

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN *SPIRITUAL WELL-BEING* DAN *BURNOUT*
PADA KARYAWAN



Oleh:

Amalia Lathifah

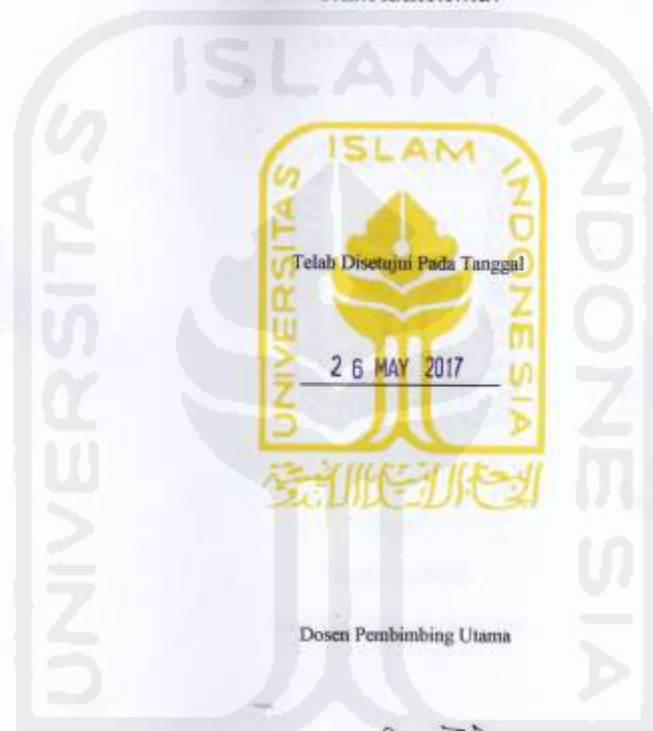
Thobagus Mohammad Nu'man

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2017

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN *SPIRITUAL WELL-BEING* DAN *BURNOUT*
PADA KARYAWAN



Telah Disetujui Pada Tanggal

26 MAY 2017

Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Thobagus', is written over a horizontal line.

(Thobagus Mohammad Nu'man, S. Psi., Psi., M. A)

**HUBUNGAN SPIRITUAL WELL-BEING DAN BURNOUT
PADA KARYAWAN**

Amalia Lathifah

Thobagus Mohammad Nu'man

ABSTRACT

*Research aims to understand the relationship between spiritual well-being and burnout among employee of PLN Head Office. This study involved 100 subjects consisting of 53 men and 47 women by filling out burnout and spiritual well-being questionnaire. Burnout was measured using a scale developed by Maslach and Jackson (1981) and spiritual well-being was measured using a scale developed by Ellison and Poloutzian (Abu-El-Noor & Radwan, 2015). Scale of this study has a value of alpha Cronbach 0.918 for the emotional exhaustion aspects, 0.849 for depersonalization aspects, and 0.891 for personal accomplishment aspects on the burnout scale and 0.914 for spiritual well-being scale. The results showed a very significant negative relationship between spiritual well-being and burnout with the coefficient of $r = -0.587$ and significance of $p = 0.000$. So, the hypothesis in this study is **accepted**.*

Keywords: Burnout, Spiritual Well-being, Employee

LATAR BELAKANG

Di era modern saat ini, kemajuan industri dan teknologi menyebabkan semakin besar beban yang harus dihadapi oleh sebuah perusahaan. Perusahaan harus berusaha keras agar dapat menyeimbangi perusahaan lain dalam segala aspek. Menurut data Kementerian Perindustrian, sebanyak 60 perusahaan di Indonesia terancam pailit (Kemenperin, 2015). Hal tersebut membuat perusahaan harus meningkatkan kualitas perusahaan, baik dari segi teknologi, sistem, dan individu di dalam perusahaan.

Peran individu di dalam perusahaan adalah penting. Individu di perusahaan mempengaruhi maju atau mundurnya sebuah perusahaan. Salah satu masalah yang sering muncul terkait dengan individu dalam menghadapi persaingan antar perusahaan yakni stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk dapat berhubungan dengan lingkungan secara normal. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu menderita *burnout* (Sihotang, 2004).

Maslach dan Jackson (1981) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi pada individu yang bekerja. Kata kunci dari sindrom *burnout* ini adalah meningkatnya rasa kelelahan emosional yang dirasakan oleh individu. Schaufeli dan Greenglass (2001) juga mendiskripsikan *burnout* dengan

kelelahan fisik, mental, dan emosional yang menyebabkan individu kurang produktif dalam menunjukkan performa kerja.

