

PENDAHULUAN

Wabah *corona virus disease* 2019 (Covid-19) yang telah melanda negara-negara di dunia, hingga kini masih belum berakhir. Orang yang dikonfirmasi terinfeksi Covid-19 makin bertambah dari hari ke hari. Pada tanggal 12 Oktober 2020, kasus Covid-19 di seluruh dunia mencapai 37.740.227 kasus. Indonesia di posisi negara ke-21 dengan 333.449 kasus Covid-19 dengan rincian 4 provinsi teratas sebaran kasus Covid-19 berada di Pulau Jawa yaitu DKI Jakarta, Jawa Timur, Jawa Barat, dan Jawa Tengah (Fauziah, 2020). *World Health Organization* (WHO) lalu menghimbau agar warga dunia menerapkan *social* dan *physical distancing*, yaitu menjaga jarak sosial secara fisik dengan orang lain untuk mencegah penyebaran virus. Negara-negara yang terkena imbas penularan juga menerapkan kebijakan bagi para pekerja untuk *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah, untuk memutus mata rantai penyebarannya. Di Indonesia kebijakan ini mulai diterapkan sejak awal bulan Maret 2020. Kebijakan ini berdampak pada pengalihan pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor, menjadi dilakukan di rumah dengan memanfaatkan fasilitas teknologi informasi, dan dilaksanakan di semua perusahaan, termasuk organisasi swasta maupun pemerintah (Dua & Hyronimus, 2020). Hal ini juga sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Peraturan ini mengatur bahwa Aparatur Sipil Negara yang berada di lingkungan instansi pemerintah dapat melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja dari rumah atau dari tempat tinggal masing-masing (Simarmata, 2020).

Perubahan cara bekerja yang dimaksudkan adalah perubahan dalam perusahaan kepada para pekerjanya dalam memberi tugas dan tanggung jawab dengan melarang pekerjanya bekerja di kantor serta berkumpul di ruangan kantor, sehingga pekerjanya harus bekerja dari rumah. Larangan tersebut dimaksudkan untuk mencegah dan memutus penyebaran virus Covid-19. Berbagai permasalahan mengenai WFH terjadi khususnya di Indonesia, dimana budaya WFH belum menjadi budaya dalam perusahaan di Indonesia (Mustajab, et al., 2020). WFH pada masa pandemi ini para pekerja menggunakan cara kerja

baru dengan melakukan pekerjaan, diskusi, rapat dan koordinasi dengan rekan kerja dari rumah pekerja masing-masing secara *online*. WFH tentunya memiliki tantangan tersendiri seperti kehilangan suasana kerja dan kebosanan, koordinasi tidak selancar ketika tatap muka langsung, konsentrasi kerja yang rendah, jam kerja yang tidak teratur, biaya komunikasi dan gangguan teknis, serta permasalahan administrasi.

Seperti halnya satuan pendidikan lain yang ada di Indonesia, perguruan tinggi juga ikut terdampak oleh pandemi Covid-19. Pembelajaran berubah ke sistem daring dan setiap pembelajarannya berlangsung dari rumah masing-masing. Perubahan ini berdampak tersendiri bagi dosen wanita. Selama pandemi, mereka tidak hanya beradaptasi dengan kebijakan baru kampus namun juga bernegosiasi dengan budaya patriarki yang masih kokoh di sebagian rumah tangga Indonesia (Haekal & Fitri, 2020). Berbagai studi yang dilakukan sejumlah lembaga riset menunjukkan bahwa akibat pandemi wanita lebih banyak mengalami tekanan mental daripada laki-laki. Hasil penelitian UN Women yang dirilis pada Oktober 2020 menunjukkan sebanyak 57% wanita mengalami peningkatan stres dan kecemasan dibandingkan dengan laki-laki. Dikarenakan beban wanita, terutama ibu, juga bertambah seiring dengan kebijakan pembelajaran daring bagi anak sekolah. Bagi dosen wanita, peran mereka tidak hanya ganda, tetapi juga berlipat-lipat yaitu sebagai ibu, pekerja, guru, dan pengurus rumah tangga (Rachmawati, 2021). Selain itu, dosen wanita yang mengalami WFH menghadapi lebih banyak benturan antara keluarga dan pekerjaan karena mereka harus melakukan dua tanggung jawab untuk rumah tangga mereka yang bersamaan dengan tuntutan pekerjaan mereka. Melakukan tugas keluarga dan pekerjaan secara bersamaan, menjadikan wanita menghadapi konflik dalam peran ganda mereka (Sheikh, Ashiq, Mehar, Hasan, & Khalid, 2018). Berbagai perubahan tersebut mengharuskan dosen wanita khususnya yang mengalami WFH harus dapat menguasai permasalahan yang muncul seperti mengelola diri dengan baik, menghadapi segala hambatan dan rintangan serta tidak mudah menyerah pada situasi di masa pandemi Covid-19 ini. Stres pada pekerjaan yang dihasilkan dari stresor, seperti beban kerja yang lebih tinggi, serta masalah staf, termasuk kurangnya sumber daya, telah ditemukan terkait dengan kepuasan kerja yang buruk penyebab kelelahan (Khamisa, Oldenburg,

