

WORKPLACE SPIRITUALITY TO REDUCE BURNOUT IN MEMBERS OF THE REGIONAL POLICE MOBILE BRIGADE

Yana Humaira, Eka Dian Aprilia
yanahumaira104@gmail.com; eka.aprilia.@usk.ac.id.
Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala, Indonesia

ABSTRAK

Burnout merupakan kondisi yang dirasakan individu yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan ketidakefektifan dalam bekerja sebagai respon terhadap stres pekerjaan. *Workplace spirituality* berkaitan dengan konstruk yang menunjukkan peningkatan kualitas kinerja, penemuan makna terhadap pekerjaan dengan membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja. Burnout merupakan kondisi yang diduga dapat tertangani dengan pemenuhan terhadap adanya *workplace spirituality*. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat hubungan antara *workplace spirituality* dengan *burnout* pada anggota Brigade Mobil (Brimob) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasi. Sebanyak 258 anggota Brimob terlibat sebagai sampel penelitian ini yang dipilih dengan menggunakan *cluster random sampling*. Adapun pengumpulan data penelitian dengan menggunakan dua instrumen, yaitu *workplace spirituality* dan *Maslach Burnout Inventory*. Hasil analisa *Spearman* menunjukkan terdapat hubungan negatif antara *workplace spirituality* dengan *burnout* pada anggota Brigade Mobil (Brimob).

Kata kunci: Workplace Spirituality, Burnout, Brigade Mobil

ABSTRACT

Burnout is a condition felt by individuals characterised by emotional exhaustion, depersonalisation, and ineffectiveness at work in response to job stress. Workplace spirituality relates to constructs that demonstrate improved quality of performance, finding meaning to work by building close relationships with colleagues. Burnout is a condition that is thought to be manageable with the fulfilment of workplace spirituality. The purpose of this study was to examine the relationship between workplace spirituality and burnout among members of the Mobile Brigade (Brimob) using a quantitative approach with a correlational design. A total of 258 Brimob members, selected using random cluster sampling, were included as samples in this study. The research data were collected using two instruments: workplace spirituality and the Maslach Burnout

Inventory. The results of the Spearman analysis showed a negative relationship between workplace spirituality and burnout among members of the Mobile Brigade (Brimob).

Keywords: Spirituality Workplace, Burnout, Mobile Brigade

PENDAHULUAN

Pekerjaan petugas polisi dicirikan oleh tuntutan yang tinggi dan berpotensi menimbulkan stres kronis. Dalam kegiatan sehari-hari, petugas polisi menghadapi penjahat dan kekerasan serta korban yang sangat menderita, dan mereka bahkan mungkin mempertaruhkan nyawa untuk melindungi orang lain (Gomes & Afonso 2016). Selain itu, hal ini sering kali dilakukan dengan sumber daya manusia dan material yang rendah, tugas birokrasi yang berat, legitimasi yang rendah dari masyarakat, serta kurangnya dukungan dari keluarga dan teman (Burke & Mikkelsen 2006). Paparan terhadap stresor pekerjaan yang terus menerus ini, seperti yang telah disebutkan sebelumnya, menyebabkan tingginya tingkat kelelahan dan masalah kesehatan mental pada petugas polisi di banyak negara (Purba & Demou 2019; Queirós dkk. 2020), termasuk Indonesia, tempat penelitian ini dilakukan.

Brigade Mobil (BRIMOB) sebagai salah satu unit dari kepolisian memiliki fungsi menanggulangi gangguan tingkat intensitas tinggi seperti: kerusuhan massa, kejahatan menggunakan senjata api (separatis, teroris), KBR (Kimia, Bom, dan Radioaktif) yang membutuhkan aksi cepat dalam menjalankan tugas (Korps BRIMOB Polri, 2010). BRIMOB memiliki tugas menjaga keamanan, ketertiban dan melindungi masyarakat sehingga hidup nyaman, tenteram dan terbebas dari keributan massa (Undang-Undang No 2 tahun, 2002). Salah satu tugas BRIMOB berupa BKO (bawah kendali operasi). BKO merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengamankan keributan massa, pilkada, dan unjuk rasa (Korps BRIMOB Polri, 2010).

BRIMOB menjalankan tugas harus mengutamakan keselamatan diri dan mampu mengontrol emosi ketika menghadapi tekanan baik faktor eksternal maupun

faktor internal (Gul & Delice, 2011). Tekanan eksternal yang dialami oleh anggota BRIMOB berupa tugas lapangan yang menuntut ketepatan, ketelitian, kedisiplinan, dan kecepatan (Yudra, Fikri, & Hidayat, 2018). Menurut *Indonesia Police Watch* (IPW) BRIMOB kerap terdampak stres tinggi dalam bekerja, berupa ancaman fisik atau psikologis yang menyertai saat menghadapi kondisi mengancam di lapangan (Neta, 2018), kondisi mengancam seperti penyerangan yang dilakukan oleh GAM di Bireun, mengakibatkan kematian pada anggota BRIMOB (Ton, 2005). Hal tersebut memicu kekhawatiran akan keselamatan dalam bekerja (Pusvitasari, Wahyuningsih & Astuti, 2016).