Menurut Maslach (Samsuddin, 2013), gejala *burnout* banyak ditemukan pada pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan kemanusiaan. Hal ini dikarenakan pekerjaan pelayanan kemanusiaan banyak melibatkan aspek emosional yang dapat menimbulkan tekanan yang cukup besar pada individu. Teori tersebut didukung oleh penelitian dari Santos, Alves, dan Rodrigues (2009) yang menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi banyak dialami oleh pekerja sosial dan perawat. Penelitian dari Mariyanti dan Citrawati (2011) juga menunjukkan bahwa *burnout* yang tinggi banyak dialami oleh perawat di RSAB Harapan Kita, khususnya perawat di ruang rawat jalan. *Burnout* tersebut dipicu oleh masalah yang ada di ruang rawat jalan, seperti komplain dari pasien tentang pelayanan yang lamban, kinerja administrasi, perawat yang bersikap “judes”, dan dokter yang tidak serius bekerja.

Pada kenyataannya *burnout* tidak saja dialami oleh pekerja yang berhubungan dengan pelayanan kemanusiaan. Menurut Maslach, Jackson, dan Leiter (Rizka, 2013), *burnout* juga banyak ditemukan pada jenis pekerjaan lain, seperti bidang organisasi maupun industri. Hal tersebut didukung oleh penelitian Gorji (2011) yang menunjukkan sebesar 30,75% pegawai bank di Mellat Bank Iran mengalami *burnout* akibat dari tekanan psikologis dalam menghadapi pelanggan. Di Indonesia, kurang lebih ada satu juta korban bunuh diri setiap tahun di Indonesia akibat dari kelelahan

dan stres kerja yang berkepanjangan (Tribunnews, 2015). Selain itu, penelitian Rizka (2013) membuktikan bahwa sebanyak 44,9% karyawan di perusahaan Gumilang Sumbawa Barat mengalami *burnout* akibat dari lingkungan kerja yang kurang baik sehingga prestasi kerja karyawan menjadi berkurang.

Burnout yang terjadi pada karyawan memberikan beberapa dampak buruk pada diri individu itu sendiri maupun luar diri individu. Ubaydillah (Samsuddin, 2013) menjelaskan dampak buruk *burnout* pada individu bergantung pada kadar *burnout* itu sendiri. *Burnout* dengan kadar yang rendah bisa menciptakan gangguan hubungan interpersonal dalam diri individu. *Burnout* dengan kadar yang sedang bisa menyebabkan gangguan intrapersonal di tempat kerja atau di dalam kehidupan secara umum. *Burnout* dengan kadar yang tinggi dapat menciptakan gangguan antara individu dengan pekerjaan. Selain berdampak buruk terhadap diri sendiri, *burnout* juga memberikan efek negatif terhadap perusahaan. Menurut Cat, Cengiz, dan Cengiz (2014), perusahaan harus menghadapi beberapa persoalan akibat *burnout*, seperti menurunnya performa kinerja karyawan, menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, menurunnya kepuasan kerja karyawan, serta membengkaknya biaya kesehatan yang harus dikeluarkan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* pada karyawan. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001), penyebab umum terjadinya *burnout* dibagi menjadi dua kategori, yaitu situasional

dan individual. Faktor yang pertama adalah faktor situasional yang mencakup tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja. Sebagai contoh antara lain ketidakjelasan peran, konflik peran, beban kerja yang berlebih, dan kurangnya hasil kerja atau prestasi individu.

Faktor kedua adalah faktor individual yang mencakup status sosial, ekonomi, karakteristik individu, dan aspek demografi (usia, *gender*, dan lain sebagainya). Selain kedua faktor tersebut, terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout*. Menurut Ellison, Boardman, Willims, & Jackson (2001), agama juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi *burnout* seseorang.

Menurut Taylor,dkk (Kutcher, 2010), keikutsertaan individu dalam kegiatan keagamaan dapat memberikan beberapa manfaat, seperti sumber dukungan sosial yang diperoleh dari sesama pemeluk agama, pengaruh positif bagi kesehatan mental dan fisik, dan individu dapat menjadikan agama sebagai mekanisme *copying* dalam menghadapi masalah yang menekan. Myers dan Diener (1995) berpendapat bahwa individu yang beragama dan memiliki tingkat spiritualitas tinggi lebih bahagia dan lebih puas terhadap kehidupannya dibandingkan individu yang tidak beragama dan memiliki tingkat spiritualitas yang rendah. Oleh karena itu, spiritualitas menjadi faktor penting dalam menurunkan *burnout* pada individu.

