

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP *BURNOUT* PADA DOSEN
DENGAN TUGAS TAMBAHAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata
Satu Psikologi (S.Psi)



Disusun oleh:

Muhammad Alif Nugroho

J01216025

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2021

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap *Burnout* Pada Dosen Dengan Tugas Tambahan” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 26 April 2021



Muhammad Alf Nugroho

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Spiritual terhadap *Burnout* pada Dosen dengan Tugas Tambahan

oleh:

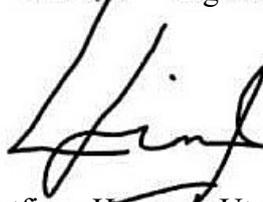
Muhammad Alif Nugroho

NIM. J01216025

Telah Disetujui untuk diajukan pada Skripsi

Surabaya, 26 April 2021

Pembimbing



Dr. Lutfiana Harmany Utami, S.Pd, M.Si
NIP. 197602272009122001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAN SPIRITUAL
TERHADAP *BURNOUT* PADA DOSEN DENGAN TUGAS TAMBAHAN**

Yang disusun oleh :
Muhammad Alif Nugroho

J01216025

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 8 Februari 2021



Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Dan Kesehatan

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji

Penguji I,

Dr. Lufiana Harmany Utami, S.Pd., M.Si
NIP. 197602272009122001

Penguji II

Dr. Suryani, S.Ag., S.Psi., M.Si
NIP. 197708122005012004

Penguji III

Soffy Balgles, M.Psi., Psikolog
NIP. 197609222009122001

Nova Lusiana, M.Keb
NIP. 198111022014032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Alif Nugroho
NIM : J01216025
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/ Psikologi
E-mail address : Muhammadalifnugroho@gmail.com

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP BURNOUT PADA DOSEN
DENGAN TUGAS TAMBAHAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 26 April 2021

(Muhammad Alif Nugroho)
nama terang dan tanda tangan

pengetahuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif.

Namun ada dosen dengan tugas tambahan yang memiliki sejumlah rutinitas selain tanggung jawab profesinya. Beban kerja tambahan itu tentunya mempengaruhi pikiran dan emosi. Sesuai hasil penelitian Sarwita & Sopiyan, (2017) kepada beberapa dosen di Universitas Majalengka diketahui banyak dosen yang memiliki beban kerja yang sangat berlebihan. Menurut Moch (2014) dosen yang memiliki jam kerja melampaui batas akan menyebabkan turunnya komitmen dan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Darmawan, dkk, (2015) menemukan *burnout* terjadi pada dosen disebabkan banyaknya tuntutan untuk meningkatkan kompetensi dan tanggung jawabnya terhadap universitas dan mahasiswa. Penelitian Reza, Anvari, Kalali, dan Gholipour (2011) juga menemukan bahwa *burnout* merupakan indeks untuk menunjukkan kinerja individu yang lemah dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi sikap, kesehatan fisik, mental dan pada akhirnya akan berdampak pada perilaku. Jika dosen mengalami *burnout* maka itu akan mempengaruhi kinerja, menurunkan produktivitas dan kemampuan memproses informasi, menimbulkan ketidaknyamanan, menghilangkan semangat, meningkatnya kesalahan dan kecelakaan kerja, serta menurunkan perhatian dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Farber (1991) menambahkan bahwa dosen lebih berisiko mengalami kelelahan emosional dibandingkan guru sekolah karena kelebihan beban kerja yang dimiliki. Dari hasil wawancara dengan dosen di Universitas Islam Negeri

Sunan Ampel Surabaya menunjukkan adanya fenomena *burnout*. *Burnout* disebabkan oleh adanya beban kerja tambahan selain melaksanakan kewajiban tri dharma universitas yang harus dikerjakan dalam waktu yang terbatas. Beberapa dosen mengeluhkan kejenuhan serta stress kerja saat menjalankan tugas tambahan seperti manajerial, mengumpulkan sejumlah data yang dibutuhkan universitas, melakukan pertemuan dengan atasan, staf administrasi serta kegiatan interaksi dalam bentuk yang lainnya.

Variabel *burnout* dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu beban kerja. Beban kerja adalah tanggungan pekerjaan yang diterima oleh individu maupun organisasi dalam periode yang ditentukan (Arasyandi & Bakhtiar, 2016). Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) ketika individu menerima beban kerja yang melebihi kapasitasnya serta keterbatasan dalam waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, maka besar kemungkinan mereka akan mengalami *burnout*. Hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan seperti meningkatnya absensi kehadiran, berkurangnya produktivitas dan efektivitas kerja, penurunan kepuasan kerja, rendahnya komitmen, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan turnover karyawan. Fitriyanti (2019) juga menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout* adalah beban kerja yang berlebih. Utami dan Nahartyo (2013) menemukan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dimiliki individu maka semakin besar kemungkinan individu tersebut akan mengalami *burnout*. Tamaela (2011) juga menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh terhadap tingkat *burnout*, artinya semakin banyak kelebihan beban kerja yang diterima maka dapat menyebabkan terjadinya *burnout*.

Karyawan yang memiliki beban kerja berlebih mengalami stres dan menyebabkan menurunnya kemampuan fisik dan kognitif (Kusnadi, 2014). Beban kerja dapat bersifat kuantitatif yang berupa jumlah pekerjaan yang berlebihan serta kualitatif yaitu tingkat kesulitan pekerjaan tersebut yang harus ditangani (Purbaningrat dan Surya, 2015). Iroegbu (2014) mengatakan bahwa beban kerja muncul dari tuntutan tugas, lingkungan kerja, dan persepsi individu terhadap peran, tugas, waktu dan sumber daya yang dimiliki. Pada penelitian bukan beban kerja yang menimbulkan *burnout* melainkan variabel lain seperti kondisi lingkungan kerja serta dukungan sosial (Romadhoni, Asmony, & Suryatni, 2015).

Sedangkan faktor yang mempengaruhi *burnout* dari internal yaitu kecerdasan spiritual. kemampuan individu memberikan makna dan misi dalam kehidupan, memiliki keyakinan dalam hidup, memahami nilai-nilai yang seimbang untuk menjadikan dunia lebih baik disebut kecerdasan spiritual (Yosi dan Dryer, 2008). Hal ini didukung penelitian terdahulu yang diteliti oleh Marzabadi (2013) mempelajari hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kelelahan kerja di antara staf universitas militer dan hasilnya menunjukkan semakin rendah kecerdasan spiritual yang dimiliki maka semakin besar kemungkinan individu mengalami *burnout*. Sedat, Sevil dan Cengiz (2014) juga menyatakan bahwa kecerdasan spiritual dapat menurunkan tingkat kelelahan serta berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kompetensi individu.