Pekerjaan yang dilakukan beresiko tinggi terhadap keselamatan, menimbulkan kecemasan akan kematian, yang berdampak pada keluarga yang ditinggalkan, seperti anak, istri dan orang tua (Simatupang, 2017), kondisi tersebut membuat anggota BRIMOB mengalami stres tinggi saat melaksanakan tugas di lapangan (Maharani, 2012). Terdapat stresor yang signifikan terkait dengan operasi kepolisian yang umumnya mengacu pada sifat pekerjaan polisi. Secara khusus, investigasi pembunuhan dikaitkan dengan stres kognitif dan emosional di antara personel polisi, seperti pikiran yang mengganggu, pola tidur yang terganggu, dan suasana hati yang buruk (Roach *et al.*, 2017). Selain itu, sebuah survei di Inggris menemukan bahwa hampir 90% dari 16.857 petugas polisi pernah terpapar peristiwa traumatis terkait pekerjaan dan hampir satu dari lima orang mengalami gejala stres pascatrauma setelahnya (Police Care UK, 2019).

Sebuah sindrom yang dipicu oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dan stres kerja kronis adalah burnout, yang dianggap sebagai ancaman kesehatan yang serius bagi petugas polisi (Santa Maria *et al.*, 2018; Stearns & Moore, 1993). Burnout mengacu pada keadaan kelelahan emosional, disertai dengan perasaan tidak efektif dan sinis terhadap nilai pekerjaan seseorang (Maslach *et al.*, 2001).

Tingginya tingkat burnout di kalangan petugas polisi pada gilirannya dikaitkan dengan sikap yang lebih positif terhadap kekerasan dan penggunaan kekerasan yang

lebih sering selama petugas bertugas (Kop et al., 1999) dan juga dengan konflik antara pekerjaan-keluarga (Mikkelsen & Burke, 2004) serta kekerasan terhadap pasangan (Johnson et al., 2005). Pada tingkat organisasi, burnout memainkan peran mediasi dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan perilaku kerja yang kontraproduktif pada petugas polisi (Smoktunowicz et al., 2015) dan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Pines & Keinan, 2005). Selain itu, burnout merupakan faktor risiko terjadinya depresi (Hakanen et al., 2008), yang dikaitkan dengan defisit kinerja di tempat kerja (Lerner & Henke, 2008) dan peningkatan risiko bagi petugas polisi untuk mengembangkan sindrom metabolik (Hartley et al., 2012). Apabila stres pada individu berlangsung secara terus-menerus dan tidak dapat diselesaikan maka akan memicu timbulnya *burnout* (Saputro, 2017).

Pada polisi, *burnout* telah terbukti berdampak negatif pada kesehatan fisik (misalnya sindrom metabolik) (Hartley dkk, 2012) dan kesehatan mental (misalnya depresi) (Hakanen dkk. 2008); kecemasan (Santa Maria dkk. 2018); dan risiko tinggi bunuh diri (Violanti dkk, 2018). *Burnout* juga berdampak negatif terhadap kualitas layanan yang diberikan petugas kepolisian (misalnya defisit kinerja) (Lerner & Henke, 2008) dan organisasi kepolisian tempat mereka bekerja (misalnya perilaku kerja yang kontraproduktif (Smoktunowicz dkk. 2015); atau ketidakhadiran karena sakit (Magnavita & Garbarino 2013); serta meningkatnya niat untuk keluar (Yun dkk, 2015). Selain itu, burnout juga dapat berdampak negatif terhadap legitimasi sistem sosial itu sendiri, karena polisi adalah perwakilan dari sistem sosial (Tyler et al. 2015) dan mereka dipersenjatai (Tyler et al, 2007). Telah terbukti bahwa burnout pada polisi berkorelasi dengan sikap yang lebih positif terhadap penggunaan kekerasan dan seringnya penggunaan kekerasan selama bertugas (Kop & Euwema, 2001) serta agresivitas (Queirós et al, 2013).

Menurut WHO (*World Health Organization*) *burnout* merupakan sindrom stres kronis yang disebabkan oleh pekerjaan yang tidak berhasil dikelola dengan baik. Kondisi ini ditandai oleh 3 hal yaitu kelelahan, sinisme, dan ketidak efisienan secara

profesional. Seseorang yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan seperti rasa kurang berenergi menghadapi hari-harinya atau menghadapi orang yang membutuhkannya. Sinisme merupakan respon negatif dari pekerjaan dan ketidakefisienan secara profesional berdampak pada turunnya performa dan produktifitas karyawan (dalam Resa, 2019). *Burnout* disebabkan oleh 2 hal yaitu pribadi dan organisasi. Pribadi seperti stres, perkembangan karir yang terhambat, *work overload*, dan persepsi ketidakberhasilan seseorang sedangkan dari organisasi yaitu usaha seseorang bekerja sia-sia, tidak berguna dan tidak dihargai. Kondisi ini membuat seseorang merasa rendah diri, kurangnya kesempatan promosi dengan aturan yang kaku (Baron & Greenberg, 1990).

