*HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN BURNOUT ANGGOTA DIREKTORAT SAMAPTA POLDA DIY*

***Raden Karisdestra Widyatama***

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

karisdestra@gmail.com

0821-3282-2006

**Abstrak**

Pekerjaan seorang anggota polisi yang menuntut kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas dan kesiapan terhadap tantangan dalam pekerjaan yang kadang mengancam keselamatan dirinya dapat memicu *burnout*. Salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya *burnout* adalahbeban kerja. Penelitian bertujuan ini untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan *burnout* anggota Direktorat Samapta Polda DIY. Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari variabel tergantung, yaitu *burnout* dan variabel bebas, yaitu beban kerja. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Direktorat Samapta Polda DIY, yang berjumlah 100 orang. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu Skala *Burnout* dan Skala Beban Kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi. Sebelum melakukan uji hipotesis, data akan diuji asumsi kenormalan dan linieritasnya. Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa data penelitian tidak memiliki sebaran yang berdistribusi normal maka pada penelitian ini digunakan teknik korelasinonparametrik Spearman Rho. Hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan *burnout* sebesar 0,588 (p < 0,05). Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka *burnout* juga menjadi semakin tinggi.

**Kata Kunci**: *Burnout,* beban kerja, polisi.

***Abstract***

*The job of a police officer that demands high discipline in carrying out their duties and readiness for challenges in work that sometimes threatens their safety can trigger burnout. One of the factors that influence the onset of burnout is workload. This study aims to determine the relationship between workload and burnout members of the Directorate of Samapta Polda DIY. The variables used in the study consisted of the dependent variable, namely burnout and the independent variable, namely the workload. The subjects used in this study were police officers of the Directorate of Samapta Polda DIY, totaling 100 persons. The data collection method uses two scales, namely the Burnout Scale and the Workload Scale. The data analysis method used is correlation analysis. Before testing the hypothesis, the data will be tested for normality and linearity assumptions. The results of the data normality test showed that the research data did not have a normal distribution, so in this study the Spearman Rho nonparametric correlation technique was used. The results of the hypothesis test showed a positive and significant relationship between workload and burnout of 0.588 (p < 0.05). From these results, it can be interpreted that the higher the workload, the higher the burnout.*

*Keywords: turnover intention, leadership style, perception, authoritarian.*

**PENDAHULUAN**

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah lembaga eksekutif dalam hal keamanan negara di seluruh wilayah negara Republik Indonesia. Polri memiliki peran untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Organisasi Polri diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Menurut pengalaman peneliti, di dalam organisasi Polri terbagi menjadi beberapa satuan kerja, salah satunya adalah satuan Samapta atau dulu yang dikenal sebagai satuan Sabhara yang berarti keadaan siap siaga, siap sedia dan waspada. Bhayangkara adalah pengawal atau penjaga kerajaan yang mempunyai tugas pokok yaitu memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, mencegah dan menangkal segala bentuk gangguan baik berupa kejahatan maupun pelanggaran serta gangguan ketertiban lainnya. Satuan Samapta memiliki fungsi teknis operasional Polri yang mengemban tugas utama yang bersifat preventif/pencegahan. Dengan tugas pokok yaitu memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, meniadakan unsur kesempatan atau peluang bagi anggota masyarakat yang berniat melakukan pelanggaran hukum, melaksanakan tindakan represif tahap awal serta bentuk gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas), melaksanakan penegakan hukum terbatas (Gakkumtas), pemberdayaan dukungan satwa, melaksanakan SAR (*Search And Rescue*).

Menurut Waters dan Ussery (2007) seorang polisi diharapkan mempunyai kesiapan terhadap tantangan dalam pekerjaan serta tahan akan tekanan baik dari lingkungan pekerjaannya maupun di luar pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan keadaan bahwa anggota Polri selain harus menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, mereka juga harus tetap mengontrol emosi mereka sekalipun pada kondisi di bawah tekanan.