Emmons (2000) menambahkan bahwa kecerdasan spiritual dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan. Semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki individu maka semakin kecil

kemungkinan mereka mengalami *burnout* (Pratiwi dan Nurtjahjanti, 2018). Penelitian Shorabadi (2015) juga menunjukkan korelasi negatif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan kelelahan kerja pada staf di rumah sakit. Dengan kata lain semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki individu maka semakin rendah kelelahan yang dialami.

Namun McEwan (2004) menemukan bahwa kecerdasan spiritual tidak berhubungan dengan *burnout* sehingga tidak peduli seberapa tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki individu, mereka tetap akan mengalami masalah psikologis. Adnyani (2017) menjelaskan *burnout* pada individu terjadi disebabkan oleh kurangnya pemberian dukungan sosial yang didapatkan individu dari lingkungan sekitarnya. Ekermans dan Brand (2012) mengatakan bahwa kecerdasan emosional yang semakin tinggi yang dimiliki individu maka semakin kecil kemungkinan terjadinya *burnout*. Sysditya Ekawanti (2016) menambahkan bahwa regulasi diri yang tinggi juga dapat mencegah gejala-gejala terjadinya *burnout*.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam latar belakang di atas, terlihat bahwa topik *burnout* pada dosen dengan tugas tambahan menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti. Sejumlah penelitian melihat bagaimana kecerdasan spiritual dan beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* secara terpisah. Namun penelitian ini akan melihat bagaimana kedua variable tersebut berkontribusi terhadap terbentuknya *burnout*. Selain itu kesenjangan dari hasil penelitian sebelumnya memberikan peluang bagi penelitian selanjutnya. Dengan sejumlah alasan tersebut, penelitian ini akan melihat bagaimana pengaruh

sinisme, putus asa, depresi, tidak berdaya, apatis terhadap lingkungan juga ditimbulkan akibat mengalami kelelahan kerja (*burnout*) yang monoton dan menekan individu seperti (Leither dan Maslach (2005). Bidang pekerjaan yang berpotensi mengalami *burnout* antara lain seperti bidang pelayanan, pekerja sosial, pekerja bidang kesehatan, dan dibidang pendidikan Leither dan Maslach (2005). Dari beberapa pendapat diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah bentuk kelelahan, rasa putus asa, stress berlarut-larut yang mempengaruhi kinerja, kualitas, pelayanan, dan masalah kesehatan individu.

2. Aspek-aspek *Burnout*

Aspek utama dari *burnout* yaitu kelelahan emosional (emotional exhaustion), depersonalisasi (depersonalization), dan rendahnya penghargaan diri (reduce personal achomplishment) Leither dan Maslach (2005). Kelelahan emosional adalah aspek pertama dari *burnout* yang disebabkan oleh tekanan lingkungan, konflik peran terlebih dengan beban kerja tinggi yang menguras energi individu sehingga menimbulkan kelelahan kerja dalam jangka waktu yang lama secara emosi maupun fisik oleh individu. Profesi kerja yang berpotensi mengalami gejala tersebut adalah profesi pelayanan yang tentu saja merupakan karakteristik profesional agar selalu berhadapan dengan orang lain. Kelelahan emosional ini ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional antara lain perasaan frustrasi, putus asa, mudah marah, mudah tersinggung, tidak berdaya, sedih, merasa tertekan dan apatis terhadap lingkungan kerja.

Depersonalisasi adalah aspek kedua dari *burnout* yang disebabkan individu tidak mampu mengatasi ketidakseimbangan tuntutan kerja dan mengatasi

kelelahan emosional sehingga muncul perasaan negatif kepada individu lain. Dampak yang ditimbulkan dari gejala ini antara lain adanya sikap negatif, kasar, sinis, menarik diri dari lingkungan dan menjaga jarak dengan orang lain. tindakan seperti itu ditunjukkan sebagai bentuk kekecewaan, menyesal serta malu pada dirinya sendiri. Rendahnya pencapaian diri merupakan aspek terakhir dari *burnout* dimana individu mempunyai perasaan tidak puas terhadap kehidupan, diri sendiri, dan penurunan kinerja. Individu mengalami kesulitan untuk mencapai prestasi kerja yang disebabkan perasaan tidak mampu, merasa belum memiliki pengalaman dalam pekerjaan, dan merasa tidak puas dengan prestasi individu lain (Schaufeli Leiter, & Maslach 2009).

Baron dan Greenberg menjelaskan terdapat empat aspek *burnout* yaitu kelelahan fisik (*physical exhaustion*), Kelelahan emosional, (*emotional exhaustion*), (*mental exhaustion*) dan rendahnya penghargaan diri (*low of accomplishment*). kelelahan fisik (*physical exhaustion*), yang ditandai dengan beberapa gangguan fisik seperti mual, sakit kepala, pola makan serta istirahat yang tidak teratur dan selalu merasa letih. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) memiliki beberapa gejala diantaranya seperti perasaan cemas, depresi, amudah marah, frustrasi, mudah tersinggung, tempramen dengan alasan yang tidak jelas. Kelelahan mental (*mental exhaustion*) individu terlihat dengan selalu berpikiran negatif, sikap sinis dengan orang lain, dan memandang diri sendiri tidak lebih baik dari orang lain. Terakhir yaitu rendahnya penghargaan diri (*low of accomplishment*) ditandai dengan kekecewaan terhadap segala sesuatu yang terjadi pada diri sendiri.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout*

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) menjelaskan ada sejumlah faktor eksternal dan internal yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. Faktor eksternal meliputi beban kerja, karakteristik pekerjaan, tugas, dan organisasi sedangkan faktor internal berasal dari karakteristik demografi, sikap dalam melakukan setiap pekerjaan, dan kepribadian. Olanrewaju & Chineye (2013) menemukan perbedaan hasil gejala *burnout* antara perawat laki-laki dengan perawat perempuan ketika melakukan penelitian *burnout* pada tenaga kesehatan di rumah sakit universitas negeri Ado-Ekiti Nigeria. Usia menunjukkan cukupnya pengalaman individu, usia yang relatif muda lebih mudah mengalami *burnout* seperti ketika berada di lingkungan kerja. Banyak permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja seperti perawat. Usia berpengaruh terhadap perkembangan emosi individu bagaimana cara menanggapi persoalan tersebut. (Vera, 2015). Tingkat pendidikan individu yang rendah akan berpengaruh dalam menyikapi permasalahan sehingga lebih mudah terkena gejala *burnout*. Status individu yang telah menikah juga menunjukkan perbedaan dalam menghindari *burnout* karena mendapatkan dukungan dari pasangan dibandingkan individu yang masih lajang.