Burnout dapat terjadi melalui tiga tahapan yaitu tahap pertama stres yang bersumber dari persepsi mengenai ketidakseimbangan antara sumber individu (*resources*) dengan tuntutan (*demage*) baik tuntutan dari individu maupun lingkungan. Tahap kedua ketegangan (*strain*) respon emosional sesaat terhadap ketidakseimbangan ditandai dengan cemas, lelah dan tegang. Tahap ketiga adalah koping meliputi adanya perubahan sikap dan tingkah laku individu seperti menjauhkan diri dan bersikap sinis terhadap orang lain (Cherniss, 1987). *Burnout* tidak hanya berdampak pada individu yang mengalaminya tetapi akan berdampak pada organisasi dimana tempat individu tersebut bekerja (Puspitasari & Nurtjahjanti, 2015). Menurut Maslach, Scaufeli, dan Leiter (2003) *burnout* berdampak pada kinerja seperti tingkat absensi tinggi, penurunan kepuasan kerja, rendahnya komitmen, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan *turnover* karyawan. Kondisi tersebut dapat diatasi dengan memberikan dukungan sosial, membangun hubungan yang harmonis, dan keselarasan terhadap nilai-nilai organisasi (Mitroff & Denton, 1999). Keselarasan yang terjalin dalam organisasi mempengaruhi kehidupan batin seseorang yang disebut *workplace spirituality* (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003).

Workplace spirituality adalah upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk menemukan tujuan dan makna dalam kehidupan (Asmos & Duchon, 2000). Ketika

seseorang menemukan makna dalam hidup, individu tersebut meyakini bahwa dirinya memiliki kontribusi untuk melakukan perubahan, perkembangan yang bermanfaat untuk orang lain (Baldacchino & Donia, 2006).

Hal ini akan memberikan berkontribusi pada organisasi dengan menghidupkan nilai-nilai yang berhubungan dengan orang lain maka akan melihat dirinya sebagai bagian dari dalam komunitas (Case & Gosling, 2013). Komponen *workplace spirituality* berupa perasaan bermakna, terhubung dengan komunitas dan penerapan nilai dapat memberikan dampak pada individu berupa memperkecil keinginan untuk keluar dari pekerjaan, kepuasan kerja intrinsik, keterlibatan penuh terhadap pekerjaan, dan meningkatkan *self-esteem* dalam diri individu (Milliman *et al.*, 2003).

Workplace spirituality dapat menstabilkan respon emosional dan menurunkan stres interpersonal yang terjadi di lingkungan kerja, ditandai dengan individu dapat mengatasi kelelahan bekerja, dapat memperlakukan orang lain secara manusiawi serta dapat meningkatkan pencapaian diri individu.

TINJAUAN TEORI

Workplace Spirituality

Menurut Asmosh dan Duchon (2000) *workplace spirituality* merupakan pengetahuan bahwa seseorang memiliki kehidupan batin yang dipelihara dan memelihara oleh pekerjaan yang bermakna dan mengambil tempat dalam konteks komunitas. Lebih lanjut, Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003) mengemukakan bahwa *workplace spirituality* merupakan cara mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup yang merupakan proses menghidupkan nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang. Kemudian Sanders *et al.*, (2004) menjelaskan bahwa *workplace spirituality* bukan mengenai agama atau membuat para individu mengakui sistem kepercayaan tertentu tetapi sebaliknya, spiritualitas tentang pengembangan individu menjadi lebih peduli dalam berinteraksi dengan rekan kerja.

Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) menyatakan 3 dimensi dari *workplace spirituality*, yaitu (a) *meaningful work*; menggambarkan bagaimana seseorang berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di level individu (b) *sense of community*, melibatkan hubungan mental, emosi, dan spiritual antara individu dalam organisasi (c) *alignment with organizational values*, keselarasan dengan nilai organisasi yang mewakili level organisasi, dimana individu mengalami perasaan kesamaan yang kuat antara nilai individu dengan misi dan tujuan organisasi.

Burnout

Burnout pertama kali dikemukakan oleh Freudenberg pada pertengahan tahun 1970 yang merupakan seorang psikiatris yang bekerja di lembaga keperawatan kesehatan alternatif. Freudenberg (1974) mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi psikologi yang negatif dalam bekerja dengan gejala kelelahan fisik, emosional serta hilangnya motivasi.

Menurut Maslach dan Jackson (1981) *burnout* adalah gejala kelelahan emosional dan sinisme yang sering ada diantara individu-individu yang melakukan pekerjaan. Sementara Schafeli (1999) menyatakan bahwa *burnout* merupakan suatu yang menetap dan bersifat negatif, serta menemukan individu dalam tahap normal ditandai dengan adanya kelelahan yang muncul secara bersamaan dengan stres, produktifitas menurun, perubahan sikap dan perilaku mengganggu di tempat kerja. Menurut Maslach, Schafeli dan Leiter (2001), *burnout* merupakan respon emosional dan stres interpersonal yang terjadi dilingkungan kerja dicirikan adanya kelelahan, depersonalisasi, dan pencapaian personal yang menurun. Selanjutnya, Ringgio (2003) menyatakan *burnout* merupakan suatu sindrom yang disebabkan oleh stres kerja dan mengarahkan individu untuk menarik diri dari organisasi. Sejalan dengan Levy dan Ringgio menyatakan *burnout* suatu kondisi yang dikondisikan dengan kelelahan emosi akibat pekerjaan terlalu sulit disesuaikan, depersonalisasi atau perubahan sikap yang terjadi pada individu dan prestasi kerja yang menurun. Menurut Mariwati dan Ciyrawati

(2011) *burnout* adalah penarikan diri secara psikologis yang dilakukan sebagai reaksi atas ketidakpuasaan situasi kerja.