Salah satu pembahasan yang sedang berkembang dalam penelitian spiritual yakni *spiritual well-being*. *Spiritual well-being* menurut NICA (*National Interfaith Coalition on Aging*) adalah penegasan hidup pada diri

seseorang dalam menjalin hubungan dengan Tuhan, diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan (Moberg, 2010). *Spiritual well-being* merupakan kondisi dimana individu mencapai kebahagiaan dan keselarasan hidup, khususnya dalam aspek spiritual. Individu dengan tingkat spiritual yang baik dapat mengetahui tujuan hidup yang sesungguhnya sehingga segala yang dikerjakan akan dilandasi untuk beribadah kepada Tuhan.

Dalam menjalani kehidupan ini, seseorang dapat terbebas dari *burnout* serta mampu mengatasi problema apabila terdapat unsur iman dan agama yang teguh di dalam diri orang tersebut (Lestari, Rini & Purwati, 2002). Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Glasberg, dkk (2007) yang menyatakan bahwa tingkat statistik *burnout* pada *oncologist* yang mengikuti kegiatan religi lebih rendah dibanding *oncologist* yang tidak ikut serta dalam kegiatan religi. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Alison dan Levin (Kutcher, 2010) juga membuktikan bahwa praktek keagamaan (berdoa dan beribadah ke gereja) dapat meredam *burnout* dan berdampak baik pada kesehatan. Menurut Hamid, Anwar, dan Fasikhah (2012), individu yang sedang menghadapi masalah, kemudian memasrahkan masalah tersebut kepada Sang Pencipta akan jauh lebih tahan menghadapi masalah tersebut dikarenakan kepasrahannya itu akan menjadi mekanisme *copying* bagi dirinya.

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan *spiritual well-being* dan *burnout* pada karyawan yang akan dilaksanakan di Kantor

Pusat PLN. Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan wawancara terlebih dahulu terhadap salah satu karyawan Kantor Pusat PLN. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan di Kantor Pusat PLN diminta untuk mengisi EES (*Employee Engagement Survey*) pada tiap semester. Dalam EES, terdapat 12 dimensi yang diukur, salah satunya adalah *burnout*. Namun, data EES diolah per unit secara korporat sehingga belum terdapat data spesifik mengenai tingkat *burnout* seluruh karyawan Kantor Pusat PLN.

Berdasarkan hasil observasi, karyawan Kantor Pusat PLN memulai bekerja pada pukul 07.30 hingga pukul 16.00. Saat adzan berkumandang, para karyawan berbondong-bondong menuju mushola kantor yang letaknya berada di lantai bawah. Setelah jam kerja, para karyawan diberi kebebasan untuk memilih kegiatan ekstrakurikuler yang difasilitasi oleh kantor. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meredam *burnout* dan menggali potensi yang terpendam dalam diri karyawan. Kegiatan ekstrakurikuler tersebut di antaranya adalah seni tari, seni bela diri, basket, tahsin bacaan Al-Qur'an (karyawan muslim), kajian keagamaan, serta masih banyak kegiatan lainnya. Melalui beberapa kegiatan yang bermuatan spiritual yang diadakan di Kantor Pusat PLN akan sangat cocok dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berkeinginan untuk meneliti seberapa besar tingkat *burnout* yang dialami karyawan serta bagaimana hasil analisis lebih lanjut terhadap hubungan antara *spiritual well-being* dan *burnout* pada karyawan. Oleh karena itu, pertanyaan yang diajukan

dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan negatif antara *spiritual well-being* dan *burnout* pada karyawan?

