**KEPRIBADIAN *HARDINESS* DAN *BURNOUT* PADA ANGGOTA DALMAS DITSAMAPTA POLDA DIY**

**Lukman Dwi Rismanto1, Nur Fachmi Budi Setyawan2**

12Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

drlukman345@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY. Subjek penelitian sejumlah 61 orang anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY dengan usia minimal 18 tahun. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling.* Data dikumpulkan dengan menggunakan Skala *Burnout* dan Skala Kepribadian *Hardiness.* Teknik analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar -0,730 dengan p = 0,000 (p<0,050). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY. Selanjutnya, diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,532, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepribadian *hardiness* memberikan kontribusi sebesar 53,2% terhadap *burnout* pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY dan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** *burnout*, kepribadian *hardiness*, Dalmas Ditsamapta Polda DIY.

***HARDINESS PERSONALITY AND BURNOUT AMONG MEMBERS OF THE DALMAS DITSAMAPTA POLDA DIY***

***Lukman Dwi Rismanto1, Nur Fachmi Budi Setyawan2***

*12Faculty of Psychology, Mercu Buana University of Yogyakarta*

drlukman345@gmail.com

***Abstract***

*This study aims to determine whether there is a relationship between hardiness personality and burnout among members of the Dalmas Ditsamapta Polda DIY. The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between hardiness personality and burnout among members of the Dalmas Ditsamapta Polda DIY. The research subjects were 61 members of the Ditsamapta Polda DIY with a minimum age of 18 years. The sample selection in this study using purposive sampling technique. Data were collected using the Burnout Scale and the Hardiness Personality Scale. The data analysis technique used the Product Moment Correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient (rxy) was obtained at -0.730 with p = 0.000 (p <0.050). These results show that there is a negative relationship between hardiness and burnout personalities in members of the Dalmas Ditsamapta Polda DIY. Furthermore, obtained a coefficient of determination (R2) of 0.532, this indicates that the hardiness personality variable contributed 53.2% to the burnout of members of the Dalmas Ditsamapta Polda DIY and the remaining 46.8% was influenced by other factors not examined.*

***Keywords:*** *burnout*, *hardiness personality*, Dalmas Ditsamapta Polda DIY

**PENDAHULUAN**

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Polri, merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri (UU RI Nomor 2 Tahun 2002). Polri sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2002 melaksanakan peran dan fungsi kepolisian meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia. Organisasi Polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai tingkat daerah berdasarkan daerah hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, terdiri dari: (1) Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia disingkat Mabes Polri, merupakan susunan organisasi pada tingkat pusat, (2) Kepolisian Daerah disingkat Polda yaitu pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi, (3) Kepolisian Resort disingkat Polres yaitu pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah kabupaten/kota, (4) Kepolisian Sektor disingkat Polsek yaitu pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah kecamatan (Perpres Nomor 52 Tahun 2010). Organisasi Polri dari tingkat pusat sampai dengan tingkat daerah seluruhnya bertugas untuk memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Direktorat Samapta atau disingkat Ditsamapta adalah unsur pelaksana tugas pokok dalam bidang samapta pada tingkat Polda yang berada di bawah Kepala Kepolisian Daerah atau disingkat dengan Kapolda (Perpol Nomor 14 Tahun 2018). Pengendalian Massa (Dalmas) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Ditsamapta. Diatur dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018, anggota Dalmas bertugas melaksanakan tugas pokok pada Ditsamapta yaitu pengendalian massa (Dalmas), pengamanan unjuk rasa dan negosiasi. Lebih lanjut, para anggota Dalmas pada Ditsamapta Polda DIY juga membantu pelaksanaan tugas pengaturan (lalu lintas), penjagaan, pengawalan dan patroli yang seluruhnya dilaksanakan di wilayah hukum Polda DIY meliputi Polresta Yogyakarta, Polres Sleman, Polres Bantul, Polres Kulonprogo dan Polres Gunungkidul. Para anggota dituntut untuk selalu siap dalam merespon tugas-tugas mendesak yang terjadi di wilayah hukum Polda DIY. Mereka harus siap memberikan tambahan kekuatan jika terjadi gangguan keamanan ketertiban masyarakat (kamtibmas) di lima wilayah tersebut.