Menurut Satria (2015), menyebutkan bahwa jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2015 sekitar 255 juta jiwa, sedangkan jumlah polisi sekitar 420.000 orang, jadi rasio jumlah polisi dan penduduk Indonesia adalah 1:607, masih jauh dari standar aman *United Nations* (PBB) yaitu 1:400. Adrianus dalam Aditama (2003) menyebutkan bahwa salah satu asumsi munculnya kinerja polisi yang mengecewakan disebabkan *burnout* yang timbul di kalangan anggota polisi.

Seorang polisi harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam setiap melaksanakan tugas. Banyaknya tuntutan seperti di atas dapat menimbulkan dampak pada anggota polisi, salah satunya yang mungkin muncul adalah kecenderungan *burnout* pada individu. Keadaan *burnout* dapat terjadi pada siapa saja, terutama individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan *(human service)*, atau bekerja erat dengan masyarakat (Kreitner & Kinicki, 2006). Menurut Lubis (2009) *burnout* sendiri adalah suatu keadaan menurunnya produktifitas seseorang di tempat kerja karena stres kerja yang terus menerus. Apabila *burnout* tidak segera ditangani maka akan berdampak kepada kinerja anggota polisi yang kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal itu tentu berdampak juga pada institusi Polri yang akan mendapatkan penilaian kurang baik dari masyarakat.

Salah satu contoh kegiatan yang dilakukan polisi khususnya anggota Direktorat Samapta Polda DIY yaitu pengamanan unjuk rasa UU Cipta Kerja di Yogyakarta pada 8 Oktober 2020. Kegiatan unjuk rasa berjalan dengan tidak tertib mengakibatkan beberapa fasilitas umum di Malioboro rusak dan kendaraan-kendaraan dinas kepolisian juga ikut dirusak. Tak hanya itu, bahkan ada beberapa anggota yang terluka karena terkena lemparan batu. Selain itu, ketika kegiatan pengamanan selesai, anggota tetap diperintah *standby* sampai pagi. Hal tersebut menyebabkan anggota kelelahan karena jam kerja melebihi ketentuan yang ada dan tugas berlebih.

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) *burnout* dapat dikategorikan menjadi tiga dimensi antara lain, kelelahan emosi (*Emotional Exhausted*); depersonalisasi (*Depersonalization*), dan penurunan prestasi pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*). Faktor-faktor yang menyebabkan *burnout* dapat dikategorikan menjadi 2, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Ahola (2007) faktor internal penyebab *burnout* berhubungan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, kepribadian dan sikap terhadap pekerjaan. Sedangkan faktor eksternal penyebab *burnout* antara lain kelebihan beban kerja, konflik peran, dukungan sosial, kondisi tempat kerja, manajemen perusahaan dan karakteristik pekerjaan. Menurut Lee dan Ashforth (1996), ada beberapa faktor yang menyebabkan *burnout* salah satunya beban kerja yaitu apabila seorang karyawan menanggung banyak pekerjaan dalam waktu relatif singkat, maka dapat membuat karyawan tertekan dan akan menyebabkan *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUP Sanglah, menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout syndrome*. Penelitian Kusumawati & Istiqomahi (2021) juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout syndrome* pada perawat di ruang RPD RSD Blambangan Banyuwangi. Selain itu ada juga penelitian dari Mahirah (2018) tentang hubungan beban kerja dengan *burnout* pada anggota polisi fungsi reserse di Polres Lima Puluh Kota. Penelitian ini menjelaskan bagaimana hubungan *burnout* dan beban kerja pada polisi fungsi reserse di Polres Lima Puluh Kota. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout*. Artinya, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi *burnout* pada anggota polisi fungsi reserse di Polres Lima Puluh Kota. Penelitian Yovianti (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada dimensi kelelahan emosional, serta terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada dimensi depersonalisasi pada perawat rumah sakit swasta. Selain itu, terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada dimensi rendahnya tingkat prestasi pada perawat rumah sakit swasta.