METODE PENELITIAN

Resonden dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pusat PLN dengan kriteria minimal lulusan SMA atau sederajat yang telah bekerja minimal 3 bulan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode skala. Skala ini terdiri dari skala *burnout* dan *spiritual well-being*. Skala *burnout* dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981), sedangkan skala *spiritual well-being* dikembangkan oleh Ellison dan Paloutzian (Abu El-Noor & Radwan, 2015). Metode analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program statistik uji korelasi *rank Spearman's rho* dengan menggunakan program komputer *SPSS 22.00 for windows*.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi

Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji sebaran skor pada variabel penelitian mengikuti distribus kurve normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan menggunakan *Analyze One Sample Kolmogrov Smirnov* pada program komputer *SPSS 22.00 for*

windows. Distribusi data dikatakan normal apabila $p > 0,05$, dan dikatakan tidak normal apabila $p < 0,05$.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel *burnout* terdistribusi normal dengan $p = 0,187$, sedangkan variabel *spiritual well-being* terdistribusi tidak normal dengan $p = 0,005$. Hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa alat ukur *burnout* terdistribusi normal, sedangkan alat ukur *spiritual well-being* tidak terdistribusi normal

b. Uji linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat adanya hubungan yang linear antara variabel *burnout* dan variabel *spiritual well-being*. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linear jika $p < 0,01$ atau $p < 0,05$.

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian merupakan satu garis lurus dan berhubungan. Hal tersebut dapat dilihat dari data yang menunjukkan $F = 47,738$ dengan sig 0,000 ($p < 0,05$.) Berdasarkan hasil uji linearitas, dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel *spiritual well-being* dan *burnout* bersifat **linear**.

2. Uji Hipotesis

Setelah melewati uji asumsi dan uji linearitas, peneliti melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel *burnout* dan *spiritual well-being*. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan program statistik uji korelasi *rank Spearman's rho* dengan menggunakan program komputer *SPSS 22.00 for windows*.

Uji hipotesis antara variabel *spiritual well-being* dan *burnout* menunjukkan nilai Sig. 0,000 ($p < 0,001$) dengan nilai $r = -0,587$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *spiritual well-being* dan *burnout*, artinya semakin tinggi *spiritual well-being* maka semakin rendah tingkat *burnout*. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini **diterima**.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *spiritual well-being* dan *burnout* pada karyawan Kantor Pusat PLN di Jakarta Pusat. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian ini memperoleh bukti bahwa ada hubungan negatif antara *spiritual well-being* dan *burnout* pada karyawan Kantor Pusat PLN dengan nilai $r = -0,587$ dan $p = 0,000$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini dinyatakan **terbukti atau**

diterima. Semakin tinggi *spiritual well-being* karyawan, maka akan semakin rendah tingkat *burnout*.

Setelah dilakukan analisis, mayoritas karyawan Kantor Pusat PLN memiliki tingkat *burnout* pada kategori tinggi dengan persentase 24% (24 karyawan), sedangkan lainnya berada pada kategori sangat tinggi 20% (20 karyawan), 18% (18 karyawan) pada kategori sedang, 20% (20 karyawan) pada kategori rendah, dan 18% (18 karyawan) pada kategori sangat rendah. Tingginya presentasi *burnout* yang dialami oleh karyawan karyawan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor sehingga menyebabkan karyawan mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan ketidakpercayaan diri di kantor.

Burnout dalam penelitian ini diartikan dengan respon yang berkepanjangan terhadap stressor emosional dan interpersonal pada pekerjaan yang dicirikan dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta hilangnya kepercayaan diri seseorang (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). *Burnout* juga dapat dikatakan sebagai perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain, bersikap sinis terhadap rekan kerja, sering terlambat kerja, dan keinginan untuk pindah kerja sangat kuat.

Diterimanya hipotesis peneliti menunjukkan bahwa *spiritual well-being* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian

sebelumnya yang telah dilakukan oleh Laili (2014) bahwa *spiritual well-being* memberikan pengaruh yang besar terhadap penurunan *burnout*. Penelitian dari Suryani, Abdullah, dan Kadir (2016) juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *spiritual well-being* dengan *burnout*, tingginya tingkat *spiritual well-being* seseorang menyebabkan rendahnya tingkat *burnout* pada orang tersebut.

Senada dengan hasil-hasil penelitian terdahulu penelitian yang dilakukan oleh Cat, Cengiz, dan Cengiz (2014) menyatakan bahwa spiritual dapat menekan tingkat *burnout* pada seseorang, terutama pada aspek kelelahan emosional. Ketika tingkat spiritual seseorang naik, maka kelelahan emosional, depersonalisasi, dan ketidakpercayaan diri akan menurun. Spiritual juga menjadi aspek yang sangat penting sebagai prediktor munculnya gejala-gejala *burnout* serta penanganan *burnout* itu sendiri.