Banyaknya tuntutan tugas dan tanggung jawab anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY seiring berjalannya waktu dapat menimbulkan rasa tertekan sehingga cenderung mudah mengalami stress. Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, fisik dan proses berpikir seseorang (Davis & Newstrom, 1996). Menurut Leatz dan Stolar (1993), jika keadaan stres terjadi dalam jangka waktu lama dengan intensitas cukup tinggi, ditandai kelelahan fisik, emosional dan mental, maka akan mempermudah berkembangnya suatu gejala yang dikenal dengan *burnout*. *Burnout* adalah suatu respon dari gabungan stresor emosional dan interpersonal pada pekerjaan yang berlangsung lama, dan ditunjukkan dengan munculnya kelelahan, sikap sinis dan ketidakefisienan (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001). Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) menjelaskan bahwa kondisi-kondisi yang menandai *burnout* meliputi tiga dimensi, yaitu: (1) kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), disebabkan oleh terkurasnya energi secara emosional untuk menghadapi situasi akibat beban kerja atau tuntutan pekerjaan, (2) depersonalisasi (*depersonalization),* mengacu pada perasaan kehilangan realitas diri dan merasa bertingkah laku seperti orang lain, menyebabkan berkembangnya sikap dan perasaan yang negatif terhadap klien atau penerima pelayanan, (3) rendahnya pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*), berkaitan dengan penilaian diri negatif dan perasaan tidak puas terhadap performa pekerjaan yang ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan.

Sampai saat ini, banyak penelitian yang menunjukkan bahwa polisi adalah salah satu profesi yang rentan terhadap stress dan *burnout,* sebab di dalam pekerjaannya polisi banyak berada dalam situasi yang memerlukan penyelesaian masalah secara cepat, berurusan dengan hal-hal yang tidak pasti, dan tuntutan masyarakat yang ambigu (Queirós, Kaiseler & Da Silva, 2013). Sebagian besar polisi dalam kesehariannya terlibat dalam situasi yang mengancam jiwa mereka (Basinska, Wiciak, & Daderman, 2014). Hatta dan Noor (2015) dalam penelitiannya mengatakan bahwa para anggota polisi pengendali massa rawan mengalami *burnout* karena beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, kurangnya personel ketika bertugas di lapangan, minimnya fasilitas dalam segi keamanan individu, dan tetap harus melaksanakan tugas yang padat.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap lima subjek yang merupakan anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY, peneliti mencoba untuk menghubungkan dengan dimensi-dimensi *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufeli dan Leiter. Pada dimensi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), seluruh subjek mengalami kondisi yang menguras energi. OZ merasa tidak tenang dengan adanya panggilan mendadak yang sewaktu-waktu bisa saja terjadi, membuat dirinya merasa tertekan, mudah tersinggung dan mudah marah. Selanjutnya pada PK, ia merasa frustasi sebab dalam melaksanakan tugas sepanjang hari, kondisi selalu berubah dengan cepat dan tidak ada kepastian yang jelas, membuatnya mudah terprovokasi dan bersikap kasar. Kemudian pada SA dan WA, merasa beban tugas tersebut banyak menguras tenaga, waktu dan pikiran. Sedangkan NK, merasa takut karena risiko tugas yang dihadapi dapat mengancam keselamatan dirinya. Risiko tersebut terkadang membuatnya merasa tertekan pada saat melaksanakan tugas. Selanjutnya pada dimensi depersonalisasi (*depersonalization),* OZ merasa beban tugas membuatnya menjadi tidak tenang, merasa menjadi mudah marah dan terpancing emosi apabila bersinggungan dengan orang lain. Selanjutnya pada PK, akibat beban tugas yang berat dan tidak pasti, dirinya lebih memilih untuk menarik diri dan merasa tidak peduli. Pada SA, menjelaskan bahwa beban tugas yang ia miliki membuatnya menarik diri dari lingkungan sosialnya dirumah. Hal berbeda ditunjukkan oleh WA dan NK yang mengaku bahwa dalam bertugas mereka tetap berusaha untuk memberikan pelayanan dengan baik. Sedangkan pada dimensi rendahnya pencapaian diri *(reduced personal accomplishment),* subjek memiliki kondisi yang berbeda satu sama lain. Pada OZ dan PK cenderung menunda dan menghindari tugas yang diberikan karena merasa tidak mampu menyelesaikan tugas sebaik rekan yang lain, dan menganggap bahwa tugas-tugas yang diberikan terlalu banyak. Berbeda dengan SA yang seringkali mendapat kendala dalam pelaksanaan tugas serta tidak adanya bantuan, sehingga tidak mampu lagi berbuat banyak. Ia tetap berusaha mengerjakan tugas hanya untuk memenuhi tanggungjawabnya. Sedangkan WA dan NK merasa bahwa tetap dapat menyelesaikan setiap tugas dengan baik walaupun terdapat kendala dan hambatan.