Peltzer, & Ilic, 2015). Dengan situasi dan kondisi tersebut, ada yang mengalami kelelahan fisik dan mental atau biasa disebut dengan *burnout*. Sebenarnya, *burnout* telah diartikan sebagai sebuah fenomena yang spesifik pada sektor pelayanan, dan terutama pada kesehatan, pendidikan, pekerjaan sosial, terapi psikologis, dan sebagainya (Schaufeli, 2017).

Burnout adalah kondisi emosi dimana seseorang merasa lelah secara fisik dan emosi yang disebabkan oleh intensitas pekerjaan yang terlalu keras namun kaku, pekerjaan tersebut menuntut pencapaian hasil sesuai dengan harapan meskipun bertentangan dengan realitas (Khairani & Ifdil, 2015). Menurut Pines & Maslach (1993) *burnout* adalah kelelahan fisik dan mental yang di dalam dirinya terdapat konsep diri dan perilaku yang negatif serta berkurangnya konsentrasi. Menurut Schaufeli (1994) akibat dari *burnout* yaitu memburuknya kinerja, berkurangnya kepuasan kerja, dan produktivitas rendah, serta suasana saat bekerja tidak menjadi menyenangkan, berkurangnya komitmen kerja, menurunnya prestasi dan performansi kerja (Harnida, 2015). Dengan kata lain, *burnout* adalah kelelahan fisik, emosi maupun mental yang menyebabkan menurunnya konsentrasi dan sikap kerja yang negatif sehingga membuat keadaan tidak menyenangkan serta rasa tanggung jawab menjadi berkurang dan dapat berpengaruh pada kinerja yang menjadi tidak maksimal.

Pada tanggal 15 Agustus 2020 dalam konferensi pers BNPB, Dokter spesialis okupasi FKUI Nuri Purwito Adi mengatakan bahwa WFH berdampak bagi kesehatan pekerja dan berpotensi meningkatkan risiko masalah psikososial seperti *burnout* karena batas waktu kerja yang tidak jelas, Nuri mengatakan WFH itu seperti tidak ada batas jam kerjanya seperti pengalamannya pada jam 3 pagi dihubungi pihak kantor untuk membahas pekerjaan sehingga menyebabkan *burnout* dan *overwork* (Ansori, 2020). Gretcen Goldman, direktur riset di Union of Concerned Scientists juga menceritakan tentang bagaimana kondisi sebenarnya di balik layar saat wawancara tentang presiden Donald Trump yang berlangsung secara virtual, pada akun *twitter*-nya Goldman memposting foto ruangan kerjanya dalam kondisi berantakan dengan mainan anak dan merasa kelelahan dengan mengatakan bahwa orang tua berada pada situasi sulit ketika bekerja dari rumah dan harus menangani keamanan fisik dan emosi anak-anak

