

Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Burnout dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Mekar Duwi Indah Sari

Magister Profesi Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

mekardwi.md43@gmail.com

Herlina Siwi Widiana

Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

herlina.widiana@psy.uad.ac.id

Erita Yuliasesti

Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

ediahsari@gmail.com

ABSTRAK

Personil kepolisian bertugas memberikan pelayanan yang dinilai langsung oleh masyarakat sehingga dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Pelayanan terbaik dapat diberikan apabila jumlah personil sebanding dengan masyarakat yang dilayani. Apabila terjadi ketidakseimbangan jumlah personil maka dapat menyebabkan kelelahan berkepanjangan (*burnout*). *Burnout* merupakan kondisi yang diduga dapat tertangani dengan pemenuhan terhadap kepuasan pekerjaan, *perceived organizational support* dan adanya *workplace spirituality*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality*, *perceived organizational support* terhadap *burnout* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Responden adalah personil kepolisian Polres A dengan jumlah respon 73. Penelitian menggunakan metode kuantitatif yang dianalisis dengan *software* SEM-PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara langsung terhadap *burnout* namun tidak berpengaruh signifikan melalui mediator kepuasan kerja. Sementara *workplace spirituality* tidak berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung melalui mediator kepuasan kerja terhadap *burnout*. Kepuasan kerja sendiri berpengaruh secara langsung terhadap *burnout*.

Kata Kunci: *Burnout*, Kepuasan kerja, *Perceived organizational support*, *Workplace spirituality*.

ABSTRACT

One of the task of police personnel is service to the community that is assessed directly by the community, so they need to provide the best service. The best service can be provided if the number of personnel is proportional to the community served. If an imbalance number of personnel occurs then prolonged fatigue (*burnout*) may be happened. *Burnout* is a condition that is thought to be handled by fulfilling job satisfaction, *perceived organizational support* and the existence of *workplace spirituality*. The purpose of this study was to determine the effect of *workplace spirituality*, *perceived organizational support* on *burnout* mediated by job satisfaction. Respondents were 73 police personnel from the A Police Office. The study used quantitative methods that been analysed through SEM-PLS 3.0 software. The results showed that *perceived organizational support* has direct effect on *burnout* but did not significantly impact with job satisfaction as mediator. While *workplace spirituality* has no direct or indirect influence with *burnout*. Job satisfaction itself has a direct effect on *burnout*.

Keywords: *Burnout*, Job Satisfaction, *Perceived organizational support*, *Workplace spirituality*.

Kepolisian memiliki nilai khusus, yang disebut dengan Tribrata dan catur prasetya. Nilai dan peran tersebut menuntut anggota kepolisian untuk berkinerja yang tinggi, karena merupakan garda depan yang berhubungan dan dinilai langsung oleh masyarakat. Tugas sebagai polisi juga sebagai bentuk ketakwaan kepada Tuhan.

Pelayanan yang terbaik dapat diberikan oleh anggota kepolisian bagi masyarakat, apabila perbandingan jumlah anggota kepolisian sesuai dengan masyarakat di tiap wilayah. Asisten Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia Irjen Arief Sulistyanto mengatakan, perbandingan jumlah polisi yang direkrut dan purna tugas mengalami "*zero growth*". Adanya ketidakseimbangan rasio perbandingan anggota dengan masyarakat di berbagai satuan wilayah (Dony, 2017).

Kondisi ini dapat terindikasi pada kesatuan Polres A. Rasio jumlah personil tidak seimbang dibandingkan jumlah masyarakat yang diayomi. Kekurangan jumlah personil berdampak pada beban kerja yang semakin tinggi karena pelimpahan tugas dari jabatan kosong. Beban kerja dan kesulitan lain yang mereka hadapi dalam pekerjaan menyebabkan munculnya *burnout*. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang merupakan reaksi individu terhadap tekanan pekerjaan yang berkepanjangan (Maslach & Leiter, 1997).

Wawancara kepada beberapa personil, yang dilakukan pada tanggal 23-24 april 2019, di Polres A menemukan bahwa personil mengalami perasaan tertekan secara terus menerus dari pekerjaan. Pada kondisi tersebut personil merasakan kelelahan pada fisik maupun emosional yang berkelanjutan. Personel juga merasa tertekan secara terus menerus terhadap target dari beberapa pekerjaan yang berujung pada *burnout*.