Karakteristik personal individu dapat memberikan pengaruh tinggi rendahnya *burnout*. Individu yang memiliki cara untuk mengatasi masalah yang sedang dialami serta dapat meningkatkan coping stress dengan baik akan mudah menghilangkan gejala *burnout*. Setiap individu memiliki sikap yang berbeda dalam bekerja. Individu yang memiliki harapan yang terlalu tinggi akan

menimbulkan stress yang berkelanjutan ketika kenyataan tidak sesuai dengan harapan.

Adapun faktor eksternal adalah faktor situasional dilingkungan individu meliputi beban kerja yang tinggi, peran ambiguitas, konflik peran, karakteristik organisasi . Beban kerja yang berlebihan yang tidak seimbang dengan waktu yang diberikan secara berkelanjutan dapat menyebabkan *burnout*. Begitu juga dengan pekerjaan yang sulit untuk di selesaikan menyebabkan individu menghindari dari kewajiban mereka. Peran ambiguitas menyebabkan individu tidak memiliki tujuan yang jelas mengenai harapan serta perannya dalam lingkungan.

Konflik peran juga berpotensi menimbulkan stress berujung *burnout* disebabkan karena tuntutan pekerjaan bertentangan dengan apa yang menjadi pekerjaan utama individu. Terakhir karakteristik organisasi diantaranya seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan atasan, dukungan sosial rekan kerja. Individu yang baru bekerja akan menyesuaikan budaya agar dapat diterima anggota organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan atasan juga dapat mempengaruhi *burnout* individu apabila tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan dalam menyelesaikan setiap tuntutan pekerjaan. dukungan rekan kerja juga menurunkan *burnout* karena dapat membantu individu mengatasi masalah yang dihadapinya. *Burnout* menyebabkan menurunnya kinerja kerja individu.

4. Dampak *Burnout*

Maslach (2001) mengatakan bahwa faktor *burnout* diatas berdampak pada kinerja pekerjaan seperti kehilangan energy, kehilangan motivasi, kehilangan kepercayaan diri. Kehilangan energi menyebabkan individu menghindari

kewajiban pada pekerjaannya sehingga meningkatnya tingkat absensi, berkurangnya produktivitas dan efektivitas kerja, kehilangan motivasi menurunkan kepuasan kerja, rendahnya komitmen, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. *Burnout* yang disebabkan beban pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai waktunya membuat individu juga kehilangan kepercayaan diri karena ragu akan kemampuannya.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah tanggungan pekerjaan yang diterima oleh individu maupun organisasi dalam periode yang ditentukan (Arasyandi & Bakhtiar, 2016). Fajriani dan Septiari (2015) menjelaskan beban kerja adalah persepsi individu mengenai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu baik berupa beban kerja fisik maupun psikologis. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan dengan waktu tertentu yang harus dipikul oleh individu atau organisasi (permendagri 2008). Pentingnya sebuah organisasi melakukan pengukuran beban kerja untuk mengetahui keterbatasan yang menghambat individu dan organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Cain, 2007). Dilihat dari sudut pandang ergonomic setiap individu menerima beban kerja disesuaikan dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, serta waktu yang dimiliki.

Pekerjaan yang memiliki beban kerja yang tinggi diantaranya seperti guru, dosen, manajer, operator, dan produsen. Intensitas beban kerja yang tinggi apabila terdapat tekanan dan ketegangan yang dirasakan oleh individu baik secara fisik

maupun mental. Definisi dari tekanan tersebut seperti dari aktivitas manusia, organisasi, lingkungannya dan tugas-tugas pekerjaan. Sedangkan definisi dari ketegangan adalah hasil yang dirasakan oleh individu dari segala tekanan yang diterima Hart (2006).

Beban kerja dibagi menjadi dua yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik adalah setiap aktivitas yang menggunakan otot manusia sedangkan beban kerja mental menggunakan otak atau pikiran manusia. Setiap tugas dan kewajiban menjadi beban kerja bagi individu yang memilikinya, banyak dan beratnya tergantung bagaimana individu menyelesaikan beban tersebut. Individu diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan cepat, akurat dan hasil yang sesuai dengan sumber daya yang tersedia Hart (2006). Segala sesuatu yang terjadi dari hasil proses interaksi (persepsi) antara tuntutan pekerjaan dengan lingkungan kerja disebut beban kerja. Tinggi rendah tingkat tuntutan pekerjaan individu akan mempengaruhi persepsi serta performa pekerjaannya. Beban kerja

Pentingnya sebuah organisasi melakukan pengukuran beban kerja untuk mengetahui keterbatasan yang menghambat individu dan organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Cain, 2007). Beban kerja yang berlebihan meliputi setiap tindakan yang dilakukan harus ditulis, tanggung jawab terhadap diri sendiri dan lingkungan, pekerjaan yang monoton, rutin dan bukan rutin harus diselesaikan dalam waktu yang sama. Dilihat dari sudut pandang ergonomic setiap individu menerima beban kerja disesuaikan dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, serta waktu yang dimiliki. Dampak dari beban kerja

yang berlebihan antara lain kelelahan kerja, stress kerja, penyakit dan kecelakaan kerja Hart (2006).

Pekerjaan yang memiliki beban kerja yang tinggi diantaranya seperti guru, dosen, manajer, operator, dan produsen. Intensitas beban kerja yang tinggi apabila terdapat tekanan dan ketegangan yang dirasakan oleh individu baik secara fisik maupun mental. definisi dari tekanan tersebut seperti dari aktivitas manusia, organisasi, lingkungannya dan tugas-tugas pekerjaan. Sedangkan definisi dari ketegangan adalah hasil yang dirasakan oleh individu dari segala tekanan yang diterima Hart (2006). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah usaha yang dikeluarkan individu untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan.

2. Aspek-aspek Beban Kerja

Pada tahun 1981 Sandra G. dan Lowell E. Staveland pertama kali mengembangkan metode pengukuran beban kerja yang disebut NASA-TLX. Metode pengukuran ini berupa kuesioner yang dikembangkan dengan adanya kebutuhan pengukuran subjektif yang lebih mudah namun lebih sensitif pada pengukuran beban kerja (Arasyandi & Bakhtiar, 2016). Metode NASA-TLX terdapat 6 aspek yaitu: mental demand, physical demand, temporal demand, performance (performa), effort, dan frustration demand Hart (2006). Mental Demand adalah kemampuan tiap-tiap orang dalam memproses informasi terbatas, hal ini mempengaruhi tingkat kinerja individu yang dapat dicapai. Jika kinerja manusia rendah maka itu bukanlah hal yang baik karena tidak banyak yang bisa dikerjakan sehingga individu akan mudah bosan dan cenderung kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya. Kondisi ini dapat

dikatakan sebagai underload yaitu tingkat beban kerja di bawah standar dan peningkatan beban kerja setelah titik ini akan menyebabkan degradasi dalam kinerja. Pada tingkat beban kerja yang sangat tinggi atau overload, informasi penting akan hilang akibat dari pendangkalan atau pemfokusan perhatian hanya satu aspek dari pekerjaan.