Menurut Maslach, dan Jackson (1981), *burnout* terdiri dari 4 aspek yaitu (a) kelelahan emosional, ditandai dengan perasaan letih berkepanjangan baik secara emosi seperti frustrasi, putus asa, sedih, murung, dan marah (b) depersonalisasi, perubahan sikap dan perilaku individu yang disebabkan oleh kelelahan emosional berupa sikap sinisme dan sensitifitas yang menurun terhadap orang lain, kehilangan energi, mengurangi kontak dengan pasien, berhubungan seperlunya saja serta bersikap kasar dengan orang lain yang dilayani (c) pencapaian personal, individu merasa kurang kompeten dalam mengerjakan pekerjaan dan merasa sangat kurang, menunjukkan rasa ketidakpuasaan terhadap diri sendiri, menunjukkan rasa ketidakpuasaan terhadap diri sendiri dengan hasil pekerjaan yang sudah diselesaikan dan (d) keterlibatan, ditandai dengan partisipasi pada sesuatu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Variabel yang digunakan berupa variabel independen yaitu *workplace spirituality* dan variabel dependen yaitu *burnout*. *Workplace Spirituality* adalah ekspresi keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup yang merupakan sebuah proses menghidupkan nilai-nilai pribadi seseorang ditempat kerja. Dimensi *workplace spirituality* yang diungkap oleh Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003).

Teori Maslach adalah teori yang mengkaji *burnout* dan telah banyak digunakan untuk menganalisa masalah terkait *burnout*. Maslach dan Jackson (2001) menyatakan bahwa *burnout* merupakan respon emosional dan stres interpersonal yang terjadi di lingkungan kerja dicirikan adanya kelelahan, depersonalisasi, dan pencapaian personal yang menurun.

Penelitian ini dilakukan pada anggota BRIMOB sebanyak 258 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *cluster random sampling*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.

Data Demografi Sampel Penelitian

No	Deskripsi Subjek	Kategori	Jumlah	Persentase (%)	Total (%)
1	Usia	18-35-Tahun	97	37,5	100
		35-64 Tahun	161	62,5	
2	Jenis kelamin	Laki-laki	255	99,9	100
		Perempuan	3	1,1	
3	Agama	Islam	250	96,6	100
		Kristen	8	3,4	
4.	Status	Kawin	199	77	100
		Belum kawin	59	23	
5.	Lama bekerja	1-5 Tahun	57	22	100
		6-10 Tahun	35	13,1	
		11-15 Tahun	105	41	
		16-20 Tahun	49	19	
		21-25 Tahun	10	3,9	
26-30 Tahun	2	1			

Tabel 2.

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>P (sign two tailed)</i>	r	Keterangan
<i>Workplace spirituality</i> dengan <i>burnout</i> frekuensi	0,011 < 0,05	-0,120	Diterima
<i>Workplace spirituality</i> dengan <i>burnout</i> intensitas	0,000 < 0,05	-0,299	Diterima

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *workplace spirituality* dengan *burnout* pada anggota Brigade Mobil (BRIMOB). Hubungan negatif tersebut menunjukkan semakin tinggi *workplace spirituality* maka akan semakin rendah *burnout* anggota Brigade Mobil (BRIMOB) dan sebaliknya semakin rendah *workplace spirituality* maka akan semakin tinggi *burnout* anggota

Brigade Mobil (BRIMOB). Hasil dari penelitian ini, sejalan dengan literature yang menunjukkan manfaat dari mempertimbangkan kebutuhan batin karyawan di tempat kerja dan menyoroiti efek menguntungkan dari spiritualitas di tempat kerja dalam mengurangi hasil kerja yang negatif. Spiritualitas di tempat kerja, pada kenyataannya, memiliki efek langsung yang negatif terhadap kelelahan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menyoroiti relevansi mengenali aspek spiritual karyawan dan, pada saat yang sama, menekankan peran penting dari kompetensi manajemen dalam mengurangi gejala *burnout* (Dal Corso, 2020).