Burnout memicu munculnya emosi negatif seperti mudah kesal. Kondisi tersebut memancing perilaku-perilaku yang tidak sesuai dengan prosedur kerja. Tindakan tersebut seperti penggunaan hukuman fisik pada pelanggaran hukum yang tidak diperbolehkan.

Personil mengalami penurunan semangat serta perasaan jenuh dengan aktivitas kerja sehingga muncul keinginan untuk pindah dari unit kerja saat ini. Hal ini disebabkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan batas waktu yang berdekatan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian mengenai *burnout* pada polisi oleh Hatta dan Noor (2015), menyatakan bahwa enam dari delapan orang anggota polisi pengendali massa (Dalmas) mengalami *burnout* ketika melaksanakan tugas mengendalikan situasi yang tidak kondusif. Mereka kewalahan ketika berada di lapangan karena kurangnya personil dan persediaan senjata yang kurang memadai dari segi keamanan individu, sedangkan mereka dituntut untuk bekerja secara maksimal.

Pada wawancara terungkap pula bahwa *burnout* yang dialami oleh personil Polres A merupakan hal yang wajar, dan ditanggapi secara positif. Alasannya adalah karena mereka dinilai, bertanggung jawab dan digaji oleh masyarakat. Mereka juga memperoleh kompensasi serta jaminan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga memuaskan, maka sudah seharusnya mereka berusaha melayani masyarakat dengan baik meskipun mereka berada dalam kondisi apapun.

Hubungan antara kepuasan kerja dan *burnout* berdasarkan model COR oleh Hobfoll (1989) dinyatakan bahwa menghilangkan aspek penting dari kepuasan kerja akan memberi dampak bagi karyawan. Mereka akan lebih rentan mengalami tekanan psikologis. Salah satu contohnya mengalami *burnout*.

Personil Polres A juga menilai bahwa tugas dan tanggung jawab perlu dilaksanakan dengan baik karena sebuah keharusan sebagai bentuk ibadah kepada Tuhan (spiritualitas). Pekerjaan yang mereka lakukan juga memberikan manfaat bagi masyarakat sehingga muncul perasaan berharga (bermakna) yang menjadi salah satu hal yang dapat mengembalikan perasaan bahagia dalam menjalankan tugasnya.

Workplace spirituality dapat didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batiniah yang memelihara dan dipupuk oleh pekerjaan bermakna yang terjadi dalam konteks organisasi (Ashmos dan Duchon, 2000). Studi sebelumnya oleh Ashmos dan Duchon menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan terkait dengan kualitas spiritualitas tempat kerja dapat menjadi faktor dalam mencegah *burnout* (Ashmos & Duchon, dalam Hong, 2009).

Burnout personil kepolisian Polres A teratasi juga dengan persepsi terhadap adanya dukungan dari rekan kerja maupun atasan serta fasilitas pendukung kerja. Personil mempersepsikan bahwa dengan adanya dukungan tersebut membuat seluruh tugas dapat terlaksana dengan baik. Pada akhirnya meredakan perasaan tertekan oleh pekerjaan.

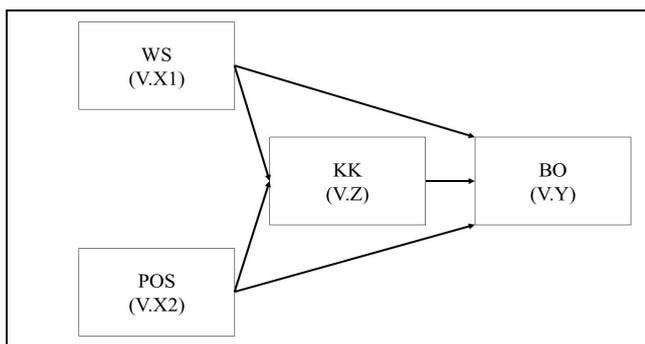
Nusratina (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang memungkinkan terjadinya *burnout* pada pegawai, akan tetapi pegawai yang memiliki *hardiness* tinggi dan disertai dengan persepsi bahwa dukungan organisasinya tinggi akan memiliki tingkat *burnout* yang rendah.

Berdasarkan pada permasalahan yang terungkap dalam wawancara, maka penting untuk dilakukan penelitian guna melihat pengaruh *workplace spirituality* dan *perceived organizational support* terhadap *burnout* yang dialami personil kepolisian Polres A dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang didasarkan pada Sugiono (2014) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu.

Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari dua variabel eksogen yakni (X.1), (X.2), satu variabel mediator (Z) dan satu variabel endogen (Y). Variabel X.1 dalam penelitian adalah *workplace spirituality*, variabel X.2 adalah *perceived organizational support*, variabel Z adalah kepuasan kerja dan variabel Y adalah *burnout*.



Gambar 1. Kerangka Dinamika Hubungan Permasalahan

Responden penelitian adalah personil Polres A yang keseluruhannya berjumlah 73 responden. Responden diambil secara acak, namun tiap respondennya masing-masing mewakili dari seluruh unit yang ada pada Polres A.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel acak sederhana disebut juga *simple random sampling*. Teknik penarikan sampel menggunakan cara ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian.

Instrumen Penelitian

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala model Likert. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat bagian, yaitu: skala *burnout*, skala kepuasan kerja, skala *workplace spirituality*, skala *perceived organizational support*.

Skala yang digunakan keseluruhannya merupakan skala adaptasi, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia dari bahasa aslinya. Validitas tiap skala dianalisis dengan menggunakan model *second order confirmatory factor analysis* (CFA), yang ditunjukkan pada *outer model* tiap skala.

Tabel 1. Hasil Pengukuran *Outer Model Workplace Spirituality*

Validitas Konvergen	Validitas Diskriminan	Reliabilitas	
<i>AVE</i>	<i>R Square</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
0.529	1.000	0.776	0.848

Hasil dari *outer model* pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa *workplace spirituality* telah memenuhi syarat dari validitas konvergen dengan nilai *AVE* sebesar $0,529 > 0,500$. Realibilitasnya sebesar 0.776 (*Cronbach alpha*).

Tabel 2. Hasil Pengukuran *Outer Model Perceived Organizational Support*

Validitas Konvergen	Validitas Diskriminan	Reliabilitas	
<i>AVE</i>	<i>R Square</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
0.514	1.000	0.799	0.859

Skala *perceived organizational support* memiliki validitas sebesar $0.514 > 0.500$, dengan realibilitas sebesar 0.799 (*Cronbach alpha*), tersaji pada tabel 2.

Skala kepuasan kerja memiliki validitas sebesar $0,575 > 0,500$, dengan nilai reliabilitas sebesar $0,628$ (*Cronbach Alpha*), tersaji pada tabel 3.

Tabel 3. Rincian hasil pengukuran *outer model* kepuasan kerja

Validitas Konvergen		Validitas Diskriminan		Reliabilitas	
<i>AVE</i>	<i>R Square</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>		
0.575	1.000	0.628	0.801		

Kemudian skala *burnout* memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas dengan nilai *AVE* sebesar $0,517 > 0,500$. Nilai realibilitas dari skala *burnout* sebesar 0.595 (*Cronbach Alpha*) lihat tabel 4.

Tabel 4. Hasil pengukuran *outer model burnout*

Validitas Konvergen		Validitas Diskriminan		Reliabilitas	
<i>AVE</i>	<i>R Square</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>		
0.517	1.000	0.595	0.764		

Analisis data menggunakan model persamaan struktural yaitu *partial least square - structural equation model (PLS- SEM)*. Data analisis dengan bantuan aplikasi *software smart-PLS versi 3.0. Metode analisis PLS (Partial Least Square)* guna menganalisis jalur struktural antar variabel. *PLS* digunakan juga karena pertimbangan jumlah subjek dalam penelitian yang relatif sedikit. Sejalan dengan kelebihan yang dimiliki *PLS* yaitu mampu mengukur hubungan antar variabel laten dengan beberapa indikator meskipun dengan jumlah sampel yang sedikit (Chin & Newsted, 1999).

Penelitian ini dengan mendistribusikan skala menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (Maslach, 1996), survei kepuasan kerja (JJS) oleh Spector (1997), skala *workplace spirituality* oleh Asmos dan Duchon (2002) dan skala *per-*

ceived organizational support dari Eisenberger (1986).

Terdapat tujuh kategori pilihan jawaban pada skala *burnout* yang tersusun dari 0 sampai 6. Pilihan jawaban yang tersedia adalah Tidak Pernah (0), Satu kali dalam enam bulan (1), Sekali sebulan (2), dan beberapa kali dalam sebulan (3) Sekali seminggu (4), Beberapa kali dalam seminggu (5), Setiap hari (6).