Physical Demand berupa aspek mengenai kebutuhan fisik yang memiliki deskripsi yaitu tentang seberapa banyak aktivitas fisik yang dibutuhkan seperti mendorong, menarik, memutar, mengontrol, mengoperasikan dan sebagainya. Selanjutnya mengenai tugas fisik yang dilakukan tersebut apakah termasuk dalam katagori mudah atau sulit untuk dikerjakan, gerakan yang dilakukan selama aktivitas cepat atau lambat, serta melelahkan atau tidak.

Temporal Demand adalah tentang aspek kebutuhan waktu. Hal ini tergantung dari ketersediaan waktu dan kemampuan menggunakan waktu dalam menjalankan suatu aktivitas. Hal ini berkaitan erat dengan analisis batas waktu yang merupakan metode primer untuk mengetahui apakah subjek dapat menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan. Performance sebagai aspek yang memiliki pengertian tentang seberapa berhasil atau sukseskah pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah ditetapkan oleh atasannya. Selain itu performa juga melihat apakah pekerja puas dengan performansi dirinya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Effort menjadi aspek yang menunjukkan seberapa besar usaha yang dilakukan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini usaha yang dilakukan meliputi usaha mental dan fisik. Frustration Demand

menunjukkan bagaimana dengan kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi, stress dan ketakutan selama melaksanakan suatu pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan lebih sulit dilakukan dari yang sebenarnya. Sejalan dengan meningkatnya stress, maka konsentrasi terhadap pekerjaan menjadi kacau ada sejumlah faktor yang muncul dari individu seperti kelelahan, ketakutan, tingkat keahlian, dan kenyamanan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat aspek-aspek dari beban kerja yakni mental demand, physical demand, temporal demand, performance (performa), effort, dan frustration demand.

3. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Hart (2006) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang menentukan beban kerja antara lain adalah tuntutan tugas, performa dan usaha. Tuntutan tugas ditentukan dari jumlah tugas yang dilakukan oleh individu. Individu yang memiliki pengalaman baru menunjukkan sikap yang berbeda dalam menjalankan tugas yang diberikan. Usaha adalah jumlah tenaga yang dikeluarkan oleh individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Terakhir adalah performa yang merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tenaga atau usaha yang dikeluarkan dengan jumlah tuntutan tugas yang diterima. Apabila individu tidak mampu mengeluarkan usaha atau tenaga untuk menyelesaikan tugasnya maka dapat dikatakan performanya menurun.

Tarwaka & Bakri (2004) menjelaskan faktor yang mempengaruhi beban kerja dibagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja sering disebut sebagai stressor yang berasal dari luar tubuh

individu yaitu tugas-tugas (task) yang bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, sarana kerja, situasi kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. selanjutnya faktor organisasi kerja juga mempengaruhi beban kerja seperti lama waktu dalam bekerja, waktu istirahat, kerja shift, system pengupahan, tugas dan wewenang. Beban kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti lingkungan kerja afisik meliputi (penerangan, kebisingan, getaran, mekanis), lingkungan kerja kimiawi seperti (debu, gas, pencemaran udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja). Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh individu sendiri sebagai respon dari beban kerja eksternal yang dikenal dengan strain. Faktor somatis seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi sedangkan faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya. Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa beban kerja memiliki tiga faktor yakni tuntutan tugas, performa dan tenaga. Dampak dari beban kerja yang berlebihan antara lain kelelahan kerja, stress kerja, penyakit dan kecelakaan kerja Hart (2006).

C. Kecerdasan Spiritual

1. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan individu memberikan makna dan misi dalam kehidupan, memiliki keyakinan dalam hidup, memahami nilai-nilai yang seimbang untuk menjadikan dunia lebih baik (Yosi dan Dryer, 2008). Selain itu King dkk (2009) mengartikan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan

individu menerapkan, memanifestasikan dan mewujudkan sumber daya spiritual, nilai-nilai dan kualitas diri untuk meningkatkan fungsi sehari-hari. Sisk (2002) menggambarkan kecerdasan spiritual sebagai kesadaran diri yang mendalam di mana individu menyadari akan aspek dirinya meliputi tubuh-pikiran dan jiwa. Naghi (2015) menambahkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi fleksibilitas kinerja, kemampuan beradaptasi dan meningkatkan kualitas kehidupan sehingga dapat membuat individu terhindar dari sindrom kelelahan. Amram dan Dryer (2007) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk menerapkan kualitas spiritual dan kesadaran akan makna hidup serta kesejahteraan. Individu yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi lebih mudah untuk menemukan solusi dan mencapai tujuannya. Amram dan Dryer (2007) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual mampu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup individu lebih bermakna dibanding dengan yang lain. Spiritualitas dapat dilakukan oleh guru sekolah, profesor, Dosen, pemimpin agama, dan pembimbing spiritual.

Rosidin (2018) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk mengatasi dan menyelesaikan permasalahan hidup dengan menempatkan perilaku individu pada konteks makna yang lebih dalam dan luas. Individu dengan kecerdasan spiritual yang berkembang dengan baik ditandai dengan perilaku yang fleksibel, mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan, memiliki tingkat kesadaran tinggi, mampu menghadapi penderitaan, mampu mengambil pelajaran dari kegagalan, dan memiliki visi misi dalam hidup. Kecerdasan spiritual membuat individu

menemukan makna hidup dari setiap kejadian yang terjadi dan mampu membangun kembali kehidupan yang lebih baik dan utuh dari sebelumnya. Individu akan merasakan bahwa semua kejadian didalam kehidupan sudah menjadi takdir tuhan sehingga melakukan segala jenis kegiatan dengan hati yang senang (ikhlas) dan selalu mengaitkannya dengan ibadah (Zohar dan Marshall, 2000).

2. Aspek-aspek Kecerdasan Spiritual

Amram (2007) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual terdiri dari tujuh aspek yaitu kesadaran, anugerah, kebermaknaan, transendensi, kebenaran, pasrah, kebatinan tuhan. Kesadaran (Consciousness) merupakan pengetahuan dan niat yang jelas untuk menampilkan intuisi dan praktek-praktek spiritual. Individu yang merasa memiliki kesadaran akan menunjukkan sifat perhatian (mindfulness) untuk mengenali diri sendiri dan hidup secara sadar dengan tujuan hidup yang jelas. Dalam meningkatkan kesadaran individu perlu melakukan praktek-praktek spiritual sehingga dapat menyaring pengaruh buruk dari dalam dirinya maupun lingkungan. Individu menyadari bahwa tuhan memberi pertolongan melalui cara yang tidak rasional berasal dari aktivitas spiritual yang individu lakukan seperti meditasi, doa, keheningan, intuisi dan mimpi.