mereka (Kristo, 2020). Efek *burnout* juga sempat dialami oleh Rinda Aunillah, wanita yang berprofesi sebagai dosen ini merasa tertekan pada minggu pertama WFH, Rinda mengatakan sudah WFH sejak 17 Maret 2020, seminggu pertama setiap selesai mengajar kelas Rinda mengalami sakit kepala karena belum beradaptasi dan terlalu banyak melihat layar, serta juga merasa kaget dengan aktifnya mahasiswa ketika mengajar *online*. Hambatan dalam mengatur siklus kerja juga dirasakan Rinda, ia merasa harus mengubah persepsinya terhadap rumah, karena selama ini rumah adalah tempat istirahat namun sekarang rumah adalah tempat bekerjanya dan jam kerjanya sempat menjadi berantakan (Wulandari, 2020). Selain itu, seperti yang dialami Limdawati wanita berusia 40 tahun selama pandemi mendapat tugas tambahan sebagai guru bagi anak-anaknya yang bersekolah secara daring. Tidak hanya jadi guru bagi anak-anaknya, ia juga berperan sebagai dosen dan pembimbing bagi mahasiswa dan dokter muda. Ia mengatakan sempat kewalahan dan kelelahan selama dua bulan karena tugas yang menumpuk antara urusan profesional kerjaan dan urusan rumah tangga. Peran mengurus anak dan rumah, diakui Limdawati, lebih banyak ditangani dirinya. Sedangkan suaminya lebih fokus bekerja. Beban fisik dan mental yang ditanggung Limdawati masih ditambah dengan kecemasan tertular Covid-19 dan membawa virus itu ke rumah. Berada di tengah risiko pekerjaan dan peran yang berlipat-lipat saat pandemi, Limdawati menyadari adanya ancaman *burnout syndrome*, bahkan sampai depresi (Rachmawati, 2021).

Fenomena *burnout* juga ditemui oleh penulis melalui hasil pengamatan pada beberapa dosen wanita UMS berupa percakapan *online* melalui *WhatsApp* antara penulis dan beberapa dosen wanita UMS, dari percakapan tersebut beberapa dosen wanita UMS mengatakan kepada penulis bahwa mereka mengalami kelelahan secara fisik maupun mental karena banyaknya tugas atau tuntutan pekerjaan saat WFH. Berikut beberapa kutipan percakapan antara penulis dan beberapa dosen wanita UMS :

“... Maaf kelupaan karena setelah itu banyak kerepotan ...” (WSH)

“... InsyaAllah akan saya isi, tetapi tidak sekarang, masih repot saja ki” (ED)

“... Ibu lagi banyak tugas dek, mohon maaf belum bisa bantu” (EP)

“... Maaf mbak kelupaan, karena dirumah saya tidak punya pembantu, punya pekerjaan sampingan, rumah jauh dari kampus, perjalanan 10 jam ...” (SFN)

“... Ini saya usahakan, kemarin-kemarin baru repot” (ANA)

“Sebentar ya mbak ditunggu saja, kalau satu minggu belum saya isi boleh lah di follow up lagi, ini kan pekerjaan saya juga ada banyak” (DAPP)

“... Masalah ibu-ibu seperti saya yang punya anak saat WFH adalah bukan di kerja atau tugas sehari-harinya, tapi tugas domestiknya dan sekolah anak, karena di rumah, jadi sulit jika mau abai ke kebutuhan anak, padahal juga perlu bekerja, ada rasa bersalah juga anak diabaikan padahal sekolah anak di rumah, dulu WFH anak sekolah, sehingga tidak terlalu menyita waktu” (IA)

Berdasarkan kutipan percakapan *online* diatas penulis mengamati bahwa terdapat *burnout* pada dosen wanita UMS yang mengalami WFH di masa pandemi Covid-19 ini karena tuntutan pekerjaan yang berlipat-lipat. Menurut Novita (2013) *burnout* dapat pada individu dapat muncul karena banyaknya pekerjaan dan adanya konflik peran dalam bekerja. Selain itu, *burnout* berasal dari tuntutan psikologis dan emosi yang berlebihan. Individu perlu memiliki kecerdasan emosional yang baik untuk mengurangi terjadinya *burnout* (Avionela & Fauziah, 2016). Pada penelitian yang dilakukan oleh Fadhila Avionela dan Nailul Fauziah (2016) membuktikan bahwa hasil analisis data didapatkan yaitu nilai $r = -.90$ ($p < .01$), yang berarti bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara kecerdasan emosional dengan *burnout* pada guru sertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki individu maka semakin rendah tingkat *burnout* yang akan dialami. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki individu maka semakin tinggi tingkat *burnout* yang akan dialami (Avionela & Fauziah, 2016). Sehingga dari penjelasan tersebut, kecerdasan emosional dapat mempengaruhi *burnout*.