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara spiritualitas kerja dengan *burnout*. Ghosh (2013) menyatakan bahwa solusi kuat dalam mengatasi stres pekerjaan yang terus terjadi adalah dengan meningkatkan spiritualitas kerja, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan spiritualitas di tempat kerja. Individu yang memiliki spiritualitas di tempat kerja percaya bahwa pekerjaan yang dilakukannya merupakan hal yang bermanfaat dan memberi kontribusi pada kebaikan. Individu juga merasakan keselarasan antara nilai, kepercayaan dan perilaku di tempat kerja serta menyadari adanya hubungan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri dan merasakan adanya hubungan mendalam dengan manusia lain (Kinjerski & Skrypnek, 2006). Lebih lanjut, Aprilia (2017) menyatakan bahwa individu yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan emosional, memiliki motivasi kerja yang rendah dan kurang berenergi dan antusias dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian Nurjahjanti dan Pratiwi (2017) menemukan *workplace spirituality* memiliki pengaruh untuk menurunkan *burnout*. *Burnout* merupakan fenomena kontinyu artinya, *burnout* terjadi secara bertahap dari rendah hingga tinggi (Schaufeli dkk, 2008). Terjadinya *burnout* pada individu disebabkan oleh stres pekerjaan yang terjadi secara terus menerus. Menurut WHO (dalam Abramson, 2022), *burnout* merupakan sindrom stres kronis yang disebabkan oleh pekerjaan yang tidak

berhasil dikelola dengan baik sehingga WHO memasukkan *burnout* ke dalam daftar klasifikasi penyakit Internasional (International Classification of Diseases/ICD). Hal ini menjadi tolak ukur untuk diagnosis dan asuransi kesehatan, sehingga kondisi *burnout* yang melanda para pekerja menjadi perhatian dan hal yang krusial yang harus segera dicari jalan keluarnya (Sartika, 2019).

Seseorang yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan seperti rasa kurang berenergi menghadapi hari-harinya atau menghadapi orang yang membutuhkannya. Sinisme merupakan respon negatif dari pekerjaan dan ketidak efisienan secara profesional berdampak pada turunnya performa dan produktifitas karyawan. Hal tersebut sesuai dengan kondisi di lapangan yang mengharuskan setengah dari anggota BRIMOB diberangkatkan BKO ke Jakarta.

Hal ini memberikan tekanan pada responden karena jumlah personil yang tersisa sedikit namun mereka harus bekerja ekstra, seperti berpindah-pindah lokasi tugas, mengikuti upacara penggunaan senjata operasi militer, penjagaan keamanan Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) dan piket bergantian dari seluruh kompi. Hal ini dilakukan untuk menjaga keamanan kota dengan penambahan waktu bekerja menjadi 24 jam perhari dengan waktu lepas dinas menjadi 24 jam di kesokan harinya. Hal ini berdampak pada tingkat variasi pilihan jawaban untuk intensitas dan frekuensi. Frekuensi tersebut dipilih berdasarkan tingkat seberapa sering responden merasakan hal tersebut dan seberapa kuat intensitas kejadian yang dialami.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota BRIMOB mengalami *burnout* kategori sedang sebanyak (72%) responden pada frekuensi dan sebanyak (68,2%) responden pada intensitas. Berdasarkan jenis kelamin, persentase laki-laki mengalami *burnout* lebih tinggi dari pada perempuan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ang (2016) yang menunjukkan bahwa perawat laki-laki lebih mengalami *burnout* dibandingkan perempuan. Hal ini disebabkan oleh coping stres, karena perempuan lebih lentur dan lebih mampu menangani tekanan-tekanan besar. Sedangkan laki-laki lebih kaku dan serius dalam menghadapi masalah.

Burnout dapat dikurangi oleh responden yang memiliki *workplace spirituality* tinggi karena responden yang memiliki *workplace spirituality* tinggi dapat mengatasi kelelahan dalam bekerja, memperlakukan orang lain secara manusiawi dan meningkatkan kepercayaan diri. Hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan dengan penemuan kebermaknaan kerja dan penyelarasaan nilai individu dengan nilai organisasi (Miliman, Cazeplewski, & Ferguson, 2003).

Lee (2013) menyatakan bahwa solusi kuat dalam mengatasi *burnout* yang terus terjadi adalah dengan meningkatkan spiritualitas kerja, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan spiritualitas di tempat kerja. Individu yang memiliki spiritualitas di tempat kerja percaya bahwa pekerjaan yang dilakukannya merupakan hal yang bermanfaat dan memberi kontribusi pada kebaikan. Individu juga merasakan keselarasan antara nilai, kepercayaan dan perilaku di tempat kerja serta menyadari adanya hubungan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri dan merasakan adanya hubungan mendalam dengan manusia lain (Kinjerski & Skrypnek, 2006).

Yogatama (2005) juga menemukan indikasi yang konsisten bahwa *workplace spirituality* memainkan peran penting sebagai mekanisme koping, melawan kejadian negatif dalam hidup dan stres di tempat kerja. Dengan demikian, spiritualitas merupakan sumber daya potensial dalam kehidupan seseorang bukan hanya menurunkan kemungkinan berulangnya trauma namun membantu seseorang mengevaluasi kehidupannya dari perspektif yang baru (Galea, 2014). *Workplace spirituality* yang dimiliki maka akan semakin besar manfaat bagi karir individu, karena individu melihat pekerjaan sebagai sarana untuk meningkatkan spiritualitas secara efisien dan efektif. *Workplace spirituality* dapat membentuk tujuan hidup, membentuk nilai, dan kualitas hidup (Holton, 1996).