Kesimpulan dari hasil wawancara diketahui bahwa anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY mengalami *burnout.* Apabila anggota mengalami *burnout* maka akan menyebabkan dampak yang tidak baik dalam pelaksanaan tugas, seperti hilangnya semangat, motivasi dan munculnya sikap negatif lainnya. Kondisi tersebut apabila dibiarkan terjadi pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY akan berakibat buruk, karena tidak sesuai dengan visi Ditsamapta Polda DIY sendiri yaitu terwujudnya Direktorat Samapta yang profesional, unggul, terpercaya, berkepribadian dalam rangka menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat guna mendukung terciptanya Yogya Istimewa berlandaskan semangat gotong-royong ([*www.jogja.polri.go.id*](http://www.jogja.polri.go.id)*, 2019*). Lebih lanjut, seluruh tugas dan tanggungjawab anggota Dalmas sudah diatur di dalam Peraturan Kapolri maupun di dalam Perundang-Undangan, yang menjadi landasan untuk bertindak serta sebagai Standar Operasional Prosedur (SOP) saat bertugas. Para anggota juga sudah dilatih secara rutin, baik secara fisik, mental maupun keahlian guna mendukung pelaksanaan tugas. Selain itu, mereka juga sudah melalui rangkaian seleksi yang ketat untuk menjadi anggota Polri. Dengan kata lain, mereka para anggota Dalmas merupakan orang-orang terpilih, memiliki kemampuan serta keahlian sebagai anggota Dalmas. Mengacu pada hal tersebut seharusnya para anggota Dalmas dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP, tetap bersikap baik dengan apapun yang dihadapinya, tidak mudah marah, tersinggung, terprovokasi, ataupun hal-hal negatif lainnya. Untuk dapat mewujudkan itu semua, para anggota Dalmas harus berada pada kondisi yang prima, baik secara fisik maupun mental. Mendukung hal tersebut, maka anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY maupun anggota Polri lainnya tidak boleh mengalami *burnout*. Apabila anggota Polri sudah mengalami *burnout* maka masyarakat yang akan mengalami kerugian karena tidak optimalnya kinerja dan pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu penelitian *burnout* sangat perlu dilakukan di dalam lingkup Polri agar peran anggota Polri di dalam masyarakat menjadi semakin optimal.