Anugerah (grace) adalah perasaan dalam kesucian yang sejalan dengan kepercayaan dan cinta dari tuhan untuk hambanya dalam menjalani kehidupan. Individu menemukan anugerah dengan merasa bersyukur melihat keindahan dan sukacita, selalu berusaha untuk menghargai hidup dengan memiliki harapan. Kebermaknaan diartikan dari pemahaman individu tentang tujuan hidupnya

sehari-hari. Kehidupan memberikan makna kepada individu untuk selalu melayani tuhan ketika dalam menghadapi rasa senang dan penderitaan.

Transendensi (transcendence) adalah sifat yang melampaui dorongan alamiah individu sebagai manusia. Segala yang terjadi dalam hidup karena kehendak tuhan meskipun individu yang memilih hakekat hidupnya. Dengan melampaui sifat egois dari sisi kemanusiaan, individu mampu melihat sudut pandang kehidupan secara keseluruhan melalui rasa empati, cinta dan kasih sayang. Kebenaran (truth) tentang penerimaan yang terbuka dan rasa ingin tahu dan menaruh kasih terhadap semua ciptaan dalam kehidupan ini. Individu memiliki rasa menerima, memaafkan, dan bersyukur atas segala yang terjadi didalam kehidupan. keadaan membuat individu lebih terbuka dan bersikap bijaksana terhadap perubahan lingkungan.

Sifat pasrah (Peaceful surrender to Self) seperti didapatkan dari penyerahan diri pada yang maha kuasa. Individu merasakan kedamaian secara mutlak ketika berkomunikasi dengan tuhan. Kedamaian yang berpusat pada keseimbangan kehidupan, penerimaan diri, rendah hati, menyampingkan ego, meningkatkan belas kasih dan keutuhan batin. Aspek terakhir adalah keteguhan batin (Inner-Directedness) individu dalam menjalani kehidupan lebih bijaksana, bertanggung jawab dan integritas. Segala tindakan individu akan mendapatkan balasan tuhan sehingga individu memiliki kebebasan memilih hidup namun tetap dalam pengodisian dan keterikatan tuhan.

3. Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Spiritual

Amram dan Dryer (2007) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual yaitu cinta, keyakinan, perenungan, pencarian jati diri. Individu yang memiliki rasa cinta kepada Tuhan akan menyadari dari mana individu berasal dan akan kembali kepada pemilik kehidupan. Keyakinan akan kembali kepada Tuhan membuat individu merasa segala tindakan yang dilakukan akan mendapatkan balasan sehingga akan berbuat baik sesuai apa yang Tuhan perintahkan. Setiap perbuatan akan mendapatkan balasan sehingga individu melakukan perenungan dengan lebih bijaksana dalam bertindak individu menemukan dan menentukan tujuan hidup yang lebih baik. Pencarian jati diri membuat individu memiliki rasa ingin tahu yang berlebihan sehingga tercipta kreatifitas, komitmen tinggi dan menyelesaikan setiap kesulitan dalam kehidupan. Dengan demikian individu ketika menghadapi persoalan dalam hidup lebih matang, tidak hanya dihadapi dan diselesaikan secara rasional maupun emosional saja, namun tetap menghubungkannya kepada makna kehidupan secara spiritual.

D. Hubungan Antar Variabel

Menurut Tamaela, (2011) beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kelelahan kerja dan mengurangi kinerja karyawan. Prijayanti (2015) juga menjelaskan bahwa ketika beban kerja yang ditanggung karyawan melebihi kemampuannya maka hal itu dapat mengakibatkan karyawan putus asa, tidak aman, dan mudah tersinggung dilingkungan kerja. Gejala-gejala *burnout* ditunjukkan dengan hasil penelitian pada subjek pustakawan di kota Mataram

seperti cenderung pasif, mudah lelah, sakit-sakitan serta sering absen dari pekerjaan (Romadhoni et al. 2015).

Selanjutnya Santoso (2017) memberikan penjelasan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Kecerdasan spiritual yang dimiliki individu akan mengurangi tingkat *burnout* karena keyakinan bahwa tuhan akan memberikan pertolongan dalam setiap masalah yang dihadapi (Khanifar, Maleki, Nazhari, & Emami, 2012). Wachholtz, (2016) menambahkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan spiritual serta menerapkan kegiatan spiritual dalam kehidupan sehari-hari dapat mencegah terjadinya gejala *burnout*. Hal tersebut disebabkan individu yang melakukan kegiatan spiritual dapat merasa tenang dalam menemukan solusi dengan mengurangi tingkat stress yang dialami. Kusuma (2018) mengatakan bahwa peran kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi dapat melemahkan pengaruh positif role overload terhadap *burnout*. Individu yang memiliki kecerdasan spiritual memungkinkan untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, menemukan solusi serta membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Sesuai dengan hasil penelitian Santoso (2017) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu meningkatkan dan menyeimbangkan fisik, mental, emosional dan menguatkan spiritual individu dalam menghadapi permasalahan di lingkungan sekitarnya.

E. Kerangka Teoritik

Razak, Hamzah, (2019) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap terjadi *burnout*. Beban pekerjaan yang melebihi kapasitas menyebabkan terjadinya stress dalam konflik peran, ambiguitas terhadap pekerjaan,

Tabel 3.2 Krejcie dan morgan

Population	Confidence level 90 per cent			Confidence level 95 per cent			Confidence level 99 per cent		
	Confidence	Confidence	Confidence	Confidence	Confidence	Confidence	Confidence	Confidence	Confidence
30	27	28	29	28	29	29	29	29	30
50	42	45	47	44	46	48	46	48	49
75	59	64	68	63	67	70	67	70	72
100	73	81	88	79	86	91	87	91	95
120	83	94	104	91	100	108	102	108	113
150	97	111	125	108	120	132	122	131	139
200	115	136	158	132	150	168	154	168	180
250	130	157	188	151	176	203	182	201	220
300	143	176	215	168	200	234	207	233	258
350	153	192	239	183	221	264	229	262	294
400	162	206	262	196	240	291	250	289	329
450	170	219	282	207	257	317	268	314	362
500	176	230	301	217	273	340	285	337	393
600	187	249	335	234	300	384	315	380	453
650	192	257	350	241	312	404	328	400	481
700	196	265	364	248	323	423	341	418	507
800	203	278	389	260	343	457	363	452	558
900	209	289	411	269	360	468	382	482	605
1,000	214	298	431	278	375	516	399	509	648
1,100	218	307	448	285	388	542	414	534	689
1,200	222	314	464	291	400	565	427	556	727
1,300	225	321	478	297	411	586	439	577	762
1,400	228	326	491	301	420	606	450	596	796
1,500	230	331	503	306	429	624	460	613	827
2,000	240	351	549	322	462	696	498	683	959
2,500	246	364	581	333	484	749	524	733	1,061
5,000	258	392	657	357	536	879	586	859	1,347
7,500	263	403	687	365	556	934	610	911	1,480
10,000	265	408	703	370	566	964	622	939	1,556
20,000	269	417	729	377	583	1,013	642	986	1,688
30,000	270	419	738	379	588	1,030	649	1,002	1,737
40,000	270	421	742	381	591	1,039	653	1,011	1,762
50,000	271	422	745	381	593	1,045	655	1,016	1,778
100,000	272	424	751	383	597	1,056	659	1,026	1,810
150,000	272	424	752	383	598	1,060	661	1,030	1,821
200,000	272	424	753	383	598	1,061	661	1,031	1,826
250,000	272	425	754	384	599	1,063	662	1,033	1,830
500,000	272	425	755	384	600	1,065	663	1,035	1,837
1,000,000	272	425	756	384	600	1,066	663	1,036	1,840