Workplace spirituality tinggi juga dimiliki oleh responden sebesar (62,2%) hal tersebut membuat responden menemukan tujuan utama dalam kehidupan dan mengembangkan koneksi yang kuat dengan rekan kerja dan orang lain terkait

pekerjaan antara keyakinan inti dengan nilai-nilai organisasi (Ashmos & Duchon, 2000). Ditinjau dari data demografi, usia responden didominasi pada usia 35-64 tahun. Hal ini memiliki pengaruh terhadap perkembangan emosional, dimana seseorang sudah mampu beradaptasi dengan pekerjaannya (Subramaniam & Panchanatham, 2016). Sedangkan berdasarkan hasil lamanya bekerja, responden memiliki mayoritas pada rentang 11-15 tahun (41%). Pada masa ini seseorang menganggap pekerjaannya bermakna sehingga dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan, ketika pekerjaan individu disesuaikan dengan pekerjaan mereka maka kemampuan potensial mereka lebih cenderung mencapai potensi penuh (Doraiswamy & Deshmukh, 2015).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara *workplace spirituality* dengan *burnout* pada anggota BRIMOB. Hal tersebut mengindikasikan semakin tinggi *workplace spirituality* maka akan semakin rendah *burnout*, sebaliknya semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah *workplace spirituality*. *Burnout* menjadi penyakit internasional baru dan menjadi ancaman bagi perusahaan, karena banyaknya karyawan yang keluar dari pekerjaannya dan menyebabkan kerugian pada perusahaan. Oleh karenanya, disarankan kepada manajemen perusahaan untuk harus mempertahankan *burnout* karyawan yang masih rendah dengan cara tidak memberikan beban pekerjaan yang terlalu berat kepada karyawannya. Tindakan ini dilakukan agar tidak terjadi peningkatan perilaku menyimpang karyawan di tempat kerja. Sedangkan bagi karyawan dengan *burnout* yang tinggi maka perlu dilakukan komunikasi untuk memahami penyebab dan mencari solusi untuk mencegah situasi yang semakin buruk, memberikan akses karyawan ke sumber daya yang membantu mengelola stres, seperti konseling atau program pelatihan manajemen stres serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dengan menjaga komunikasi yang terbuka dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abramson, A. (2022, January 1). Burnout and stress are everywhere. *Monitor on Psychology*, 53(1). <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>
- Ang, S. Y., Dhaliwal, S. S., Ayre, T. C., Uthaman, T., Fong, K. Y., Tien, C. E., Della, P.,...*et al.* (2016). Demographics and personality factors associated with burnout among Nurses in a Singapore tertiary hospital. *Biomed Research International*.
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Baldacchino., & Donia. (2006). Nursing competencies for spiritual care. *Journal of Clinical Nursing*, 15(2), 78-90.
- Baron & Greenberg. (1990). *Peningkatan kinerja perusahaan*. Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Burke, R. J & Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian Police Officers: Potential antecedents and consequences. *Int. J. Stress Manag.* 13, 64–83. doi:10.1037/1072-5245.13.1.64
- Cass & Gosling. (2013). Police Officer perceptions of occupational stress: The state of the art. *Journal of Police Strategies & Management*, 36(3), 637-640.
- Chung, F. L., Yut, K. F., & Chan, M. F., (2007). Relationship of Nurses spirituality to their understanding and practice of spiritual care, *Jurnal of Advance Nursing*, 58(3),158-170.
- Aprilia, E. D & Dewi, Y. (2017). Hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada Perawat rawat inap di Rumah Sakit "X" Aceh. *Jurnal Ecopsy*, 4(3).
- Dal Corso L., De Carlo A., Carluccio F., Colledani D., & Falco, A. (2020) Employee burnout and positive dimensions of well-being: A latent workplace spirituality profile analysis. *PLoS ONE*, 15(11): e0242267. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242267>
- Dubrin, A. J. (2009). *Human relations: Interpersonal job-oriented skills*. New Jersey: Person Prentice -Hall
- Doraiswamy., Ramajanaki, L., & Mahesh, D. (2015). Workplace spirituality and role stress among nurses in India. *IOSR Journal of Nursing And Healthcare Science (IOSR-JNHS)*, 4(4).
- Galea, M. (2014) The progressive impact of burnout on maltese Nurses. *SOP Transactions On Psychology*, 1, 1-12. [Http://Dx.Doi.Org/10.15764/STP.2014.01001](http://Dx.Doi.Org/10.15764/STP.2014.01001)
- Gomes, A. R & Afonso, J. M. P. (2016). Occupational stress among Portuguese Military Police Officers. *Avances Psicol. Latinoam.* 34, 47–65. doi: 10.12804/apl34.1.2016.04