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* adalah faktor situasional dan faktor individual. Pada faktor situasional yang pertama adalah jenis pekerjaan, berhubungan dengan beban dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh individu. Kedua adalah karateristik pekerjaan, melibatkan tuntutan peran dalam pekerjaan yang berpotensi menjadi stressor. Ketiga adalah karakteristik organisasi, berhubungan dengan proses dan struktur organisasi serta budaya yang ada pada organisasi. Sedangkan pada faktor individual yang pertama adalah karakteristik demografis, berhubungan dengan usia, jenis kelamin, pendidikan dan status perkawinan. Kedua adalah karakteristik kepribadian, meliputi tingkat *hardiness,* cara mengatasi masalah yang dihadapi, serta gaya *coping stress.* Ketiga adalah sikap kerja, berhubungan dengan harapan dalam pekerjaan.

Berkaitan dengan faktor individual, Asih dan Trisni (2015) menyatakan bahwa kepribadian menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*, karena kepribadian menentukan reaksi yang ditimbulkan oleh stres yang berdampak pada *burnout*. *Burnout* terjadi karena adanya faktor interpersonal seperti kurangnya dukungan sosial serta faktor intrapersonal seperti usia dan kepribadian, satu diantaranya adalah kepribadian *hardiness* (Alarcon, Eschleman, & Bowling, 2009). Schaufeli dan Buunk (1996) menyatakan bahwa karakteristik kepribadian yang diasosiasikan dengan *burnout* adalah kurangnya ketangguhan (*lack of hardiness*). Apabila kepribadian *hardiness* pada individu rendah, maka akan berkaitan dengan tingginya *burnout*, begitu sebaliknya (Hatta & Noor, 2015; Septilla & Maryanti, 2019; Asih & Trisni, 2015).

*Hardiness* adalah suatu susunan karakteristik kepribadian sebagai sumber daya yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil dan optimis dalam menghadapi stress dan situasi-situasi yang penuh dengan tekanan (Kobasa, 1979). Menurut Kobasa, Maddi dan Kahn (1982) aspek-aspek kepribadian *hardiness* meliputi komitmen *(commitment)* yang manaberkaitan dengan keterlibatan diri dalam segala situasi yang sedang dihadapi*,* selanjutnya adalah kontrol *(control)* yaitu melibatkan suatu keyakinan bahwa individu mampu mengontrol dan mempengaruhi berbagai kemungkinan dalam hidupnya, dan tantangan *(challenge)* yang manaberhubungan dengan keyakinan bahwa perubahan merupakan suatu hal yang wajar dalam kehidupan dan dipandang sebagai suatu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang*.*