Berdasarkan contoh permasalahan yang ada pada organisasi mengenai *burnout* pada pegawai beserta dampak yang muncul akibat *burnout* pada pegawai tentu saja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Hal tersebut yang menjadi alasan rencana peneliti melakukan penelitian mengenai *burnout* pada anggota Direktorat Samapta Polda DIY. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan apakah ada hubungan beban kerja dengan *burnout* di Direktorat Samapta Polda DIY?

**METODE**

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari variabel tergantung, yaitu *burnout* dan variabel bebas, yaitu beban kerja. Variabel *burnout* dapat diukur dengan aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach (2003) yang meliputi: kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi.. Variabel beban kerja diukur aspek beban kerja yang dikemukakan oleh Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2011) yang meliputi *physical demand*, *effort*, *mental demand*, *temporal demand*, *performance* dan *frustration level.*

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Polri pada satuan kerja Direktorat Samapta Polda DIY dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Subjek yang diambil berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 19-27 tahun. Teknik sampling yang digunakan peneliti dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling.* Karakteristik subjek yang peneliti ambil yaitu mempunyai pengalaman dinas 1-5 tahun yang bekerja di bagian administrasi maupun operasional pada satuan kerja Direktorat Samapta Polda DIY.

Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu Skala *Burnout* dan Beban Kerja. Skala *Burnout* yang diadaptasi dari penelitian terdahulu oleh Yovianti (2020). Adapun Skala Beban Kerja yang diadaptasi dari penelitian terdahulu oleh Prijayanti (2015). Skala penelitian ini menggunakan skala Likert, dengan empat alternatif jawaban. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment*. Sebelum melakukan uji hipotesis, data akan diuji asumsi kenormalan dan linieritasnya. Analisis data dilaksanakan dengan program komputer *SPSS for Windows* versi 25.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari dari 100 subyek anggota Polri pada satuan kerja Direktorat Samapta Polda DIY yang digunakan sebagai subyek penelitian, sebagian besar adalah laki-laki, berusia antara 21 – 25 tahun, dan memiliki masa dinas antara 1 – 5 tahun. Secara rinci karakteristik subyek penelitian diuraikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Karakteristik Subyek Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Karateristik Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| **Jenis Kelamin** |  |  |
| Laki-laki | 73 | 73,0 |
| Perempuan | 27 | 27,0 |
| **Umur** |  |  |
| < 20 tahun | 27 | 27,0 |
| 21 – 25 tahun | 60 | 60,0 |
| 26 – 30 tahun | 13 | 13,0 |
| **Masa Dinas** |  |  |
| 1 – 5 tahun | 70 | 70,0 |
| 6 – 10 tahun | 30 | 30,0 |

Sumber: data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data pada skala Beban Kerja diperoleh deskripsi data penelitianyang didasarkan padaskor hipotetik dan empirik. Secara ringkas deskripsi data penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2.** Deskripsi Data Penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Jumlah** **aitem** | **Data Hipotetik** | **Data Empirik** |
| **Min** | **Maks** | **Mean** | **SD** | **Min** | **Maks** | **Mean** | **SD** |
| Beban kerja | 19 | 19 | 76 | 47,5 | 9,5 | 25 | 76 | 61,17 | 12,02 |
| *Burnout* | 21 | 21 | 84 | 52,5 | 10,5 | 22 | 84 | 75,68 | 14,44 |

Sumber: data primer diolah, 2022.

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa skor terendah variabel Beban kerja yang mungkin diperoleh secara hipotetik oleh subjek adalah 19, skor tertinggi 76, mean 47,5 dan standar deviasi sebesar 9,5,0. Dari tabel di atas nampak bahwa skor terendah dari hasil penelitian (empirik) adalah 25, skor tertinggi 76, mean 61,17 dan standar deviasi 12,02. Untuk variabel *burnout,* dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa skor terendahyang mungkin diperoleh secara hipotetik oleh subjek adalah 21, tertinggi 84, mean 52,5 dan standar deviasi sebesar 10,5. Dari tabel di atas nampak bahwa hasil dari penelitian (empirik) menunjukkan skor terendah yaitu 22, tertinggi 84, mean 75,68 dan standar deviasi sebesar 14,44. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan variabel *burnout* memiliki nilai rata-rata (*mean*) empirik lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata hipotetik.