- Gul, Z., & Delice, M. (2011). Police job stress dan stress reduction/coping programs: The effect on the relationship with spouses. *Turkish Journal of Police Studies*, 13(2), 19-38.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3): 224–241.
- Hartley, T. A., Knox, S. S., Fekedulegn, D., Barbosa-Leiker, C., Violanti, J. M., Andrew, M. E., & Burchfiel, C. M. (2012). Association between depressive symptoms and metabolic syndrome in police officers: results from two cross-sectional studies. *Journal of environmental and public health*, 2012, 861219. <https://doi.org/10.1155/2012/861219>
- Holton, E & Trott, Jr. (1996). Trends toward a closer integration of vocational education and human resource development. *Journal of Career and Technical Education*. 12. 10.21061/Jcte.V12i2.502.
- Isaac, S & Michael, W. B. (1981). Handbook in research and evaluation. California: Edits Publishers.
- Jackson, E., Susan., & Maslach, C. (1982). After-effects of jobrelated stress: Families as victims. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(3), 63-77.
- Johnson, L. B., Todd, M., & Subramanian, G. (2005). Violence in police families: Work-family spillover. *Journal of Family Violence* 20(1): 3–12.
- Kanam, R. N., Basuki, B & Nainggolan, G. (2008). Qualitative work overload and other risk factors related tohypertension risk among Indonesia Mobile Brigade (BRIMOB). 17(3), 188-196.
- Kinjerski, V. & Skrypnik, B. J. (2006). Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale, Paper presented at the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA, 16 pp.
- Kop, N., Euwema, M., & Schaufeli WB (1999) Burnout, job stress, and violent behaviour among Dutch police officers. *Work & Stress* 13(4): 326–340.
- Kop, N & Euwema MC (2001) Occupational stress and the use of force by Dutch police officers. *Crim Justice Behav*, 28(5):631–652. <https://doi.org/10.1177/009385480102800505>
- Korps BRIMOB Polri. (2010). Fungsi BRIMOB. Diunduhdari<http://KorBRIMOB.Polri.Go.Id/Satuan/Korps-BRIMOB>
- Lazarus, R & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer.
- Lee, H. F., Chien, T. W., & Yen, M. (2013). Examining factor structure of Maslach Burnout Inventory among Nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 21(4), 648–656. <https://doi.org/10.1111/J.1365-2834.2012.01427.X>
- Lerner, D & Henke, R. (2008) What does research tell us about depression, job performance, and work productivity? *Journal of Occupational Medicine* 50(4): 401–410.

- M., Subramaniam & N., Panchanatham. (2016). Influence of personality on workplace spirituality. *ICTACT Journal On Management Studies*. 2. 357-361. 10.21917/ijms.2016.0045.
- Magnavita, N., Capitanelli, I., Garbarino, S. *et al.* Work-related stress as a cardiovascular risk factor in police officers: a systematic review of evidence. *Int Arch Occup Environ Health* 91, 377–389 (2018). <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1290-y>
- Maharani, P, A. (2012). Kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja perawat dalam pemberian pemberian asuhan keperawatan. *Jurnal Stikes*, 5(2),167-177.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experience burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP (2001) Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52(1): 397–422.
- Mikkelsen A, Burke RJ (2004) Work-family concerns of Norwegian police officers: Antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management* 11(4): 429–444.
- Milliman, John & Czaplewski, Andrew & Ferguson, Jeffery. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal Of Organizational Change Management*. 16. 426-447. 10.1108/09534810310484172.
- Milliman, J, C., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. *Journal Of Organizational Change Management*, 16(4), 426-477.
- Mitroff, I.I., & Denton, E.A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40, 83-92.
- Nusrad, K, R., Basuki, B & Nainggolan, G.(2008). Qualitative work overload and other risk factors related to hypertension risk among Indonesia Police Mobil Brigade (BRIMOB). 17(3),1881
- Pines AM, Keinan G (2005) Stress and burnout: the significant difference. *Personality and Individual Differences* 39(3): 625–635.
- Polda, A. (2000). Tugas Kepolisian. Diunduh dari <Http://SatBRIMOBdaaceh.Com/B.Html>
- Police Care UK (2019) Policing: the job & the life. Available at: https://www.cam.ac.uk/sites/www.cam.ac.uk/files/inner-images/thejobthelife_findings.pdf (accessed 26 June 2020).
- Polri. (1994). Struktur Organisasi POLRI. Diunduh Dari <Https://Www.Polri.Go.Id/Tentang-Struktur.Php>
- Polri. (2000). Satuan Kerja. Diunduh Dari <Https://Www.Polri.Go.Id/>
- Pratiwi, Atina & Nurtjahjanti, Harlina. (2020). Hubungan antara spiritualitas kerja dengan burnout pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*. 7. 269-273. 10.14710/empati.2018.20195.