Maddi, Matthews, Kelly, Villarreal, dan White (2012) mengungkapkan bahwa meskipun mengalami tekanan, individu dengan kepribadian *hardiness* mampu mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan maupun kehidupannya, dapat menjaga hubungan baik dengan orang lain dan selalu bersemangat dalam setiap aktivitasnya. Individu dengan kepribadian *hardiness* juga memiliki rasa kontrol yang tinggi, mendorong mereka untuk dapat memaknai dan mempengaruhi setiap peristiwa yang sedang dihadapi. Pada akhirnya, individu dengan kepribadian *hardiness* akan menganggap peristiwa dan situasi sulit sebagai sebuah tantangan untuk tumbuh, bukan sebagai ancaman yang harus dihindari. Dengan kata lain, individu dengan kepribadian *hardiness* yang kuat akan memandang segala permasalahan secara positif meskipun dalam kondisi stress, sehingga mereka tidak mudah mengalami kelelahan yang berujung pada *burnout*.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta desain penelitian korelasional yang melibatkan variabel *burnout* sebagai variabel tergantung dan kepribadian *hardiness* sebagai variabel bebas. Subjek penelitian sejumlah 61 orang anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY dengan usia minimal 18 tahun. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling.* Menurut Sugiyono (2015), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu atau karakteristik tertentu. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Burnout* dan Skala Kepribadian *Hardiness,* dengan aitem-aitem skala yang dibagi dalam satu kelompok saja, yaitu kelompok *favourable*. Bentuk skala yang digunakan adalah skala dengan model Linkert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala *Burnout* terdiri dari 22 aitem yang berdasarkan analisis statistik diperoleh daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) dengan koefisien korelasi aitem-total (riX) bergerak dari rentang 0,400–0,869 dengan reliabilitas *alpha* (α) sebesar 0,957. Skala Kepribadian *Hardiness* terdiri 15 aitem yang berdasarkan analisis statistik diperoleh daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) dengan koefisien korelasi aitem-total (riX) bergerak dari rentang 0,479–0,097 dengan reliabilitas *alpha* (α) sebesar 0,957. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan teknik *one sample Kolmogorov Smirnov (KS-Z)* untuk variabel *burnout* diperoleh skor KS-Z = 0,279 dengan skor p = 0,000, sedangkan variabel kepribadian *hardiness* diperoleh skor KS-Z = 0,326 dengan p = 0,000. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel *burnout* dan variabel kepribadian *hardiness* tidak berdistribusi normal. Priyatno (2010) menjelaskan bahwa data yang jumlahnya lebih dari 30 dikatakan sebagai sampel besar, maka data lebih dari 30 dianggap telah mewakili distribusi normal. Data dalam penelitian ini menggunakan subjek sejumlah 61 orang (n ≥ 30), maka dapat disimpulkan bahwa data dianggap normal. Dari hasil uji linieritas diperoleh F = 76,017 dengan p = 0,000, berarti antara variabel kepribadian *hardiness* dan variabel *burnout* merupakan hubungan yang linier.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (rxy) sebesar r = -0,730 dan p = 0,000. Menurut Sugiyono (2015) rentang nilai korelasi dengan interval koefisien dari 0,600 – 0,799 dikategorikan sebagai koefisien korelasi dengan tingkat hubungan yang kuat. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY. Semakin tinggi kepribadian *hardiness* maka akan semakin rendah *burnout* dan semakin rendah kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi *burnout* pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Hatta dan Noor (2015) terhadap 50 orang anggota polisi Pengendali Massa (Dalmas) Polrestabes Bandung yang menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout*. Semakin tinggi *hardiness* pada anggota maka *burnout* yang dialami semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,532 yang berarti bahwa variabel kepribadian *hardiness* berkontribusi sebesar 53,2% terhadap *burnout* pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY dan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, *locus of control*, strategi coping dan sikap kerja (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Selanjutnya hasil kategorisasi menunjukkan pada variabel *burnout* dengan kategori sedang sebesar 11%, dan kategori rendah sebesar 89%. Pada variabel kepribadian *hardiness* dengan kategori tinggi sebesar 97%, dan kategori sedang sebesar 3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY memiliki tingkat *burnout* yang cenderung rendah dan tingkat kepribadian *hardiness* yang cenderung tinggi.

Secara umum, kepribadian *hardiness* memberikan peranan penting bagi individu sebagai suatu sumber daya yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil dan optimis dalam menghadapi stress dan tekanan (Kobasa, 1979). Menurut Kobasa, Maddi dan Kahn (1982) aspek-aspek kepribadian *hardiness* yaitu: (a) komitmen *(commitment)*, kontrol *(control)* dan tantangan *(challenge).* Aspek komitmen *(commitment)* berhubungan dengan keterlibatan individu dalam sebuah situasi yang sedang dihadapi. Individu yang berkomitmen memiliki pemahaman akan tujuan yang memungkinkan mereka untuk melihat hal-hal yang berarti di dalam lingkungan dan tidak mudah menyerah dibawah tekanan karena mampu dengan baik menginvestasikan diri sendiri dan hubungan sosial dalam situasi tersebut (Kobasa, Maddi dan Kahn, 1982). Pada saat menghadapi stres, individu dengan komitmen yang kuat akan melakukan strategi coping sesuai dengan nilai, tujuan serta kemampuan yang ada dalam dirinya (Garaga, 2017). Hal tersebut didukung oleh penelitian Artiningsih dan Chisan (2020), apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi maka akan lebih adaptif dalam menyikapi *burnout*, dikarenakan mereka memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dan berusaha mencari solusi. Sesuai dengan penuturan subjek dilapangan bahwa menjadi anggota Polri merupakan pekerjaan yang tidak mudah, namun hal tersebut sudah menjadi komitmennya sejak awal, sehingga dalam diri subjek seperti memiliki dorongan positif saat melaksanakan tugas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki subjek memberikan pengaruh yang positif dalam pelaksanaan tugasnya.