Berdasarkan data dapat dilakukan kategorisasi variabel Beban kerja, dengan tujuan menempatkan individu pada kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Pada penelitian ini subjek digolongkan ke dalam 3 kategori yang didasarkan pada nilai mean dan standar deviasi hipotetik. Hasil kategorisasi variabel Beban kerja dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3.** Kategorisasi Data Variabel Beban Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Rumus** | **Interval** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Tinggi | (M + SD) ≤ X | 57 ≤ X  | 73 | 73,0 |
| Sedang | (M - SD) ≤ X < (M + SD) | 38 ≤ X < 57 | 21 | 21,0 |
| Rendah | X < (M –SD) | X < 38 | 6 | 6,0 |

Sumber: data primer diolah, 2022.

Dari Tabel 3 di atas, nampak bahwa ada 6 subjek dengan skor kurang dari 38 atau yang termasuk beban kerja kategori rendah. Subjek dengan skor 38 – 57 atau yang memiliki beban kerja kategori sedang berjumlah 21 orang dan ada 73 subjek dengan skor lebih dari atau sama dengan 57 atau yang memiliki beban kerja kategori tinggi. Jadi berdasarkan kategorisasi data di atas, beban kerja subjek penelitian ini cenderung tinggi.

Adapun hasil kategorisasi variabel *burnout* dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4.** KategorisasiData Variabel *Burnout*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Rumus** | **Interval** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Tinggi | (M + SD) ≤ X | 63 ≤ X  | 88 | 88,0 |
| Sedang | (M - SD) ≤ X < (M + SD) | 42 ≤ X < 63 | 6 | 6,0 |
| Rendah | X < (M –SD) | X < 42 | 6 | 6,0 |

Sumber: data primer diolah, 2022.

Dari Tabel 9 di atas, nampak bahwa ada 6 subjek dengan skor kurang dari 42 atau yang termasuk *burnout* kategori rendah. Subjek dengan skor 42 – 63 atau yang memiliki *burnout* kategori sedang berjumlah 6 orang dan ada 88 subjek dengan skor lebih dari atau sama dengan 63 atau yang memiliki *burnout* kategori tinggi. Jadi berdasarkan kategorisasi data di atas, *burnout* pada subjek penelitian ini cenderung tinggi.

Sebelum dilakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi. Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS diperoleh koefisien normalitas untuk variabel beban kerja sebesar 2,244 dengan nilai signifikansi p = 0,000, sedangkan koefisien normalitas untuk variabel *burnout* sebesar 3,038 dengan nilai signifikansi p = 0,00. Oleh karena hasil uji normalitas untuk kedua variabel diperleh nilai signifikansi p < 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa data penelitian tidak memiliki sebaran yang berdistribusi normal. Sementara dari hasil uji linieritas dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai statistik F sebesar 8308 dengan nilai signifikansi p = 0,000. Oleh karena nilai p kurang dari 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel beban kerja dengan *burnout.*

Setelah melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas, selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi. Oleh karena hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa data penelitian tidak memiliki sebaran yang berdistribusi normal maka pada penelitian ini digunakan teknik korelasinonparametrik Spearman Rho. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,769 dengan nilai signifikansi p = 0,000, dimana jika p kurang dari 0,05 artinya ada hubungan dari kedua variabel yang diteliti. Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil tersebut adalah ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan *burnout* pada anggota polri sebesar 0,769 (p < 0,05). Artinya, semakin tinggi beban kerja maka *burnout* juga menjadi semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka *burnout* juga menjadi semakin rendah.

Hasil penelitian didukung oleh temuan dari penelitian Guardado (2011) dan Klusmann *et al.* (2012), yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan karyawan dan erat kaitannya dengan *burnout*. Hal itu didukung oleh penelitian Saputri dan Prabowo (2015) yang mengatakan bahwa tugas dan tanggung jawab yang banyak dapat menyebabkan kelelahan pada individu tersebut. Temuan penelitian ini juga sejalan hasil dengan penelitian Sari (2015), Bakker &Heuven (2006) dan Blau (2003) yang menyatakan bahwa beban kerja berhubungan positif signifikan dengan *burnout*.