Secara garis besar, ada pengaruh faktor internal dan eksternal dari *burnout*. Lee dan Ashfort (1996) menyatakan bahwa beban kerja adalah faktor eksternal yang paling mempengaruhi *burnout*. Selain beban kerja, faktor eksternal lainnya ada ambiguitas peran, konflik peran, serta dukungan. Soehartati (2005) juga menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi akan menyebabkan *burnout* lalu akan menimbulkan stres kerja yang akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja (Sari, 2015). Pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Dian Yunita Sari (2015) membuktikan bahwa hasil analisis yang didapatkan yaitu nilai p value sebesar 0,006 (p value $< 0,05$), yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout*. Dari hasil *cross tabulation* menunjukkan 5 orang (9,5%) responden dengan beban kerja

tinggi mengalami *burnout* berat (Sari, 2015). Sehingga dari penjelasan tersebut, beban kerja dapat mempengaruhi *burnout*.

Hubungan kecerdasan emosional dengan *burnout* sangat berpengaruh, karena kecerdasan emosional sangat dibutuhkan agar emosi dapat dikelola dengan baik untuk mengurangi terjadinya *burnout*. Penjelasan tersebut di dukung oleh pernyataan Novita (2013) individu dengan pekerjaan yang banyak dan adanya konflik peran dapat mendorong munculnya *burnout*. Tuntutan psikis yang berlebihan juga dapat mendorong munculnya *burnout*. *Burnout* yang dirasakan individu dapat diatasi dengan cara individu harus mempunyai kecerdasan emosional yang baik (Avionela & Fauziah, 2016). Dan hubungan beban kerja dengan *burnout* juga sangat berpengaruh, karena ketika beban kerja itu terlalu banyak dan melebihi kapasitas seseorang, maka akan terjadi *burnout* atau kelelahan pada seseorang. Penjelasan tersebut di dukung oleh pernyataan Soehartati (2005) *burnout* pada individu dapat disebabkan oleh beban kerja yang tinggi yang juga akan menimbulkan stres kerja dan akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja (Sari, 2015). Kecerdasan emosional membuat individu menjadi memiliki regulasi diri untuk mengontrol dirinya agar tidak terpengaruh dengan tingginya beban kerja yang nantinya dapat berkembang menjadi *burnout* (Widjaja, Sitorus, & Himawan, 2016).

Penelitian-penelitian terdahulu diantaranya adalah, a) Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kecenderungan *Burnout* pada Karyawan Bagian Pemasaran (Widjaja, Sitorus, & Himawan, 2016), b) Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan *Burnout* pada Guru Bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro (Avionela & Fauziah, 2016), c) Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, *Locus of Control* dan Harga Diri Terhadap *Burnout Syndrome* pada Perawat Pelaksana IRD RSUP Sanglah (Sari, 2015), d) Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kejadian *Burnout* Perawat dalam Menangani Pasien BPJS (Priantoro, 2017). Dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini memiliki ciri khas yaitu dari penelitian sebelumnya tidak menghubungkan antara faktor internal dan faktor eksternal dari *burnout* serta dari subjek penelitian mayoritas adalah para pekerja yang bekerja di kantor, namun pada penelitian ini menghubungkan antara faktor internal dan faktor eksternal dari *burnout* serta menggunakan subjek penelitian dosen wanita yang

mengalami *work from home*, kemudian pada penelitian ini mempunyai *setting* penelitian yang khas yaitu *burnout* dibahas melalui *setting* penelitian di masa pandemi Covid-19.