Selanjutnya aspek kontrol *(control)* melibatkan suatu keyakinan bahwa individu mampu mengontrol dan mempengaruhi berbagai kemungkinan dalam hidupnya. Individu dengan kontrol tersebut mempersepsikan suatu peristiwa yang akan datang sebagai suatu hal yang berhubungan dengan kondisi saat ini. Individu akan menginterpretasi, menilai dan menghubungkan berbagai peristiwa menjadi suatu rencana hidup yang akan datang (Kobasa, Maddi dan Kahn, 1982). Seorang anggota kepolisian dengan kontrol diri yang baik, tidak akan mudah terpancing untuk berkonfrontasi dengan orang lain ataupun tidak serta merta mengikuti perkataan orang lain dalam menentukan tindakan, karena terlebih dahulu dirinya akan melakukan evaluasi dan penilaian sebelum bertindak (Marwanto dan Muti’ah, 2011). Hal ini didukung dengan penuturan subjek bahwa sebelum melakukan tindakan, subjek berusaha untuk mengamati lingkungan sekitar. Menurutnya, apapun yang dilakukan akan memiliki pengaruh di masa mendatang sehingga subjek selalu berupaya untuk dapat melakukan yang terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa subjek mampu mengontrol dirinya sehingga sikap yang muncul cenderung lebih baik dan positif.

Aspek tantangan *(challenge)* berhubungan dengan keyakinan bahwa perubahan merupakan hal yang wajar dan dipandang sebagai suatu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Individu dengan challenge memaknai suatu peristiwa mengancam sebagai sebuah tantangan yang menyenangkan. Mereka akan mengupayakan perubahan dalam dirinya untuk berkembang dan mempertahankan eksistensi sebelumnya (Kobasa, Maddi dan Kahn, 1982). Mendukung hal tersebut, Widiastuti dan Astuti (2008) dalam penelitiannya terhadap guru menjelaskan bahwa tantangan yang kuat membuat guru mampu bersikap positif dan optimis. Sikap positif dan optimis menghambat munculnya respon yang menanggap situasi kerja penuh stres sebagai suatu ancaman atau tekanan yang berlarut-larut, sehingga ketegangan psikis yang muncul dan memicu terjadinya kelelahan (*burnout*) akan berkurang. Hal tersebut didukung oleh penuturan subjek yang menyatakan bahwa setiap tugas dan tanggungjawab harus dilaksanakan dengan baik. Subjek menganggap permasalahan yang dihadapi sebagai suatu tantangan untuk belajar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek memiliki *challenge* yang baik, dimana hal tersebut berpengaruh positif dalam menghadapi permasalahan.