Menurut Ellison (Suryani, Abdullah, & Kadir, 2016), spiritualitas dapat mendukung sumber daya psikologis, termasuk mekanisme *copying*, mendukung perilaku sehat yang akan meningkatkan perasaan sehat, dan mendukung psikoneuroimunologis, neuroendokrin, dan sistem psikologis. Zoher dan Marshal (Tashorrofi, 2013) mengemukakan bahwa spiritual memberikan pemahaman dan sikap yang mendalam kepada seseorang untuk dapat mengatasi peristiwa yang kurang menyenangkan dan masalah yang mengerikan. Hal tersebut dikarenakan praktek keagamaan (doa, puasa, sholat, dll) menjadikan seseorang merasa dekat dengan Tuhan

sehingga timbul rasa pasrah atas takdir yang telah ditentukan oleh Tuhan (Abu-El-Noor & Radwan, 2015). Sebagaimana yang telah diajarkan dalam Agama Islam sesuai dengan firman Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* :

“Orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan berzikir (mengingat) Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram”. (QS Ar-Ra'du: 28)

Ayat di atas menjelaskan bahwa barangsiapa yang mengingat Allah (berdzikir) di saat sedang gundah maka hatinya akan menjadi tentram. Menurut Najati (Maimunah & Retnowati, 2011), mengingat Tuhan mampu meredakan kegundahan seseorang karena saat seorang muslim memperbanyak dzikir, ia akan merasa dirinya dekat dengan Tuhan, berada dalam penjagaan dan lindungannya-Nya, yang kemudian akan membangkitkan kepercayaan diri, kekuatan, perasaan aman, tentram, dan bahagia.

Pada penelitian ini, *spiritual well-being* merupakan keadaan yang mendasari kepuasan dalam hidup seseorang dan kemampuan mengekspresikan hubungan dirinya dengan Sang Pencipta, manusia, lingkungan, serta kepuasan hidup. *Spiritual well-being* meliputi hubungan dekat dengan Sang Pencipta, seperti doa-doa, dzikir, sholat, dan membaca kitab suci-Nya, dan hubungan yang baik dengan sesama manusia, lingkungan, serta kepuasan atas kehidupan yang dijalani.

Dalam penelitian ini, variabel *spiritual well-being* memberikan sumbangsih sebanyak 34,4 % (R square = 0,344) terhadap tingkat *burnout*

pada karyawan Kantor Pusat PLN, sedangkan 65,6 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian tersebut senada dengan apa yang disampaikan Tasharrofi, Hatami, dan Asgharnejad (2013) bahwa spiritual menjadi faktor penting untuk mencegah gagalnya pekerjaan akibat *burnout*. Karakas (2009) juga mengemukakan bahwa pengaplikasian nilai-nilai spiritual di tempat kerja dapat menjadi *problem solving* atas permasalahan *burnout* serta dapat menjadi solusi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, meninggikan komitmen karyawan terhadap perusahaan, menambah kepuasan hidup karyawan dan mengurangi *turnover*.

Peneliti melakukan analisis tambahan untuk melihat bagaimana korelasi dari tiap aspek *spiritual well-being* dan *burnout*. Hasil analisis adalah terdapat korelasi antara aspek *religious well-being* dan *existential well-being* terhadap *burnout*. Korelasi *existential well-being* ($p=0.000$, $R=0,547$) lebih besar dibandingkan *religious well-being* ($p=0.000$, $R=0,539$) pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Hardiman dan Simmonds (2012) yang menyatakan bahwa beberapa individu lebih mampu menghindari kelelahan emosional dengan cara meningkatkan *existential well-being*. Menurut Geuens (2015), interaksi dengan rekan kerja dan lingkungan mampu menurunkan tingkat *burnout* pada karyawan karena dapat menurunkan ketegangan yang terjadi di lingkungan kerja.

Analisis selanjutnya adalah uji beda antara tingkat *burnout* dan *spiritual well-being* pada karyawan Kantor Pusat PLN berdasarkan jenis

kelamin. Hasil menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat *burnout* pada karyawan laki-laki dan perempuan ($F=0,631$ dan $p=0,429$). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Mohammadi dan Mohajer (Gorji, 2011) yang membuktikan bahwa tingkat *burnout* pada laki-laki lebih besar dibandingkan perempuan. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001), variabel jenis kelamin bukanlah prediktor yang kuat untuk mengetahui *burnout* seseorang. Tinggi rendahnya *burnout* bisa dikaitkan dengan stereotip peran gender yang melekat pada karakteristik jenis pekerjaan, seperti polisi lebih cenderung laki-laki atau perawat lebih banyak perempuan. Tidak adanya perbedaan *burnout* pada laki-laki dan perempuan di Kantor Pusat PLN dapat disebabkan karena tidak adanya perbedaan, baik dari segi kuantitas maupun karakteristik pekerjaan, yang dikerjakan oleh masing-masing karyawan.

Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat *spiritual well-being* pada karyawan laki-laki maupun perempuan ($F=0,263$ dan $p=0,609$). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Hanida, Mudjadid, Nasution, dan Shatri (2016) yang membuktikan bahwa spiritualitas laki-laki lebih baik dibandingkan perempuan sehingga laki-laki lebih mampu mengatasi keadaan yang menekan.

Analisis terakhir adalah uji beda tingkat *burnout* dan *spiritual well-being* antara responden Kantor Pusat PLN dan Kantor PLN Area Yogyakarta. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang

signifikan antara tingkat *burnout* pada karyawan Kantor Pusat PLN dan Kantor PLN Area Yogyakarta ($F=0,257$ dan $p=0,614$). Hal tersebut dapat disebabkan karena karakteristik tugas yang dimiliki kedua kantor sama, yaitu berkaitan dengan kebijakan. Kantor Pusat PLN bertanggung jawab penuh terhadap segala perancangan dan pelaksanaan kebijakan yang berkaitan dengan PLN secara universal, mencakup seluruh wilayah Indonesia, sedangkan Kantor PLN Area Yogyakarta bertanggung jawab penuh terhadap segala perancangan dan implementasi kebijakan yang berada di daerah Yogyakarta hingga ke pelosok-.

Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat *spiritual well-being* pada karyawan Kantor Pusat PLN dan Kantor PLN Area Yogyakarta ($F=0,424$ dan $p=0,518$). Menurut Ellison (Kurniawati, 2015), tingkat *spiritual well-being* seseorang bergantung pada kesesuaian antara pengalaman hidup masing-masing individu dengan nilai dan tujuan kehidupan individu itu sendiri. Oleh karena itu, tingkat *spiritual well-being* tidak ditentukan dengan letak geografis di mana individu tersebut bekerja, namun berdasarkan terhadap pengalaman hidup individu itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan hasil analisis di atas, hipotesis dalam penelitian ini dapat terjawab dan dapat **diterima** yaitu ada hubungan negatif antara *spiritual well-being* dan *burnout* pada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara *spiritual well-being* dan *burnout* pada karyawan. Dengan kata lain, tinggi rendahnya *burnout* berkaitan dengan tingkat *spiritual well-being* yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi tingkat *spiritual well-being* karyawan maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dimiliki. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *spiritual well-being* karyawan maka semakin tinggi *burnout* yang dimiliki.

SARAN

Peneliti memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut :

1. Bagi Divisi HCMS (*Human Capital Management System*) Kantor Pusat PLN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa praktek spiritual di tempat kerja memberikan sumbangsih terhadap penurunan *burnout* pada karyawan. Bagi Divisi HCMS disarankan agar dapat mengadakan kegiatan ataupun pelatihan yang bernuansa spiritual untuk mengantisipasi munculnya sindrom *burnout* pada karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan agar dapat mendampingi responden dalam proses penelitian agar didapatkan hasil yang benar-benar menggambarkan keadaan responden. Penelitian selanjutnya juga diharapkan lebih memperhatikan aspek demografi, terutama keberagaman agama, dalam proses penelitian sehingga mendapatkan