Skala *burnout* menyajikan distribusi skor untuk sampel normatifnya dan membaginya menjadi tiga bagian yakni *exhaustion*, *depersonalization/cynicism* dan *personal achievement*. Skor tinggi di dua bagian pertama dan skor rendah di bagian terakhir dapat mengindikasikan *burnout*. Rentang skor di masing-masing dimensi digunakan untuk menunjukkan keadaan rendah, rata-rata (sedang), atau tinggi pada *burnout* yang dialami responden (Maslach, Jackson, dan Leiter 1996).

Pada tiga skala lainnya terdapat enam kategori jawaban yakni skala *workplace spirituality*, *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja. Tersusun dari nilai 1 sampai 6 yakni Sangat Tidak Sesuai (1), Tidak Sesuai (2), Cukup Tidak Sesuai (3), Cukup Sesuai (4) Sesuai (5), Sangat Sesuai (6). Nilai ini berlaku sebaliknya pada aitem *unfavourable*.

HASIL

Workplace Spirituality

Hasil kategori menunjukkan dari keseluruhan responden sejumlah 73 responden, 63% responden memiliki skor *workplace spirituality*. Hasil ini secara umum dapat digambarkan bahwa personil Polres A memiliki *workplace spirituality* yang tinggi, lihat tabel 5.

Tabel 5. Kategorisasi *Workplace Spirituality*

Interval	<i>WPS</i>		Kategori
	Frek	(%)	
$X \geq 87$	63	86	Tinggi
$53 < X < 87$	9	12	Sedang
$X < 53$	1	2	Rendah
Total	73	100	

Perceived Organizational Support

Berdasarkan kategorisasi 52% responden dari total keseluruhan 73 personel, mempersepsikan bahwa *organizational support* dari Polres A tinggi. Hal ini ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6. Kategorisasi *Perceived Organizational Support*

Interval	POS		Kategori
	Frek	(%)	
$X \geq 69$	38	52	Tinggi
$43 < X < 69$	35	48	Sedang
$X < 43$	0	0	Rendah
Total	73	100	

Kepuasan Kerja

Hasil kategori pada tabel 7 menunjukkan 59% personil memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Tabel 7. Kategorisasi *skor kepuasan kerja*

Interval	BO		Kategori
	Frek	(%)	
$X \geq 156$	43	59	Tinggi
$96 < X < 156$	30	41	Sedang
$X < 96$	0	0	Rendah
Total	73	100	

Burnout

Hasil dari kategorisasi menunjukkan bahwa 64,3% personil dari 73 personil memiliki tingkat *burnout* yang rendah, lihat tabel 8.

Tabel 8. Kategori Burnout

Interval	KK		Kategori
	Frek	(%)	
$X \geq 156$	43	59	Tinggi
$96 < X < 156$	30	41	Sedang
$X < 96$	0	0	Rendah
Total	73	100	

Analisis Jalur Empat Variabel

Hasil evaluasi tabel 9. diketahui nilai R^2 berada pada kategori moderat artinya 20,3% variabilitas *burnout* dapat dijelaskan oleh *workplace spirituality*, *perceived organizational support* dan kepuasan kerja. Variabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh WPS dan POS sebesar 3,94. Hal tersebut berarti model struktural

antar keempat variabel dinyatakan valid, sehingga dapat dilanjutkan untuk uji hipotesis.

Tabel 9. Hasil uji *inner model*

Kriteria	Kategori Nilai		
	Kuat	Moderat	Lemah
Nilai R^2			
BO (Y)		0.203	
KK (Z)	0,394		
Nilai Q^2	0,477		
Nilai f^2			0.055
Nilai GoF	0,426		

Hasil evaluasi tabel 9. diketahui nilai R^2 berada pada kategori moderat artinya 20,3% variabilitas *burnout* dapat dijelaskan oleh *workplace spirituality*, *perceived organizational support* dan kepuasan kerja. Variabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh WPS dan POS sebesar 3,94. Hal tersebut berarti model struktural antar keempat variabel dinyatakan valid, sehingga dapat dilanjutkan untuk uji hipotesis.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Jalur

Variabel	T Stat	P Values	Ket
KK -> BO	2.016	0.044	Sig
POS -> BO	2.206	0.028	Sig
POS -> KK	4.192	0.000	Sig
WPS -> BO	1.640	0.102	Tdk Sig
WPS -> KK	3.208	0.001	Sig
POS -> KK -> BO	1.656	0.098	Tdk Sig
WPS -> KK -> BO	1.625	0.105	Tdk Sig

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji analisis jalur, menunjukkan pengaruh yang signifikan secara langsung antara kepuasan kerja terhadap *burnout* dapat dilihat dari nilai *t statistic* sebesar 2.016 dan nilai *P-value* < 0.05.