Secara umum, kepribadian *hardiness* memberikan peranan penting bagi individu sebagai suatu sumber daya yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil dan optimis dalam menghadapi stress serta situasi-situasi yang penuh dengan tekanan (Kobasa, 1979). Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* menggunakan fokus penyelesaian *(focused coping)* dengan cara mengurangi persepsi negatif mengenai situasi yang menekan (stressor) serta mencari solusi untuk permasalahan yang dihadapi (Maddi dan Khoshaba, 2005).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (rxy) sebesar r = -0,730 dan p = 0,000. Artinya, semakin tinggi kepribadian *hardiness* maka akan semakin rendah *burnout* pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY, begitu juga sebaliknya semakin rendah kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi *burnout* pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY memiliki tingkat kepribadian *hardiness* yang cenderung tinggi dengan persentase sebesar 97% dan tingkat *burnout* yang cenderung rendah dengan persentase sebesar 89%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* memiliki kontribusi sebesar 53,2% terhadap *burnout* pada anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY dan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dengan demikian diharapkan agar anggota Dalmas Ditsamapta Polda DIY dapat berupaya untuk terus meningkatkan kepribadian *hardiness* dengan cara mengelola commitment, control dan challenge sehingga dapat mengatasi permasalahan dalam pekerjaan yang dapat memicu terjadinya *burnout* dengan baik. Bagi instansi yang bersangkutan dapat mendukung setiap anggota untuk menjaga dan meningkatkan kepribadian *hardiness* dengan cara melaksanakan pelatihan, seminar atau memberikan informasi-informasi yang berkaitan dengan pentingnya commitment, control dan challenge dalam melaksanakan tugas. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam berkaitan dengan teori dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada anggota Polri seperti faktor situasional dan faktor individual yang meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, locus of control, strategi coping dan sikap kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and *burnout*: A meta-analysis. *Work & Stress, 23*(3), 244-263.

Artiningsih, R. A., & Chisan, F. K. (2020). Burnout dan komitmen terhadap tugas: tantangan tenaga medis dalam menghadapi pandemi covid-19. *Prosiding Seminar Nasional LP3M,* (2), 199-203.

Asih, F., & Trisni, L. (2015). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada perawat gawat darurat di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. *Psikodimensia, 14*(1), 11-23.

Basinska, B. A., Wiciak, I., & Dåderman, A. M. (2014). Fatigue and burnout in police officers: the mediating role of emotions. Policing: *An International Journal of Police Strategies and Management*, *37*(3), 665-680.

Davis, K., & Newstrom, J. W. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi* (edisi ketujuh)*.* Jakarta: Erlangga.

Garaga B. N. I. (2017). Hardiness karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Psikoborneo 5*(3), 642-653.

Hatta, H., & Noor H. (2015). Hubungan antara hardiness dengan burnout pada anggota polisi Pengendali Massa (Dalmas) Polrestabes Bandung. *Prosiding Psikologi,* 124-129.

Kepolisian Daerah DIY. (n. d.). DIT SABHARA. Diakses 29 Oktober 2019 dari <https://jogja.polri.go.id/website/?page_id=2162>

Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.* Jakarta: POLRI.

Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into *hardiness*. *Journal of Personality and Social Psychology,* *37*(1), 1-11.

Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, *42*(1), 168-177.

Leatz, A. C., & Stolar, W. M. (1993). When work gets to be too much. *World Executives Digest, 14*(11.11).

Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. New York: Amacom Books.

Maddi, S. R., Matthews, M. D., Kelly, D. R., Villarreal, B., & White, M. (2012). The role of hardiness and grit in predicting performance and retention of USMA cadets. *Military psychology*, *24*(1), 19-28.

Marwanto, E., & Muti’ah, T. (2011). Hubungan kepribadian hardiness dengan pengelolaan konflik pada anggota polisi Polres Bantul. *Jurnal Spirits, 2*(1), 1-11.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397-422.

Pemerintah Republik Indonesia. (2002). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.

Pemerintah Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia.* Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.

Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

Queirós, C., Kaiseler, M., & Da Silva, A. L. (2013). Burnout as a predictor of aggressivity among police officers. *European Journal of Policing Studies*, *1*(2), 110-134.

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). Professional *burnout*. *Handbook of Work and Health Psychology*, *1*, 383-425.

Septilla, A. E., & Maryanti, N. S. (2019). Hardiness dan burnout pada Petugas Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, *10*(02), 127-135.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfa Beta.

Widiastuti, D. Z., & Astuti, K. (2008). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada guru sekolah dasar. *Jurnal InSight, 6*(2).