Menurut Basinska *et al*. (2014) petugas polisi sangat rentan terhadap kelelahan kerja karena stres tinggi yang melekat dalam kepolisian. Anggota polisi yang mengalami stres terus-menerus akan mengarah pada *burnout*, keadaan menjadi lebih berat ketika anggota polisi tersebut tidak dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada. Sebagaimana dinyatakan oleh Brill (1984) bahwa *burnout* sebagai akibat dari stres kerja berkepanjangan yang mengacu pada kurangnya kemampuan penyesuaian diri disertai dengan kegagalan yang kronis. Etzion (2003) juga menggambarkan *burnout* sebagai proses laten pengikisan psikologis yang disebabkan oleh stres kerja yang berlangsung terus menerus.

Temuan penelitian ini apabila dikaitkan dengan aspek-aspek beban kerja menurut Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2011), pertama pada aspek *physical demand*, semakin tinggi *physical demand* maka akan semakin besar potensi *burnout* pada anggota polisi. Ketika individu melakukan aktivitas fisik berlebih seperti naik turun tangga, duduk lebih dari dua jam saat bekerja, maka individu semakin lebih cepat merasakan lelah pada dirinya. Aspek selanjutnya adalah *effort*, semakin tinggi *effort* yang dilakukan individu, maka kemungkinan pada anggota polisi mengalami *burnout* juga tinggi. Artinya, saat individu mengeluarkan segala usahanya seperti mencapai target yang ditetapkan oleh atasan, maka individu dapat mencapai level performansi di kesatuan.

Aspek *mental demand* yang berkenaan dengan aktivitas mental atau kemampuan psikis yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, semakin tinggi *mental demand* maka *burnout* pada individu juga semakin tinggi. Ketika individu bekerja dengan menggunakan kemampuan psikisnya maka individu juga akan cepat merasakan kelelahan mental saat bekerja. Selanjutnya aspek *temporal demand* yang tinggi, maka *burnout* yang dialami anggota polisi di tempat kerja juga semakin tinggi. Ketika individu bekerja hampir tidak memiliki jam istirahat, mengejar *deadline* yang telah ditentukan, maka individu akan semakin merasa tertekan dalam bekerja.

Aspek *frustration level* yang semakin tinggi maka potensi *burnout* juga akan semakin tinggi. Saat individu berada dalam suatu masalah pekerjaan atau kesulitan yang tidak bisa terpecahkan, maka individu akan merasa gagal atau tidak puas diri terhadap pekerjaan yang dilakukan. Terakhir, aspek beban kerja yang semakin tinggi *performance* yang dilakukan individu ̧ maka kemungkinan burnout yang terjadi juga akan semakin tinggi. Dengan kata lain pada saat individu tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja, tidak mencapai target atau sasaran yang ditetapkan organisasi, maka individu akan merasa rendah diri karena tidak berhasil dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pada hakikatnya beban kerja yang dirasakan individu merupakan persepsi individu tersebut terhadap tugas dan tanggung jawab yang melekat dalam pekerjaanya. Menurut Saputri & Prabowo (2015) semakin negatif persepsi individu terhadap beban kerja maka individu semakin merasa tidak mendapatkan keadilan dalam pendistribusian tugas dan tanggung jawab. Persepsi negatif individu terhadap beban kerjanya dapat menimbulkan dampak negatif bagi individu itu sendiri dan juga bagi organisasi tempatnya bekerja seperti menurunnya kinerja individu. Hal ini karena beban kerja dianggap sebagai tekanan sehingga individu tidak bekerja secara maksimal. Sementara itu, persepsi positif dapat membuat perawat lebih sungguh-sungguh dalam bekerja karena mereka menganggap beban kerja sebagai sebuah tantangan