Perceived organizational support terhadap *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan dari nilai *t-statistic* sebesar 2.206 dan *P-value* < 0.05.

Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *burnout* tidak signifikan, terlihat dari *t-statistic* 1.625 dan nilai *P-values* > 0,05.

Pengaruh *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja dinyatakan signifikan *t-statistic* 4.192 dan *P-values* < 0,05.

Perceived organizational support terhadap kepuasan kerja juga memiliki hubungan pengaruh yang signifikan, dilihat dari nilai *t-statistic* 4.192 dan nilai *P-Value* < 0.05.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara *workplace spirituality terhadap burnout* melalui mediasi dari kepuasan kerja tidak signifikan. Hal ini terlihat dari *t-statistic* sebesar 1.625 dan *P-value* > 0.05.

Pengaruh antara *workplace spirituality terhadap burnout* melalui mediasi dari kepuasan kerja tidak signifikan dengan nilai *t-statistic* 1.656 dan *P-value* > 0.05.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan gambaran bahwa *burnout* yang dialami oleh personil kepolisian resort A berada pada tingkatan yang rendah. Rendahnya *burnout* dipengaruhi langsung secara signifikan oleh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja yang tinggi. Sementara itu *workplace spirituality* pada penelitian saat ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap *burnout*. Sebuah studi oleh Kwak, Chung & Jung (2010), dukungan organisasi yang dirasakan memiliki efek besar pada *job burnout* dan *job burnout* berpengaruh besar pada kepuasan kerja.

Pencapaian kepuasan kerja yang tinggi pada Personil didorong secara signifikan oleh pengaruh *workplace spiritualitas* dan *perceived organizational support*. Personil menilai bahwa *workplace spirituality* dan *perceived organizational support* yang ada pada Polres A berada pada kategori tinggi.

Yanez, Figueroa (2011) menemukan bahwa dukungan organisasi dirasakan sebagai variabel yang terkait dengan kepuasan dan kesejahteraan, yang telah membangkitkan minat besar. Kondisi tersebut sebagai gambaran global persepsi di antara karyawan terhadap cara organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi dan menjaga kesehatan mereka.

Persepsi ini memiliki kepentingan tertentu, karena meningkat ikatan karyawan dengan organisasi, memperkuat harapan imbalan sebagai imbalan untuk bekerja lebih keras, dan mengarah pada konsep bahwa untung dan rugi

organisasi adalah milik karyawan juga. Penelitian ini telah memfokuskan bahwa tingkat kesejahteraan tergantung pada tingkat dukungan yang diberikan kepada mereka dalam. Oleh karena itu, persepsi kesejahteraan ini akan mengarah ke tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja juga bertindak sebagai mediator pengaruh *workplace spirituality terhadap burnout* dan juga sebagai mediator pada pengaruh *perceived organizational support terhadap burnout* dalam hipotesis penelitian ini. Hasil dari analisis pada hubungan tersebut ditemukan bahwa *workplace spirituality* juga tidak berpengaruh pada *burnout* meskipun melalui adanya mediasi dari kepuasan kerja.

Hal ini terjadi pula pada *perceived organizational support* yang tidak signifikan berpengaruh pada *burnout* apabila melalui mediasi dari kepuasan kerja. Berdasarkan pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi dari kepuasan kerja sebagai mediator tidak berfungsi secara signifikan.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi *burnout* dikarenakan terpenuhinya aspek-aspek yang kepuasan yang diharapkan oleh personil dari kompensasi yang seimbang dibandingkan beban pekerjaan yang dilakukan. Harapan personil juga terpenuhi dari kondisi kejelasan dari pekerjaan yang dapat mereka peroleh dari keterbukaan atasan serta informasi dari atasan dan rekan kerja.

Personil juga merasa puas terhadap fleksibilitas dalam berkomunikasi yang baik antar unit maupun unit lainnya. Bentuk struktur lembaga Polres yang fungsional dan hirarki tidak membuat personil merasa sulit atau terhambat ketika berkomunikasi ketika membutuhkan data-data atau informasi lain, yang berkaitan dengan pekerjaan mereka karena dijalankan secara fleksibel.