Di masa pandemi Covid-19 ini terjadi perubahan besar dalam pola bekerja yaitu dengan melakukan pekerjaan, diskusi, rapat, dan koordinasi dengan rekan kerja dari rumah pekerja masing-masing secara *online*. Serta dosen wanita yang mengalami WFH juga memiliki tantangan tersendiri seperti kehilangan suasana kerja dan kebosanan, koordinasi tidak selancar ketika tatap muka langsung, konsentrasi kerja yang rendah, jam kerja yang tidak teratur, biaya komunikasi dan gangguan teknis, permasalahan administrasi, serta melakukan dua tanggung jawab atas rumah tangga mereka yang bersamaan dengan tuntutan pekerjaan mereka. Berbagai perubahan tersebut mengharuskan para dosen wanita yang mengalami WFH harus dapat menguasai permasalahan yang ada, mengelola diri dengan baik, menghadapi segala hambatan dan rintangan serta tidak mudah menyerah pada situasi di masa pandemi Covid-19 ini. Namun kenyataannya dosen wanita yang mengalami WFH banyak yang merasa kelelahan atau *burnout*. Dari penelitian-penelitian sebelumnya terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *burnout* dan hubungan antara beban kerja dengan *burnout*. Namun demikian hubungan ketiga variabel ini belum diteliti pada dosen wanita yang mengalami WFH di masa pandemi Covid-19. Dengan penjelasan-penjelasan diatas, penulis mempunyai beberapa rumusan masalah yaitu (1) apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan beban kerja dengan *burnout* pada dosen wanita yang mengalami *work from home* di masa pandemi Covid-19?, (2) apakah terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan *burnout* pada dosen wanita yang mengalami *work from home* di masa pandemi Covid-19, (3) apakah terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan *burnout* pada dosen wanita yang mengalami *work from home* di masa pandemi Covid-19?

Pada bagian ini menjelaskan tinjauan pustaka dari *burnout*. Penulis menggunakan *Theory* dari Maslach (1993) *burnout* merupakan kondisi emosi individu dengan merasa lelah secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat (Dewi R. S., 2017). Menurut Pines &

Maslach (1993) *burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosi, dan mental karena keterlibatan jangka panjang pada situasi yang banyak dengan tuntutan emosi (Harnida, 2015). Menurut Leatz dan Stolar (1993) *burnout* merupakan kelelahan fisik, emosi dan mental yang berlangsung dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut keterlibatan emosi yang tinggi (Rahman, 2016). Menurut Papalia (2007) *burnout* merupakan respon yang berkepanjangan karena stres yang terus-menerus terjadi di tempat kerja dan hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya (Papalia, Olds, & Feldman, 2007). *Burnout* merupakan kelelahan secara fisik dan mental yang di dalam dirinya tumbuh konsep diri dan perilaku kerja yang negatif serta berkurangnya konsentrasi. *Burnout* menyebabkan berkurangnya komitmen kerja, prestasi dan performansi kerja menjadi tidak maksimal, stres dan menjauh dari lingkungannya (Priantoro, 2017). Berdasarkan beberapa definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kelelahan secara fisik, mental dan emosi akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat yang menyebabkan di dalam dirinya berkembang konsep diri dan perilaku kerja yang negatif, konsentrasi kerja yang berkurang, serta prestasi dan performansi kerja menjadi tidak maksimal.

Aspek-aspek dari *burnout* menurut Maslach (1993) ada tiga dimensi dalam *burnout* yaitu kelelahan emosi, yaitu kelelahan yang ditunjukkan dengan kejenuhan, suka merasakan letih, suka tersinggung, merasa sedih, merasakan putus asa, merasakan tidak berdaya, tertekan dan tidak nyaman saat menjalankan tugas, terjadi jika seseorang sudah merasa lelah dengan tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan merasa tidak mampu memberikan pelayanan yang baik secara psikologis kepada orang lain yang ditandai dengan perasaan mudah tersinggung atau marah tanpa alasan yang jelas. Selanjutnya depersonalisasi, yaitu sikap menarik diri individu dari lingkungan sekitarnya, depersonalisasi merupakan proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan individu untuk mengatasi kelelahan emosional, ciri-ciri individu yang depersonalisasi seperti adanya sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan orang lain, tidak peduli dengan lingkungan serta orang lain, kehilangan idealisme, mengurangi kontak dengan orang lain, berpendapat negatif dan bersikap sinis terhadap orang lain. Selanjutnya perasaan rendah diri, yaitu rasa tidak puas pada diri sendiri dan menganggap rendah dirinya sendiri, penilaian diri yang rendah

terhadap kompetensi dan pencapaian keberhasilan dirinya dalam pekerjaan, ditandai dengan adanya perasaan bersalah setelah memperlakukan orang lain dengan cara yang negatif (Schaufeli, Maslach, & Marek, 1993)