- Purba, A., and Demou, E. (2019). The relationship between organizational stressors and mental wellbeing within police officers: A systematic review. *BMC Public Health* 19:1286. doi: 10.1186/s12889-019-7609-0
- Puspitasari, A. I., & Nurtjahjanti, H. (2015). Hubungan antara kepemimpinan resonan dengan job burnout pada anggota kepolisian di polres tegal. *Jurnal Empati*, 4(2), 193-198.
- Queirós, C., Kaiseler, M., & Silva, A. (2013). Burnout as predictor of aggressivity among police officers. *Eur. J. Polic. Stud.* 1, 110–134
- Pusvitasari, P., Wahyuningsih, H., & Astuti, Y.D. (2016). Efektivitas pelatihan regulasi emosi untuk menurunkan stres kerja pada anggota reskrim. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*. Vol. 8, no. 1, pp. 127 – 145. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol8.iss1.art8>
- Resa. (2019). WHO tetapkan kelelahan sebagai penyakit internasional. Diunduh Dari <https://www.Msn.Com/Id-Id/Kesehatan/Health/Who>
- Roach J., Cartwright, A., & Sharratt K (2017) Dealing with the unthinkable: a study of the cognitive and emotional stress of adult and child homicide investigations on police investigators. *Journal of Police and Criminal Psychology* 32: 251–262.
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2003). *The Organisation Of Employment: An International Perspective*. Palgrave Macmillan Ltd.
- Santa Maria, A., Wörfel, F., Wolter, C., Gusy, B., Rotter, M., Stark, S., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2018). The role of job demands and job resources in the development of emotional exhaustion, depression, and anxiety among police officers. *Police Quarterly*, 21(1), 109–134. <https://doi.org/10.1177/1098611117743957>
- Saputro, D. W & Putri, V. Y. (2017). Pengaruh iklim komunikasi terhadap komitmen perubahan pada anggota Detasemen D Satuan III Pelopor Korp BRIMOB Polri, *Soshum: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 7(1), 90-104.
- Sartika. (2019). *Fenomena Burnout*. Diunduh Dari <http://www.Lampost.Co/Berita-Who-Kelelahan-Itu-Penyakit-Baru.Html>
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2001). *Theories of personality* (7th Ed.). Wadsworth/Thomson Learning.
- Schultz, D.P., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Smoktunowicz E, Baka L, Cieslak R, et al. (2015) Explaining counterproductive work behaviors among police officers. The indirect effects of job demands are mediated by job burnout and moderated by job control and social support. *Human Performance* 28(4): 332–350.
- Spector, P. (2008) *Industrial and Organizational Behavior*. 5th Edition, John Wiley & Sons, New Jersey.
- Stearns, G. M & Moore, J. M. (1993) The physical and psychological correlates of job burnout in the Royal Canadian Mounted Police. *Canadian Journal of Criminology* 25: 127–144.

- Shaufeli, W. (1999). Burnout. In J. Firth- Cozens & R.L. Payne (Eds), *Stress In Health Professional* (Pp.17-32).
- Simatupang, M. (2017). Gambaran keharmonisan *commuter family* pada anggota *Brigade Mobile* Kepolisian Daerah Sumatra Utara. *Analitikal*, 9(1), 27-35.
- Ton. (2005). Diunduh dari <https://Nasional.Tempo.Co/Read/17755/Gam-Serang-Pos-BRIMOB-Di-Bireuen>
- Tyler, T. R., Callahan, P. E., & Frost, J. (2007) Armed, and dangerous (?): motivating rule adherence among agents of social control. *Law Soc Rev* 41(2):457–492. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2007.00304.x>
- Tyler, T. R., Goff, P. A., & MacCoun, R. J (2015) The impact of psychological science on policing in the United States: procedural justice, legitimacy, and effective law enforcement. *Psychol Sci Public Interest*, 16(3):75–109. <https://doi.org/10.1177/1529100615617791>
- Undang-Undang Kepolisian Nomor 2. (2002). Undang-Undang Kepolisian Nomor 2. Diunduh Dari <https://Www.Tempo.Co/Tag/U> Undang- Undang-Republik-Indonesia-No-2-Tahun-2002 Tentang-Kepolisian-Negara-Republik Indonesia
- Violanti, J. M., Mnatsakanova, A., Andrew, M. E., Allison, P., Gu, J. K., & Fededulegn, D. (2018). Effort–reward imbalance and overcommitment at work: Associations with police burnout. *Police Quarterly*, 21(4), 440–460. <https://doi.org/10.1177/1098611118774764>
- Walker. (2019). Diunduh Dari <https://Indonesiatatler.Com/WellNess/Burnout-Sindrom-Kelelahan-Yang-Dianggap-Wajar>
- Wirati, Ni & Wati, Ni & Saraswati, N. (2020). hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. 3. 8. 10.32584/Jkkm.V3i1.468.
- Yogatama, L & Widyarini, N. (2015). Kajian spiritualitas di tempat kerja pada konteks organisasi bisnis. *Jurnal Psikologi*. 42. 1. 10.22146/Jpsi.6939.
- Yudra, F. O., Fikri, & Hidayat, A. (2018). Hubungan antara religiusitas dengan stres kerja pada anggota Brimob Polda Riau. *An-Nafs: Jurnal Fakultas Psikologi*, 12(1), 12–21.
- Yun, I., Hwang, E., & Lynch, J (2015). Police stressors, job satisfaction, burnout, and turnover intention among South Korean Police Officers. *Asian Criminol* 10:23–41. <https://doi.org/10.1007/s11417-015-9203-4>