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan karena terdapat beberapa keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah ketidakmampuan penulis dalam mengontrol kesungguhan subyek penelitian dalam mengisi skala penelitian yang diberikan karena pengisian skala dilakukan secara daring. Keterbatasan lain dalam penelitan ini adalah penulis tidak melakukan perbandingan beban kerja anggota Polri pada satuannya lainnya, seperti Direktorat Lalu Lintas, satuan Brimob, dan sebagainya, sehingga beban kerja anggota Polri yang diteliti dalam penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk satuan lainnya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan *burnout*. Hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan *burnout* sebesar 0,769 (p < 0,05). Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka *burnout* juga menjadi semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka *burnout* juga menjadi semakin rendah. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan *burnout* diterima.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, peneliti menyarankan kepada anggota Polri diharapkan untuk membentuk persepsi positif mengenai beban kerja mereka dengan memiliki pola pikir bahwa pekerjaannya merupakan tugas negara dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh sehingga tidak memperburuk kondisi *burnout*.Selainitu, pada penelitian selanjutnya yang berminat mengambil tema penelitian serupa, peneliti menyarankan agar dilakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, dengan mempertimbangan perbedaan karakteristik subyek penelitian. Selain itu dapat pula dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout*. disarankan untuk menggunakan konstruk variabel lainyang dapat mempengaruhi *burnout* seperti self efficacy, demografi, kepuasan kerja, motivasi kerja serta variabel lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aditama, A. (2003). *Gambaran burnout pada kepolisian*. (Skripsi). Jakarta: Universitas Indonesia.

Ahola, K. (2007). *Occupational burnout and health*. Helsinki: Tampereen Yliopistopaino Oy-Juvenes Print.

Andarika, R. (2004). *Burnout* pada perawat putri RS St. Elizabeth Semarang ditinjau dari dukungan sosial. *Jurnal Psyche*, 1(1), 1-8.

Apriani, D.. Nurazi, M. R., & Praningrum (2014) Analisis karakteristik individu, komitmen organisasi beban kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu. *The Manager Review: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 271-281.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. (2004). *Penyusunan skala psikologi* (edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan validitas* (edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A.B. and Heuven, E. (2006), “Emotional dissonance, *burnout*, and in-role performance among nurses and police officers”, *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423-440.

Basinska, B. A., Wiciak, I., and Daderman, A. M. (2014). Fatigue and *burnout* in police officers: the mediating role of emotions. *Policing Int. J. Police Strateg. Manag*. 37, 665–680.

Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 469-488.

Brill, B.L. (1984). The need for an operational definition of *burnout*. *Family and Community* *Health*, 6, 12-24.

Casserley, T., & Megginson, D. (2009). *Learning from burnout: Developing sustainable leaders and avoiding career derailment*. UK: Elsevier Ltd.

Cheng HY, Huang PR, Li, Hsu JH (2011). Employment insecurity, workplace justice and employees’ *burnout* in Taiwanese employees: A validation study. *Int J Behav Med*, 18(4): 391-401.

Farhati, F., & Rosyid, H.F. (1996). Karakteristik pekerjaan, dukungan sosial dan tingkat *burnout* pada non human service corporation. *Jurnal Psikologi*, 1, 1-12. Diunduh pada 17 Januari 2022 dari http://repository.unib. ac.id/6958/1/karyawan.pdf.

Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issue*, 30(1), 159-165.

Guardado (2011). Professional Liability Insurance Indemnity and Expenses, Claim Adjudication, and Policy Limits, 2000-2009. Policy Research Perspectives. http://www.ama-assn.org/resources/doc/health-care-costs/ medical-liability-reform.pdf. (diakses pada on 12 Februari 2022).

Greenberg J. (2004). *Behaviour in organizations*, 10th edition. Essex, England: Pearson Education Limited.

Khan., F., Yusoff., R., & Khan., A. (2014). Job demands, *burnout* and resources in teaching a conceptual review. *World Applied Sciences Journal*, 30(1), 20-28.