Kemudian faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah sebagai berikut. Menurut Maslach (2008) salah satu faktor dari dalam diri yang dapat menyebabkan *burnout* adalah kemampuan mengelola emosi, kemampuan mengelola dan mengolah emosi baik dari dalam diri maupun orang lain merupakan pengertian dari kecerdasan emosional (Spector, 2006). Menurut Maslach (2008) Beban kerja adalah satu faktor yang menyebabkan *burnout*. Selain beban kerja, ada lima faktor lainnya yang mempengaruhi *burnout* yaitu lingkungan kerja, penghargaan, penghargaan, nilai dan keadilan (Maslach & Leiter, 2008). Menurut Maslach dan Leither (1997) ada beberapa faktor timbulnya *burnout* yaitu karakteristik individu yang digolongkan menjadi faktor demografi dan faktor perfeksionis, lingkungan kerja yang berisi masalah beban kerja yang berlebih, serta kurangnya dukungan sosial dari lingkungan individu, dan keterlibatan emosi (Maslach & Leiter, 1997). Menurut Maslach (1982) timbulnya *burnout* diakibatkan oleh beberapa faktor yaitu yang pertama karakteristik individu, yang mempengaruhi karakteristik individu ada dua, untuk faktor demografik seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, status pernikahan, tingkat pendidikan dan untuk faktor kepribadian seperti *coping* yang dilakukan individu. Yang kedua lingkungan kerja dan dukungan sosial rekan kerja, apabila lingkungan kerja tidak mendukung, pemberi pelayanan akan mengalami ketegangan emosi sehingga menghindari terlibat dengan klien. Yang ketiga keterlibatan emosi dengan penerima pelayanan, keterlibatan emosi dari pemberi dan penerima pelayanan dapat menyebabkan kepuasan positif bagi kedua belah pihak (Dewi R. S., 2017). Dari faktor-faktor para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal terdiri dari kecerdasan emosional. Dan salah satu faktor eksternal diantaranya adalah beban kerja.

Tinjauan pustaka dari variabel selanjutnya yaitu kecerdasan emosional. Goleman (2002) mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk merasakan, memahami dan menerapkan kepekaan emosi sebagai sumber emosi, energi, informasi dan pengaruh yang manusiawi (Imaniar

& Sularso, 2016). Goleman (2005) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kompetensi yang dimiliki individu untuk mengelola diri dan mengelola hubungan dengan orang lain seperti membangun kerja sama yang efektif dimana semua hal tersebut berdampak positif terhadap performa dalam bekerja (Wulandari, 2020). Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengendalikan impuls emosi, kemampuan untuk membaca perasaan orang lain, dan kemampuan untuk membina hubungan baik dengan orang lain (Muarif & Adiyanti, 2020). Sam'ani (2008) mengatakan kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengendalikan dan memantau perasaan sendiri dan perasaan orang lain untuk mengendalikan pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang terbaik dalam pekerjaan (Imaniar & Sularso, 2016). Wibowo (2007) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi dan kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, sehingga memberikan dampak yang positif. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan (Tamrin, Hasan, & Jannang, 2020). Definisi dari Mayer, Roberts, Barsade (2008) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk melakukan penalaran yang akurat tentang emosi dan kemampuan untuk menggunakan emosi dan pengetahuan emosional untuk meningkatkan pemikiran (Joseph, Jin, Newman, & O'Boyle, 2015). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola diri, mengendalikan emosi, menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain, memandu pikiran dan tindakan agar tidak merasakan kelelahan dan emosi dapat dikelola dengan baik.

Aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Goleman (2005) membagi kecerdasan emosional dalam lima aspek yaitu kesadaran diri yaitu kemampuan dalam mengetahui apa yang sedang dirasakan dan mengenali emosi ketika emosi tersebut terjadi. Selanjutnya pengaturan diri yaitu kemampuan untuk mengelola dan menangani emosi diri sendiri agar berdampak positif pada tugas yang dilaksanakan dan agar emosi dapat terungkap dengan tepat. Selanjutnya motivasi yaitu kemampuan untuk menuntun dan menggerakkan diri menuju ke tujuan yang diinginkan dan kemampuan untuk menerapkan optimisme dalam diri,

sehingga motivasi dapat membuat individu mampu bertahan, tidak mudah putus asa serta tidak mudah kehilangan harapan ketika menghadapi permasalahan. Selanjutnya empati yaitu kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang sedang dialami oleh orang lain dan kemampuan untuk menempatkan diri dan memahami perasaan terdalam orang lain, sehingga individu dapat merasakan dan membaca perasaan orang lain walaupun hanya bahasa *non verbal*, ekspresi wajah atau intonasi dari orang lain. Selanjutnya keterampilan sosial yaitu kemampuan individu dalam menanggapi emosi dengan baik ketika berinteraksi dengan orang lain, lalu mampu membaca situasi dengan cermat, agar individu dapat berinteraksi atau kerja sama dengan lancar dan kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain, individu yang mempunyai keterampilan sosial akan mudah berinteraksi dan menghormati orang lain (Triana, Rahmi, & Putra, 2015).

Tinjauan pustaka dari variabel selanjutnya adalah beban kerja. Hart & Staveland (1988) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang diterima (Hart & Staveland, 1988). Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik ataupun psikis (Yurasti, 2015). Beban kerja merupakan sekumpulan pekerjaan yang di tanggung oleh karyawan atau tenaga kerja yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu (Triana, Rahmi, & Putra, 2015). Beban kerja merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kondisi fisik dan psikis atau mental seorang pekerja yang dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab yang timbul atas pekerjaannya (Pinatih & Gorda, 2017). Beban kerja merupakan sekumpulan tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental, waktu, dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Putra & Prihatsanti, 2016). Beban kerja merupakan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu agar pekerjaan menjadi efektif dan efisien untuk jangka waktu tertentu (Priantoro, 2017). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan aktivitas fisik dan psikis atau mental serta waktu untuk menyelesaikannya secara efektif dan efisien dalam waktu tertentu.

Aspek-aspek beban kerja menurut Hart & Staveland (1988) membagi enam indikator atau dimensi beban kerja, antara lain tuntutan mental yaitu

seberapa besar tuntutan aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan dalam bekerja. Selanjutnya tuntutan fisik yaitu seberapa besar tuntutan aktivitas fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Selanjutnya tuntutan waktu yaitu seberapa besar tekanan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan yang dirasakan selama pekerjaan. Selanjutnya performansi yaitu seberapa besar keberhasilan dalam mencapai target atau keberhasilan di dalam pekerjaannya. Selanjutnya tingkat usaha yaitu seberapa tinggi usaha yang dikeluarkan baik secara mental ataupun fisik yang dibutuhkan untuk mencapai performansi pekerjaan yang maksimal. Selanjutnya tingkat frustrasi yaitu seberapa tinggi tingkat stres, putus asa, tersinggung, perasaan tidak aman yang dirasakan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Hart & Staveland, 1988).

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan beban kerja dengan *burnout* pada dosen wanita yang mengalami WFH di masa pandemi, (2) menguji hubungan antara kecerdasan emosional dengan *burnout* pada dosen wanita yang mengalami WFH di masa pandemi, (3) menguji hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada dosen wanita yang mengalami WFH di masa pandemi, (4) mengetahui sumbangan efektif dari variabel *burnout*, variabel kecerdasan emosional, dan variabel beban kerja, (5) mengetahui kategorisasi variabel *burnout*, variabel kecerdasan emosional, dan variabel beban kerja. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan informasi yang baru bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi serta diharapkan memberikan kontribusi kepada pihak yang terkait bahwa pentingnya setiap dosen wanita yang mengalami WFH mencegah *burnout* untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin menguji atau mempunyai hipotesis mayor dan hipotesis minor. Pada hipotesis mayor terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan beban kerja dengan *burnout* pada dosen wanita yang mengalami WFH. Pada hipotesis minor, (1) terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan *burnout* pada dosen wanita yang mengalami WFH (2) terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan *burnout* pada dosen wanita yang mengalami WFH.