Personil juga menyukai hubungan kekeluargaan yang terbentuk antara satu orang dengan orang lainnya. Personil juga menyukai interaksi mereka dengan masyarakat setiap harinya yang memperluas lingkup sosial yang dimiliki oleh personil.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Ali (2014) ditemukan bahwa adanya hubungan jalur yang negatif yang signifikan dari kepuasan

kerja ke *burnout*. Hal tersebut berarti bahwa ketika personil merasakan kepuasan atas apa yang diharapkan sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan maka hal tersebut akan menurunkan *burnout* yang dialami.

Burnout yang rendah dinyatakan dalam bentuk sikap positif ketika menanggapi kondisinya saat ini. Personil menyakini dirinya dapat mengatasi tekanan dan kelelahan emosional yg dialami dan memajukan kondisi mereka kedepannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya bentuk- bentuk dukungan yang dipersepsikan tinggi (*perceived organizational support*) dari lembaga Polres A.

Personil menyatakan bahwa bentuk dukungan yang diperoleh dari Polres yang mereduksi tingkat *burnout* yang dialami berupa fasilitas yang menunjang pelaksanaan kerja seperti transportasi untuk mobilitas kerja, peralatan kerja, alat pengamana diri yang lengkap, dukungan dari atasan berupa arahan yang jelas, kepercayaan yang tinggi, dan saling membantu antar rekan baik dalam satu unit maupun lintas unit. Hal- hal tersebut mempermudah personil menyelesaikan masalah pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang juga menemukan bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh yang negatif dalam menurunkan *job burnout*. Hal tersebut terungkap pada penelitian Aiken pada perawat dimana perawat mengalami *burnout* sehingga meninggalkan pekerjaannya. Perawat mendeskripsikan kekurangan pada rumah sakit yang berkaitan dengan desain dan manajemen. Perawat juga mengemukakan kebutuhannya akan pengembangan komunikasi dan dukungan rumah sakit dalam menciptakan lingkungan rumah sakit yang kondusif sehingga menunjang pelaksanaan perawatan yang berkualitas tinggi (Aiken, dkk. 2001)

Burnout juga dapat dipengaruhi oleh *workplace spirituality* seperti pada penelitian sebelumnya oleh Asmos dan Duchon (2000) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja bukan merupakan gambaran religius tentang agama atau orang menerima sistem tertentu, melainkan tentang karyawan yang memahami diri mereka sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan makanan di tempat kerja.

Penelitian selanjutnya oleh Duchon dan

Ashmos (2005) membuktikan bahwa unit kerja yang iklimnya memungkinkan rasa kerja yang bermakna (mis., unit kerja yang memenuhi kebutuhan semangat) berkinerja lebih baik daripada unit kerja yang iklimnya kurang memperhatikan kebutuhan semangat. Hal tersebut kemudian disimpulkan oleh Hong (2009) bahwa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan terkait dengan kualitas *workplace spirituality* dapat menjadi faktor utama untuk mencegah *burnout*.

Pada penelitian ini ditemukan hasil yang berbeda dimana *workplace spirituality* tidak signifikan berpengaruh secara langsung terhadap *burnout*. *Workplace*. Hal ini bisa terjadi dapat disebabkan karena untuk mencapai pengaruh *workplace spirituality* terhadap *burnout* tersebut, perlu diciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi, menghindari dehumanisasi, dan mendorong pencapaian pribadi dalam pekerjaan. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah sistem manajemen yang seharusnya lebih bergaya partisipatif dibandingkan birokrasi (Asmos & Duchon, 2000). Kondisi birokrasi tersebut yang saat ini masih belum terpenuhi dalam lembaga Polres A.

Hubungan antara *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil yang signifikan. Kepuasan kerja pada personil terdorong oleh pengaruh adanya perasaan bermakna pada personil dalam menjalankan pekerjaan. Personil menilai bahwa kepuasan dari masyarakat terhadap bantuan yang mereka berikan adalah sebuah bentuk kebermanfaatannya diri personil yang mendorong mereka merasa puas terhadap pekerjaan.

Penemuan dalam penelitian ini didukung dengan hasil serupa pada penelitian sebelumnya oleh (Fatima, Naz, Chughtai & Khawaja, 2017) yang menemukan bahwa ketika karyawan menemukan makna dalam pekerjaan mereka dan mereka membangun hubungan yang mendalam dengan dunia batin mereka serta dunia luar, maka mereka mulai merasakan kepuasan dari pekerjaan mereka, dengan demikian mengalami spiritualitas di tempat kerja membuka jalan menuju kepuasan kerja.