Klusmann U, Kunter M, Voss T, Baumert J 2012. Emotional exhaustion and job satisfaction of beginning teachers: The role of personality, educational experience and professional competence. *Zeitschrift Fur Padagogische Psychologie,* 26(4): 275-290.

Hersch, R. K., Cook, R. F., Deitz, D. K., Kaplan, S., Hughes, D., Friesen, M. A., & Vezina, M. (2016). Reducing nurses’ stress: A randomized controlled trial of a web-based stress management program for nurses. *Applied Nursing Research*, 32, 18–25. https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.04.003

Irwandy (2007), *Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar tahun 2005*. (Tesis). Makasar: Universitas Hasanuddin.

Jaya, G. E. D., & Rahmat, I. (2005). *Burnout* Ditinjau dari Locus of Control Internal dan Eksternal. *Majalah Kedokteran Nusantara,* 38(3), 1-15.

Khotimah, K. (2010). *Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan burnout pada perawat RSU Budi Rahayu Pekalongan*. (Disertasi). Semarang: Universitas Diponegoro.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Kusumawati, D., & Istiqomahi, K. (2021). Analisis hubungan beban kerja dengan *burnout* syndrome pada perawat. *Jurnal Keperawatan*, 13(1), 153 – 162.

Lee, R.T., & Ashfort, B.E. (1996). A meta analytic examination of the correlates of the three dimension of job *burnout. Journal of Applied Psycology*, 81(2), 123-133.

Lubis, N. L., (2009). *Depresi dan tinjauan psikologis*. Jakarta: Prenada Media Group.

Mahirah, A. (2018) Hubungan beban kerja dengan *burnout* polisi reserse di Polres 50 Kota. *Jurnal Riset Psikologi*, 2018(1), 1-14.

Maslach, C. (2003). *Burnout: the cost of caring*. Cambridge: Malor Books.

Maslach, C., & Leither, M. P. (2008). Early predictors of job *burnout* and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. doi.10.1037/0021-9010.93.3.498

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

Moekijat (2004). *Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.

Munandar, A. S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.

Nirel, N., Goldwag, R., Feigenberg, Z., Abadi, D., & Halpern, P. (2008). Stress, work overload, *burnout*, and satisfaction among paramedics in Israel. *Prehosp Disaster Med*. 23(6),537-46. doi: 10.1017/s1049023x00006385.

Nurmianto, E. (2003). *Ergonomi konsep dasar dan aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.

Pangesti, A. U. (2012). Pengaruh konflik peran terhadap terjadinya *burnout* pada mahasiswa Koass. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi.* 1(1), 1-6.

Prijayanti, I. (2015). *Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan PT. X*. (Skripsi). Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan di PT. X. *Jurnal Empati*, 5(2), 303-307.

Riggio, R. E. (2013). *Introduction to industrial/organizational psychology*. New Jersey: Pearson Education.

Sari, N.L.P.D.Y. (2015). Hubungan beban kerja terhadap *burnout* syndrome pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUP Sanglah. *Jurnal Dunia Kesehatan,* Vol. 5, No.2, hal.87-92.

Satria, R. (2015). *Transformasi Baharkam Polri 2019*. Diunduh pada 17 Januari 2022 dari https://kepolisian.wordpress.com/category/polri-dan-kepercayaan -masyarakat/

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). *Burnout: an overview of 25 years of research in theorizin*g. In M. J. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), The handbook of work and health psychology (pp. 383-425). Chichester: John Wiley & Sons.

Spector, P.E. (2017). *Industrial and organizational psychology: research and practice* (7th ed.). Jefferson: John Wiley & Sons, Inc.

Supratiknya, A. (2014). *Pengukuran psikologis*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Tarwaka, (2011). *Ergonomi industri*. Solo: Harapan Press.

Waters, J. A., & Ussery, W. (2007). Police stress: history, contributing factors, symtoms, and interventions. *International Journal of Police Strategies and Management*, 30(2), 176-180.

Yovianti, Y.M. (2020). Hubungan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada perawat rumah sakit swasta. (Skripsi). Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.