Jumlah penentuan sampel dari populasi yang ditentukan tabel Krejcie dan Morgan dengan jumlah populasi 170 taraf kepercayaannya 90% yaitu sejumlah 105 subjek. Pengambilan sampel Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball (Sugiyono, 2012).

Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Variabel Kecerdasan Spiritual

Kategori	Jumlah	Persentase
Rendah	24	22.9 %
Sedang	67	63.8 %
Tinggi	14	13.3 %
Total	105	100.0 %

c. Data tabulasi silang**1) Tabulasi Silang Data Demografis dengan *Burnout*****a) Tabulasi Silang Jenis Kelamin Dengan *Burnout***

Hasil tabulasi silang jenis kelamin dengan *burnout* menunjukkan ada 17 orang dosen laki-laki dan 5 dosen perempuan mengalami *burnout* tinggi, kelompok sedang berjumlah 56 orang laki-laki dan 14 orang perempuan.

Tabel 4.8 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan *Burnout*

Variabel <i>Burnout</i>	Kategori	Jenis Kelamin		Persentase
		Laki-laki	Perempuan	
	RENDAH	12 (92.3%)	1 (7.7%)	100.0 %
	SEDANG	56 (80.0%)	14 (20.0%)	100.0 %
	TINGGI	17 (77.3%)	5 (22.7%)	100.0 %

b) Tabulasi Silang Usia Dengan *Burnout*

Hasil tabulasi silang usia dengan *burnout* menunjukkan *burnout* yang tinggi dialami oleh subjek pada usia 36-41 tahun sebanyak 10 orang, subjek pada usia 42-45 tahun dan 46-53 tahun masing-masing sebanyak 6 orang.

Tabel 4.9 Tabulasi Silang usia dengan *Burnout*

Variabel Kategori <i>Burnout</i>	USIA			Persentase
	36-41 tahun	42-45 tahun	46-53 tahun	
RENDAH	4 (30.8%)	6 (46.2%)	3 (23.0%)	100.0 %
SEDANG	14 (20.0%)	33(47.1%)	23 (32.9%)	100.0 %
TINGGI	10 (45.4%)	6 (27.3%)	6 (27.3%)	100.0 %

Tabel 4.20 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.675	2	87,337	5.304	,004 ^a
	Residual	1679.516	103	16,466		
	Total	1854.190	105			

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 5.304 dengan sig 0.004 yang berarti hipotesis diterima. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja dan kecerdasan spiritual berpengaruh dengan variabel *burnout*, sehingga kedua variabel tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel *burnout*. Selain itu nilai koefisien determinasi menggambarkan besarnya sumbangan dari variabel bebas yang saat ini diteliti dengan variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,307 ^a	,094	,103	4.058

Dari tabel diatas dapat diperoleh bahwa nilai R Square sebesar 0.094. Nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel beban kerja dan kecerdasan spiritual berpengaruh 9.4 % dan sisanya 91.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Hasil analisis data diperoleh bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*. Beban kerja yang dimiliki individu dalam melakukan pekerjaannya berpengaruh terhadap tingkat *burnout* yang dirasakan. Beban kerja yang tinggi akan membutuhkan tenaga yang lebih sehingga individu mudah mengalami kelelahan. Individu yang mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional berdampak pada penurunan performa dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi kelelahan yang berlarut-larut akan membuat individu mengalami gejala-gejala *burnout*. Dosen dengan tugas tambahan menjadi salah satu profesi yang berpotensi mengalami *burnout* ketika mereka relatif memiliki beban kerja yang berlebihan. Mereka tidak hanya memiliki satu jenis beban kerja untuk diselesaikan tetapi juga diwajibkan untuk memberikan pelayanan terbaik. Beban kerja yang tinggi tidak dapat menyebabkan *burnout* apabila individu mampu manajemen waktu dengan baik, menjaga kesehatan fisik dan selalu melatih mental skill. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dikatakan Suana (2019) bahwa tingginya beban kerja yang dimiliki memicu timbulnya kejenuhan dan berakibat pada penurunan kinerja. Hart (2006) juga menjelaskan bahwa tingginya intensitas beban kerja yang dimiliki individu maka mempengaruhi fisik dan mental individu sehingga menyebabkan kelelahan kerja, stress kerja, penyakit dan kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil kategori beban kerja didapatkan sebagian besar dosen memiliki beban kerjatinggi. Beban kerja dikatakan tinggi apabila jumlah dari

tekanan yang diterima dan tenaga yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak seimbang sehingga menyebabkan kelelahan fisik, emosional dan mental individu. Hart (2006) menjelaskan bahwa beban kerja terlalu tinggi menyebabkan individu mengalami kelelahan, mudah bosan dan kehilangan ketertarikan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja yang tidak sesuai akan mengambat kinerja individu itu sendiri, hal itu disebabkan kemampuan yang dimiliki individu dalam memproses informasi cukup terbatas. Romadhoni (2015) mengatakan bahwa individu menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki hal ini disebabkan adanya keterbatasan waktu dan kapasitas dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas.

Berdasarkan dari data tabulasi silang antara jenis kelamin dengan beban kerja menunjukkan bahwa baik dosen laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki tingkat beban kerja yang tinggi. Darmawan dkk (2015) mengatakan bahwa semua individu baik laki-laki maupun perempuan memiliki resiko untuk mengalami *burnout* apabila tidak mampu menyeimbangkan beban kerja yang dimiliki dengan kemampuan yang dikuasai.

Data tabulasi silang antara rentang usia dengan beban kerja menggambarkan bahwa usia baik tua maupun muda dapat mengalami *burnout* jika memiliki beban kerja yang tinggi. Hal itu juga dijelaskan oleh Sari, (2015) bahwa usia berpengaruh terhadap *burnout* pada individu. Seseorang yang berusia lebih tua biasanya lebih menguasai pekerjaan yang dimiliki namun keinginan mencapai kinerja yang baik menjadi lebih tinggi dibandingkan yang berusia lebih muda sehingga hal itu memicu terjadinya *burnout*.