gambaran *burnout* dan *spiritual well-being* yang lebih komprehensif berdasarkan keragaman agama. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan agar mampu menggali lebih dalam faktor penyebab perbedaan tingkat *burnout* dan *spiritual well-being* antara Kantor Pusat PLN dan Kantor PLN Area Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Nul Karim*. (1996). Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Abu-El-Noor, N. I., & Radwan, A. S., (2015). Assesing Spiritual Well-being of Arab Muslim Prostate Survivors: A Refelction For A New Spiritual Health Care Policy. *Impact Journals*, 3(8), 1-14.
- Amy, L. Ai. (2000). Spiritual Well Being, Spiritual Growth, and Spiritual Care for the Aged; A Cross-Faith and Interdisciplinary Effort. *Journal of Religious Gerontology*, 2 (11), 3-28.
- Bakker, A. B., & Costa, P. L., (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1, 112-119.
- Cat, S., Cengiz, S., & Cengiz, E. (2014). The Effect of Spiritual Intelligence on The Dimmensions of Burnout Syndrome. *Int J. Eco. Res*, 515, 36-44.
- Ellison, Boardman, Williams, & Jackson. (2001). Religius Involvement, Stress and Mental Health: Findings from the 1995 Detroit Area Study. *Social Forces*, 80(1), 215-249.
- Glasberg, Horiuti, Novais, Canvezzi, Miranda, Chicoli, Gonvalces, Bensi, & Gegli.(2007). Prevalance of The Burnout Syndrome among Brazilian Medica Oncologists. *Rev. Assoc. Med. Bras*, 53(1).
- Gorji, Mohammadbagher. (2011). The Effect of Job Burnout Dimension on Employees Performance. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1, 243-246.
- Hadi, Sutrisno. (1973). *Metodologi research: untuk penulisan paper, skripsi, thesis, dan disertasi, jilid 1*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Hamid, A., Anwar, Z., dan Fasikhah, S.S. (2012). Metode Dzikir untuk Mengurangi Stress Pada Wanita Single Parent. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islami*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

- Hanida, W., Mudjadid, E., Nasution, H.H., & Shatri, H. (2016). Korelasi Aspek Spiritual dengan Kadar Interleukin-6 Serum Pada Pasien Hemodialisis Kronik. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, 3(1), 3-7.
- Karakas, Fahri. (2010). Spirituality and Performane in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94, 89-106.
- Kemenperin. (2015). *Sebanyak 60 Perusahaan Terancam Pailit*. Diunduh dari <http://www.kemenperin.go.id/artikel/5063/Sebanyak-60-Perusahaan-Terancam-Pailit> pada 27 Maret 2016.
- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodriguez—Srednicki, O., & Masco, J. L. (2010). The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, And Organizational Behavior. *Journal of Behaviours Ethic*, 95, 319-337.
- Laili, Latifatul. (2014). Pengaruh Kesejahteraan Spiritual Terhadap *Burnout* Pada Mahasiswa Pendidikan Dokter di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- Lestari, Rini, dan Purwati. (2002). Hubungan Antara Religiusitas dengan Tingkah Laku Coping. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi Indigenous*, 6(1).
- Mariyanti, S., & Citrawati, A. (2012). Burnout Pada Perawat yag Bertugas di Ruang rawat Inap dan Rawat Jalan RSAB Harapan Kita. *Jurnal Psikologi*. 9 (2). 48-59.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Scahufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annu. Rev Psychol*. 52. 397-422.
- Moberg. (2010). *Spirituality Research : Measuring The Measurable?*. 2(2), 99-114.
- Rizka, Z. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir dengan *Burnout* Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikogi Terapan*, 1(2), 260-272.
- Samsuddin. (2013). Burnout Pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus. *eJournal Psikologi*, 1(2): 187-199. Diakses dari ejournal.psikologi.fisip-unmul.org
- Santos, Alves, & Rodrigues.(2009). Burnout Syndrome in Nurses in An Intensive Care Unit. *Einstein*, 1, 58-63.
- Schaufeli, W. B. & Greenglass. E. R. (2001). Introduction to Special Issue on Burnout and Health. *Psychology and Health*, 16, 501-510.

- Sihotang, I. N. 2004. Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin. *Jurnal Psyche*, 1(1), 9-17.
- Suryani, Abdullah, A. Z., & Kadir, A. R. (2016). Pengaruh Kesejahteraan Spiritual (*Spiritual Well-being* dan Letak Kendali (*locus of control*) Terhadap *Burnout* Kerja Perawat di RS UNHAS Makassar. *JST Kesehatan*, 06 (02), 162-171.
- Tasharrafi, Z., Hatami, H.R., & Asgharnejad, A.A. (2013). The study of relationship between spiritual intelligence, resilience, and spiritual well-being with occupational burnout in nurses. *European Journal of Experimental Biology*, 03 (6), 410-414.
- Tribunnews. (2015). *Peneliti : Kasus Bunuh Diri Tinggi Karena Kelelahan dan Stres Kerja*. Diunduh dari <http://bali.tribunnews.com/2015/04/01/peneliti-kasus-bunuh-diri-tinggi-karena-kelelahan-dan-stres-kerja> pada 03 November 2016.