Hasil yang signifikan juga ditemukan pada pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja secara langsung.

Penghargaan yang seimbang dalam bentuk kompensasi dari Polres kepada para personil mendukung terbentuknya kepuasan kerja. Personil juga merasa dukungan dalam bentuk lain seperti kepercayaan dari atasan untuk menjalankan tanggung jawab secara mandiri, dan bantuan yang diterima ketika menghadapi masalah atau hambatan mendorong kepuasan terhadap pekerjaan.

Kondisi tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ketika organisasi memperlakukan karyawan dengan baik melalui pemberian penghargaan finansial maupun non finansial, karyawan akan merasakan dukungan organisasional, sehingga akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan membalasnya dengan kinerja yang baik (Eisenberger dan Rhoades, 2002).

Kepuasan kerja dapat berpengaruh secara langsung namun tidak ada pengaruh dalam memediasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap *burnout*. Peran kepuasan kerja sebagai mediator juga memang tidak signifikan berpengaruh dalam memediasi *perceived organizational support* terhadap *burnout*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai mediator tidak dapat berperan signifikan pada penelitian ini, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Ali (2014) dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa ada jalur negatif yang signifikan dari kepuasan kerja ke *burnout*. Penelitian ini selanjutnya menjelaskan juga bawa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *psychological capital* dan *burnout* melalui kepuasan kerja ditemukan signifikan.

Pada kepuasan kerja sendiri dari penelitian sebelumnya lebih banyak bertindak sebagai variabel tergantung yang dipengaruhi oleh *burnout* baik secara langsung maupun melalui mediator variabel lain seperti dukungan tempat kerja. Hal tersebut seperti pada penelitian oleh Mendieta dan Rivas (2011), koefisien penelitiannya menunjukkan peningkatan *burnout* secara langsung dan signifikan mengurangi dukungan di tempat kerja dan kepuasan kerja. *Burnout* juga memiliki efek tidak langsung dan sangat kuat, yang dimediasi oleh dukungan tempat kerja, pada kepuasan kerja.

Akan tetapi terdapat penelitian yang juga

menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berperan signifikan sebagai mediator dari *burnout*. Salah satu penelitian tersebut dilakukan oleh Janssen (2017) menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *work-family conflict* dengan *turnover intention* dan antara *work-family conflict* dan *burnout*. Penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara negatif hubungan antara WFC dengan intensi turnover dan antara WFC dengan *burnout*.

Penelitian ini juga terdapat beberapa keterbatasan dari peneliti dimana jumlah keseluruhan dari personil Polres A lebih dari 300 personil, akan tetapi dengan keterbatasan waktu dan lokasi kerja dari personil yang tidak dapat dijangkau dengan mudah dan dalam waktu yang singkat. Hal itu didukung pula dengan kondisi pelaksanaan pengambilan data yang bertepatan dengan persiapan perayaan dan kegiatan menyambut HUT Republik Indonesia. Oleh karena itu jumlah personil yang dapat menjadi responden terbatas.

Kondisi tersebut mengakibatkan aktifitas kerja dari personil Polres A sangat tinggi sehingga sulit untuk meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian. Pengisian skala juga tidak sepenuhnya dilakukan bersama-sama dan tidak dapat dipantau secara langsung oleh peneliti, sehingga tidak dapat dipastikan bahwa seluruh personil telah memahami secara jelas mengenai aitem- aitem dalam skala serta pengisian dari skala.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwasanya variabel *burnout* dapat dipengaruhi secara langsung oleh mediatornya yakni kepuasan kerja. *Burnout* juga dapat dipengaruhi langsung oleh variabel eksogennya yakni *perceived organizational support*, namun tidak dipengaruhi oleh *workplace spirituality* baik secara langsung maupun melalui mediatornya yakni kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya *burnout* yang dialami oleh personil kepolisian Polres A dapat terjadi karena adanya pengaruh secara langsung dari pemenuhan aspek- aspek *perceived organizational support* dan kepuasan kerja yang tinggi oleh lembaga kepada personilnya.

Peneliti selanjutnya juga dapat menguji pengaruh faktor internal yang berkaitan dengan *workplace spirituality* terhadap *burnout*. Peneliti selanjutnya juga perlu lebih mendalami kajian teoritik terkait kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungannya dengan *burnout* yang masih terbatas pada penelitian ini.