2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap *Burnout*

Hipotesis kedua menjelaskan bahwa ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *burnout* dosen dengan tugas tambahan. Kecerdasan spiritual yang dimiliki dosen dapat mempengaruhi persepsi dan tindakan dalam memaknai hidup yang lebih luas sehingga hal itu dapat menurunkan kondisi kelelahan kerja yang dirasakan dalam melakukan berbagai pekerjaan. Penelitian yang sama dijelaskan oleh Amram dan Dryer (2007) bahwa kecerdasan spiritual dapat menurunkan *burnout*, hal itu disebabkan kecerdasan spiritual yang baik membuat individu berusaha memaknai sebuah permasalahan menjadi sebuah jalan lebih mendekati diri kepada Tuhan. Kecerdasan spiritual yang dimiliki individu didalam profesi pelayanan seperti dosen dapat membantu dalam menyelesaikan konflik atau masalah sehingga memperkecil kemungkinan untuk mengalami *burnout*. Aspek-aspek yang mampu menurunkan *burnout* pada dosen yaitu Kesadaran Diri, Anugerah, dan Makna. Individu yang memiliki kesadaran diri yang baik akan cenderung lebih mampu dalam menyesuaikan lingkungan baru, memiliki prinsip dan visi yang kuat. Selanjutnya dosen merasa profesi yang dijalani sebagai amanah dari Tuhan untuk tujuan yang mulia. Hal itu meningkatkan rasa syukur atas kebermanfaatannya ilmu yang dimiliki. Dosen selalu berusaha untuk memaknai setiap sisi kehidupan sehingga mampu mengelola stres dengan bertahan dalam kesulitan. Sesuai dengan penelitian Kusuma (2018) bahwa kecerdasan spiritual yang tinggi akan meningkatkan integritas diri individu dalam menghadapi tekanan maupun ketegangan dalam suatu pekerjaan. *Muttaqiyathun*

(2010) juga mengatakan bahwa kecerdasan spiritual tinggi memudahkan individu dalam memecahkan masalah dan membuat keputusan.

Kecerdasan spiritual yang dimiliki sangatlah membantu para dosen dalam memaknai suatu kondisi yang sulit dalam hidup seperti halnya dalam melaksanakan pekerjaan dengan tugas tambahan. Penelitian yang sama ditunjukkan oleh Santoso (2017) yang mengatakan bahwa individu yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi lebih dapat mengendalikan diri dari *burnout* dalam berbagai macam situasi.

Tabulasi silang antara kecerdasan spiritual dengan jenis kelamin menunjukkan bahwa kelompok laki-laki maupun perempuan memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi. Penelitian Amalia dan Ramadhan (2019) menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan pada kecerdasan spiritual antara laki-laki dan perempuan. Subjek dengan rentang usia 36-41 tahun memiliki tingkat kecerdasan spiritual lebih tinggi dibandingkan mereka yang berada pada rentang 42-45 tahun dan 46-53 tahun. Menurut Syam (2010) usia berpengaruh dalam pengambilan keputusan dan menentukan sikap dalam kehidupan sehari-hari hasil penelitian.

Tabulasi silang kecerdasan spiritual dengan masa kerja juga tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Kecerdasan spiritual yang baik memang dapat meningkatkan performa kerja dan menurunkan *burnout* pada pekerjaan. Hojat dan Zeinijahromi, (2017) juga menjelaskan bahwa kecerdasan juga dipengaruhi oleh pengalaman dan lingkungan sekitarnya.

3. Pengaruh Beban kerja dan Kecerdasan Spiritual terhadap *Burnout*

Hipotesis ketiga berdasarkan hasil uji regresi ganda antara variabel beban kerja dan kecerdasan spiritual diperoleh bahwa secara bersama-sama kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*. Dari hasil data uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.004 < 0.005$ yang berarti hipotesis diterima. Hasil penelitian yang sama juga dijelaskan oleh Santoso (2017) bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan *burnout* yang dialami individu sedangkan kecerdasan spiritual yang tinggi dapat menurunkan kecenderungan *burnout*.

Berdasarkan hasil data spss 16 pada variabel beban kerja diperoleh nilai t sebesar 1.913 dan signifikansinya p sebesar Sig. 0.049 Nilai sig < 0.05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *burnout*.

Membuktikan bahwa hipotesis menyatakan pengaruh beban kerja dan kecerdasan spiritual terhadap *burnout*, terbukti. Berikutnya hasil data spss 16 pada variabel kecerdasan spiritual diperoleh nilai t sebesar 2.704 dan signifikansinya p sebesar

Berikutnya nilai korelasi antara variabel kecerdasan spiritual dengan *burnout* adalah 0.081 dengan Sig. 0.008. Nilai sig < 0.05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap *burnout* secara parsial.\

Tamaela (2011) mengatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berpengaruh pada tingkat *burnout* pada dosen yang memiliki tugas tambahan seperti merangkap jabatan struktural disebabkan tidak memiliki banyak waktu untuk melakukan kegiatan lain serta menyelesaikan tugas pokok sebagai dosen. Pada akhirnya tingginya beban kerja menimbulkan ketegangan dan tekanan secara

emosional sehingga cenderung menghindari diri untuk terlibat dalam intensitas yang tinggi dengan orang lain. Penelitian Sevil (2014) menjelaskan bahwa individu dengan kecerdasan spiritual tinggi dapat menurunkan tingkat *burnout* yang disebabkan konflik internal maupun eksternal, serta dapat meningkatkan efisiensi menghadapi beban pekerjaan yang berlebihan.

Berikutnya berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada variabel beban kerja dan kecerdasan spiritual masing-masing menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Dengan kata lain dijelaskan bahwa terdapat 9.4 % pengaruh beban kerja dan kecerdasan spiritual terhadap *burnout* sedangkan sisanya 91.6% dipengaruhi variabel lain. Wulandari & Sudarma (2017) mengatakan ketika spiritualitas diterapkan pada pekerjaan dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan karyawan sehingga muncul harapan-harapan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

