *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja*.
- Reis, D., Xanthopoulou, D., & Tsaousis, I. (2015). Measuring job and academic burnout with the <https://doi.org/10.25215/0702.115>
- Sabriana, D., Sinuhaji, B., & Simanjorang, F. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT BTN KC Medan)*. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/serambi-ekonomi-dan-bisnis/>
- Sanjeev, R., Makkar, U., & Singh, S. K. (2016). Social Quality And Quality of Work Life Outline The Employees' Quality of Life In Indian Public Sector: An Investigation. *Independent Journal of Management & Production*, 7(3), 872–889. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v7i3.433>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout assessment tool (Bat)—development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schwabe, L., Joëls, M., Roozendaal, B., Wolf, O. T., & Oitzl, M. S. (2012). Stress effects on memory: An update and integration. In *Neuroscience and Biobehavioral Reviews* (Vol. 36, Issue 7, pp.1740–1749). <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2011.07.002>
- Seno, Y. A., Anindita, R., & Jus'at, I. (2022). Tenaga Kesehatan Selama Pandemi: Pentingnya Peran Psychological Well Being sebagai Mediasi Quality of Work Life dan Stres Kerja terhadap Perceived Productivity dalam Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Swasta Jakarta. *Jurnal Health Sains*, 3(1), 162–177.

<https://doi.org/10.46799/jhs.v3i1.401>

- Septiani, Y., & Triariani, M. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Produktivitas Mahasiswa PGSD Universitas Kuningan. *Jurnal Kiprah Pendidikan*, 1(3), 161–167. <https://doi.org/10.33578/kpd.v1i3.46>
- Shahsavarani, A. M., Azad, E., Abadi, M., & Kalkhoran, M. H. (2015a). Stress: Facts and Theories through Literature Review. In *International Journal of Medical Reviews Systematic Review International Journal of Medical Reviews* (Vol. 2, Issue 2).
- Shahsavarani, A. M., Azad, E., Abadi, M., & Kalkhoran, M. H. (2015b). Stress: Facts and Theories through Literature Review. In *International Journal of Medical Reviews Systematic Review International Journal of Medical Reviews* (Vol. 2, Issue 2).
- Shitole, S., & K, R. M. (2023). Perceived Productivity and Organisational Climate Among Two Models of Work-A Comparative Study. *The International Journal of Indian Psychology*, 11(2). <https://doi.org/10.25215/1102.083>
- Sovia, L., & Hardiansyah, E. (2024). Hubungan Antara Psychological Well Being dengan Stress Akademik pada Siswa SMA Negeri 1 Porong Sidoarjo. In *INTELEKTUALITAS : Jurnal Penelitian Lintas Keilmuan* (Issue 1). <https://doi.org/10.xxxxx/xxxxx>
- Supaktra Jangji, & Thipthinna Smuthranond. (2019). Quality of Work Life, Work Life Balance and Psychological Well-Being of Registered Nurses in Medium-Sized Private Hospitals in the Bangkok Metropolitan. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 20. <https://doi.org/https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/210391>
- Susanti, M. E., & Maryam, E. W. (2022). Overview of Social Support for Students Who Work While Studying at the University for Muhammadiyah Sidoarjo. *Journal of Islamic and Muhammadiyah Studies*, 3. <https://doi.org/10.21070/jims.v3i0.1567>
- Susilo, A., & Isbandiyah, I. (2019). Peran Guru Sejarah dalam Pembentukan Pendidikan Karakter Anak Era Globalisasi. *Indonesian Journal of Social Science Education (IJSSE)*, 1(2), 171. <https://doi.org/10.29300/ijssse.v1i2.2246>
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., & Sembel, A. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Spasial*, 6(2).
- Tri, R., Safariningsih, H., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2022). *The Influence Of Grit On Nurses' Job Burnout Decrease In Depok Secondary Hospitals*. <https://iss.internationaljournallabs.com/index.php/iss>
- Utami, L. P. (2020). Acta Psychologia Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. In *Acta Psychologia* (Vol. 2, Issue 2). <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>
- Uzaina. (2019). Psychological Well-being and Quality of Life among Public and Private Sector Employees. *The International Journal of Indian Psychology*, 7(2).

- Wensly. (2016). The Impact College While Working (The Case Students Of Riau University Who Work While In College As Internet Cafe Operator). *Jom FISIP Vol.3 No.1* .
- Wibowo, S. A. (2017). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulonprogo D.I.Yogyakarta. In *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* (Vol. 8, Issue 1).
- Widhigo, J. C., Ahuluheluw, J. M., & Pandjaitan, L. N. (2020). Pelatihan Ketangguhan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Surabaya. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 7(2), 122–139. <https://doi.org/DOI: 10.24854/jpu02020-299>
- Yates, S. W. (2020). Physician Stress and Burnout. In *American Journal of Medicine* (Vol. 133, Issue 2, pp. 160–164). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2019.08.034>
- Yogi Wibisono, A., & Hendro Wibowo, D. (2024a). PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN BURNOUT PADA KARYAWAN PRODUKSI YANG BEKERJA SECARA MONOTONI. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 6(2), 209–218. <https://http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/index>
- Yogi Wibisono, A., & Hendro Wibowo, D. (2024b). Psychological Well-Being Dan Burnout Pada Karyawan Produksi Yang Bekerja Secara Monotoni. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 6(2), 209–218. <https://http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/index>
- Yu, R. (2016). Stress potentiates decision biases: A stress induced deliberation-to-intuition (SIDI) model. In *Neurobiology of Stress* (Vol. 3, pp. 83–95). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.ynstr.2015.12.006>
- Yuninda, E., & Nababan, M. (2025). Influence of Workload and Work Stress on Motivation and Performance of Outpatient Nurses in Region C. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.3243>
- Yusriyyah, S., Nugraha, D., & Jundiah, S. (2023). Hubungan Stres Akademik Dengan Academic Burnout Pada Mahasiswa Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Bhakti Kencana. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/IJNHS>
- Yusriyyah, S., Nugraha, D., Jundiah, S., Studi, P., Keperawatan, S., Keperawatan, F., Kencana, U. B., & Soekarno, J. R. (2023). HUBUNGAN STRES AKADEMIK DENGAN AKADEMIK BURNOUT PADA MAHASISWA PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN UNIVERSITAS BHAKTI KENCANA. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/IJNHS>
- Zacky, M., Anisatus Sholihah, R., & Abdurrahman Wahid Pekalongan, U. K. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kesempatan Berkarir (Studi Kasus Pada Masyarakat Kabupaten Batang) (Vol. 2, Issue 1). Oldenburg Burnout Inventory (OLBI): Factorial invariance across samples and countries.