Adanya keterbatasan terkait jumlah responden dan kondisi penelitian yang dipaparkan pada pembahasan sebelumnya. Kedepannya diharapkan penelitian serupa yang mungkin ingin dilakukan, dapat melibatkan keseluruhan personil sehingga memperoleh data yang lebih merepresentasikan fenomena yang terjadi dalam satu lembaga. Selain itu perlunya pemantauan atau observasi secara langsung sehingga konsistensi dan keterpercayaan dari hasil skala yang diisi lebih dapat dipastikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aiken, L.H., S. Clarke, D. Sloane, J. Sochalski, R. Busse, H. Clarke, P. Giovannetti, J. Hunt, A. Rafferty, & J. Shamian. (2001). *Nurses' reports on hospital care in five countries*. *Health Affairs*, 20(3): 43-53. <https://pdfs.semanticscholar.org/3945/e81178af31baf865ad14b24b08cb6df9ca70.pdf>
- Ali dan Ali. (2014) The Mediating Effect of Job Satisfaction between Psychological Capital and Job Burnout of Pakistani Nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences 2014*, Vol. 8 (2), 399- 412 <http://www.jespk.net/publications/184.pdf>.
- Ashmos, D. P., and Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. *Journal of Business & Economics Research* – August, 2009 Volume 7, Number 8 46.
- Chin & Newsted, P. R. (1999). Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares. In R. H. Hoyle (Ed.), *Statistical strategies for small sample research*. Thousand Oaks: CA: Sage Publications.
- Dony. (2017). Polri: Jumlah Personel Belum Ideal. Detik.com News [https://news.detik.com/berita/d-3427996/polri-jumlah-personel-](https://news.detik.com/berita/d-3427996/polri-jumlah-personel-belum-ideal-1-polisi-jaga-750-warga)
- [belum-ideal-1-polisi-jaga-750-warga](https://news.detik.com/berita/d-3427996/polri-jumlah-personel-belum-ideal-1-polisi-jaga-750-warga). Diakses 28 Juni 2019.
- Duchon, D., Ashmos, D. P., Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadership Quarterly*, 16(5), 2005, 807-833. doi:10.1016/j.leaqua.2005.07.008
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.
- Fatimah, Naz, Chungtai, Khawaja. (2017). Workplace spirituality and job satisfaction: Moderating role of intrinsic and extrinsic values. *A Research Journal of Commerce, Economics, and Social Sciences*. Vol. 11, No. 1 Page 58-66.
- Hatta dan Noor (2015). Hubungan antara hardiness dengan burnout pada anggota polisi pengendalian massa (Dalmas) Polrestabes Bandung. *Prosiding Penelitian Civitas Akademika Unisba (Sosial dan Humaniora)*. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1087>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44: 513-524.
- Hong. (2009). The Influence of Perceived Workplace Spirituality On Job Satisfaction, Intention To Leave, and Emotional Exhaustion Among Community Mental health Center Workers In The State Of Kansas. *Journal of Philosophy*.
- Kwak, C., Y.B. Chung, Y. Xu, & E.C. Jung. (2010). Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, Article in Press.
- Maslach, C. Jackson, S.E, & Leiter, M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory, manual* (3rd ed). Palo Alto. CA: Consulting of Psychologists Press.

- Maslach, C. & Leiter (1997). *The Turth About Burnout: How Organization Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Fransisco: Jossey- Bass.
- Mendieta, I. S. & Rivas, F. C. (2011) Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work*, 56(2) 228–246.
- Nusratina (2017) *Hubungan antara Hardiness dan Perceived Organizational Support dengan Burnout pada Pegawai Sektor Moneter Kantor Pusat Bank Indonesia Jakarta*. Other thesis, Universitas Sebelas Maret.
- Pines, A. & Aronson, E (1989). *Career burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press, A Division of Macmillan, inc.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698 –714.
- Schaible, L. M. & Gecas, V. (2010). The impact of emotional labor and value dissonance on burnout among police officer. *Police Quarterly*, 13(3) 316-341.
- Spector, Paul E (1997). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community of Psychology*.
- Yanez, C. B., Figueroa A. J. (2011). Psychological well-being, perceived organizational support and job satisfaction amongst Chilean prison employees. *Rev Esp Sanid Penit*, 13, 91 – 99.