- <https://doi.org/10.1177/154193120605000909>
- Hojat, M., & Zeinjahromi, M. (2017). *Pharmacophore THE RELATIONSHIP BETWEEN SPIRITUAL INTELLIGENCE AND BURNOUT IN NURSES AT JAHROM UNIVERSITY OF MEDICAL SCIENCES-2017*. 8(6), 64–67.
- Iroegbu, M. N. (2014). Impact of Role Overload on Job Performance among Construction Workers. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 1(3), 83–86.
- Jurkiewicz, R. A. G. and C. L. (2003). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. (January), 46–56.
- khanifar, maleki, nazhari, emami 2012. (n.d.).
- Kusnadi, M. A. (2014). *Hubungan Antara Beban Kerja Dan Self-Efficacy Dengan Stres Kerja Pada Dosen Universitas X*. 3(1), 1–15.
- Kusuma, B. H. (2018). *Pengaruh Role Overload Terhadap Burnout Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderasi: Studi Empiris Pada Mahasiswa SI Akuntansi*. 11(2), 132–139.
- lefton 1997. (n.d.).
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *job burnout*. 397–422.
- Moch, S. (2014). Stres Kerja Terhadap *Burnout* Serta Implikasinya Pada Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(02), 52–63.
- Morhart, Felicitas M, Herzog, W., & Tomczak, T. (2009). King, 2010. *Journal of Marketing*, Vol. 73, pp. 122–142. <https://doi.org/10.1509/jmkg.73.5.122>
- Muhid 2019. (n.d.).
- Muttaqiyathun, A. (2010). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen. *Ekonomika, Bisnis*, 02, 395–408.
- Naghi Tabarsa, H. R. J. (2015). *The Relationship between Spiritual Intelligence with Mental Health and Job Burnout*. 3(1997), 85–89.
- Nuryaman dan Veronica Christina. (n.d.).
- Olanrewaju, A. S., & Chineye, O. J. (2013). Gender differences in *burnout* among health workers in the Ekiti State University Teaching Hospital Ado-Ekiti. *International Journal of Social and Behavioural Sciences*, 1(6), 112–121.
- permendagri. (2008). PEDOMAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN PEMERINTAH DAERAH. *PEDOMAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN PEMERINTAH DAERAH*, 69–73.
- Retrieved from https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdf%0Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalisation_society_and_inequalities(lsero).pdf%0Ahttps://www.quora.com/What-is-the
- Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). Hubungan antara Beban Kerja Mental dengan Stress Kerja Dosen di suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(3), 260–268.
- Pramudyo, A. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 1(1), 1–11. Retrieved from

- <http://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/2407>
- Pratiwi, A. K., & Nurtjahjanti, H. (2018). *Hubungan antara Spiritualitas Kerja dengan Burnout pada Perawat Rawat Inap RSI Sultan Agung Kota Semarang*. 7(Nomor 1), 269–273.
- Prijayanti, I. (2015). *Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan pt. x*.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Purbaningrat Yo, P., & Surya, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 1149–1165.
- Razak, Hamzah, N. (2019). ATAS TUNTUTAN KERJA DAN KONFLIK KEKRJA-KELUARGA PADA DOSEN PTS DI MAKASSAR TURNOVER INTENSION AND *BURNOUT*: DIRECT CONSEQUENCE ON JOB DEMANDS AND WORK-FAMILY CONFLICT AMONG LECTURERS OF PRIVATE HIGHER INSTITUTIONS IN MAKASSAR PENDAHULUAN Pendidikan tinggi. *JBMI*, 15, 322–342.
- Reza, M., Anvari, A., Kalali, N. S., & Gholipour, A. (2011). *Anvari_Kalali_Gholipour_2011_How does Personality affect on Job Burnout*. 2(2), 115–119.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pustakawan Di Kota Mataram. *Khizanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 3(2), 124–145. <https://doi.org/10.24252/kah.v3i2a3>
- Rosidin, R. (2018). Pengembangan Spiritual Religius Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kotamadya Jakarta Barat. *Indonesian Journal of Islamic Literature and Muslim Society*, 2(2), 207. <https://doi.org/10.22515/islimus.v2i2.1010>
- santoso 2002. (n.d.).
- Santoso, A. L. (2017). ROLE OVERLOAD, HEALTHY LIFESTYLE, EMOTIONAL QUOTIENT, DAN SPIRITUAL QUOTIENT, TERHADAP *BURNOUT*. *Buku Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi IX Dan IKA - UT UTCC*,.
- Sari, N. L. P. D. Y. (2015). HUBUNGAN BEBAN KERJA, FAKTOR DEMOGRAFI, LOCUS OF CONTROL DAN HARGA DIRI TERHADAP *BURNOUT* SYNDROME PADA PERAWAT PELAKSANA IRD RSUP SANGLAH. *COPING NERS (Community of Publishing in Nursing)*, 3(2), 51–60.
- Sarwita, A., & Sopiyan, P. (2017). Pengaruh role ambiguity, role overload terhadap *burnout* dosen tetap dan DPK di lingkungan Universitas Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen Akuntansi*, 4(2), 99–107.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout*: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Sevil, E. S. (2014). *The Effect of Spiritual Intelligence on The Dimensions of Burnout Syndrome*. 36–44.

- Sisk, D. (2002). Spiritual Intelligence: The Tenth Intelligence that Integrates all other Intelligences. *Gifted Education International*, 16(3), 208–213. <https://doi.org/10.1177/026142940201600304>
- spector 1996*. (n.d.).
- Suana, I. W. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT DENGAN ROLE STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN RUMOURS RESTAURANT I Gede Indra Wira Atmaja I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pariwisata Indonesia khususnya Bali merupakan . 8(2), 7775–7804.*
- sugiyono 2009*. (n.d.).
- Sysditya Ekawanti, O. P. M. (2016). *Regulasi Diri dengan Burnout pada Guru*. 6(2), 113–118.
- Tamaela, E. Y. (2011). *Konsekuensi Konflik Peran , Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Burnout pada Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural*. 13(2), 111–122.
- Tarwaka, & Bakri, S. H. A. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Retrieved from <http://shadibakri.uniba.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.pdf>
- Utami, I., & Nahartyo, E. (2013). The Effect of Type A Personality on Auditor *Burnout*: Evidence from Indonesia. *Accounting and Taxation*, 5(2), 89–103.
- Vera, I. M. (2015). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan *Burnout Syndrome* Pada Pegawai Di Direktorat Bina Kesehatan Kerja Dan Olahraga Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Jakarta Selatan Tahun 2015. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 7(1), 28–33.
- Wachholtz, A. (2016). *Psychiatry Publications and Presentations The relationship between spirituality and burnout among medical students*. (February). <https://doi.org/10.5455/jcme.20130104060612>
- Wulandari, K., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 6(2), 142–152.
- Yosi Amram and D. Christopher Dryer. (2007). What is Spiritual Intelligence? An Ecumenical, Grounded Theory. *Institute of Transpersonal Psychology Palo Alto, CA*.
- Yosi Amram and D. Christopher Dryer. (2008). The Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS): Development and Preliminary Validation. *Cell*, 151(4), 1–46. <https://doi.org/10.1016/j.cell.2009.01.043>
- Yosi Amram dan Dryer. (2007). The Seven Dimensions of Spiritual Intelligence: An Ecumenical, Grounded Theory. *Yosi Amram(*) Institute of Transpersonal Psychology Palo Alto, CA Paper Session*, 46(3), 171–174. <https://doi.org/10.2320/materia.46.171>