

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN
BURNOUT PADA ANGGOTA KEPOLISIAN SATUAN
LALU LINTAS POLRES PEMALANG**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Oleh

Endang Erawati

(30702000072)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN
BURNOUT PADA ANGGOTA KEPOLISIAN SATUAN
LALU LINTAS POLRES PEMALANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Endang Erawati

30702000072

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Inhastuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi

26 Agustus 2024

Semarang, 26 Agustus 2024

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

Hubungan Antara Kepribadian Hardiness dengan Burnout pada anggota Kepolisian Polres Pemalang

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Endang Erawati

30702000072

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 29 Agustus 2024

Dewan Penguji

1. Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si., Psikolog
2. Falasifatul Falah, S.Psi., MA.
3. Inhasnuti Sugiasih, S.Psi, M. Psi, Psikolog

Tanda Tangan



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 29 Agustus 2024

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Endang Erawati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



Semarang, 26 Agustus 2024

Yang menyatakan,

Endang Erawati
(30702000072)

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

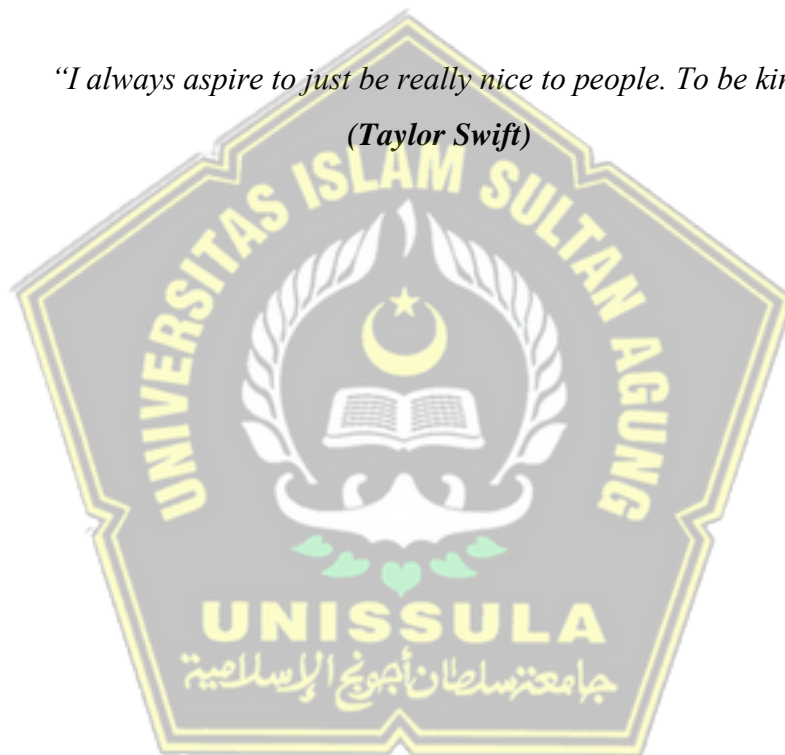
(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”

(Q.S. Al-Insyirah: 7)

“I always aspire to just be really nice to people. To be kind”

(Taylor Swift)



PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang Alhamdulillah rabbil'alamiin, kepada kedua orang tua saya yang telah berjasa dalam mendukung dan menyemangati serta ketulusan doa yang telah dipanjatkan kepada Allah SWT:

“Bapak Muhari & Ibu Marwah tercinta”

Anak bungsumu “Endang Erawati” mempersembahkan dengan penuh bangga hasil karya tulis yang dibuat dari usaha dan keringat yang telah ditempuh selama menuntut ilmu di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Kepada dosen pembimbing saya, Ibu Inhasuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi., terima kasih sudah dengan setulus hati meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya dengan sabar dan memberikan ilmu serta arahan dalam menyelesaikan karya ini. Semoga ibu selalu dalam lindungan Allah SWT.

Teruntuk diriku sendiri, terima kasih sudah bertahan selama ini dari banyaknya hadang dan rintangan dengan berbagai macam watak manusia yang sudah ditemui. Kamu perlahan membuktikan bahwa kamu bisa mencapai di titik ini. Coba sekarang kamu lihat, seberapa jauh kamu melangkah, seberapa besar masalah yang telah kamu hadapi. You should be proud of yourself.

Almamater saya, Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai tempat untuk mencari ilmu serta memberikan pengalaman dan kenangan yang berharga.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga karya ini mampu diselesaikan oleh penulis sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kelak kita mendapatkan syafaatnya di hari akhir.

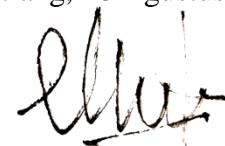
Penulis mengaku dalam proses penulisan ini terdapat banyak rintangan dan kendala yang datang, akan tetapi berkat bantuan, motivasi, dukungan serta semangat yang diberikan oleh semua pihak secara moril maupun materil dapat membantu penulis untuk menyelesaikan karya ini. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Ibu Inhasuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
3. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku dosen wali yang senantiasa membantu dan memberikan saran serta arahan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Psikologi.
4. Subjek penelitian saya yang mau bekerja sama dengan baik serta meluangkan waktunya untuk ikut berpartisipasi dalam pengisian skala.
5. Bapak Kapolres AKBP Eko Sunaryo, S.I.K., M.K.P., dan jajarannya serta semua anggota Polisi Polres Pemalang yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
6. Seluruh peneliti-peneliti sebelumnya yang telah memberikan kemudahan dalam mengakses teori-teori, sehingga membantu penulis untuk menyusun skripsi ini.

7. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya yang sangat bermanfaat untuk penulis.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Muhari dan Ibu Marwah yang tidak pernah lelah untuk selalu mendoakan, memberi dukungan dan nasihat yang terbaik untuk saya.
9. Abang saya, Letda Eko Dian Saputra yang selalu memberi motivasi dan memberikan semangat.
10. Terima kasih kepada seluruh keluarga tercinta yang ikut menyemangati serta ketulusan doa yang telah dipanjatkan agar skripsi ini berjalan dengan lancar.
11. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha, Petugas Laboratorium serta perpustakaan Fakultas Psikologi Unissula terima kasih atas bantuan dan kerja samanya.
12. Teman-teman dekat saya Lani Leva Visno, Dliyaul Aulia, Juwita Novia Safitri terima kasih atas semua dukungan dan bantuan yang telah diberikan selama ini sehingga saya mampu untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman angkatan 2020 khususnya kelas B, kakak-kakak tingkat serta adik-adik tingkat yang telah memberikan cerita dan pengalaman yang luar biasa.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya mengucapkan terima kasih banyak atas doa dan dukungannya, semoga selalu diberkahi oleh Allah SWT dalam segala urusannya baik di dunia maupun di akhirat nanti, Aamiin.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membaca dan membutuhkan, khususnya dalam bidang psikologi.

Semarang, 26 Agustus 2024



Endang Erawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. <i>Burnout</i>	9
1. Pengertian <i>Burnout</i>	9
2. Faktor-faktor yang Dapat Mempengaruhi <i>Burnout</i>	11
3. Aspek-Aspek <i>Burnout</i>	14
4. Ciri-ciri <i>Burnout</i>	17
B. <i>Hardiness</i>	18
1. Definisi <i>Hardiness</i>	18
2. Aspek-aspek <i>Hardiness</i>	20

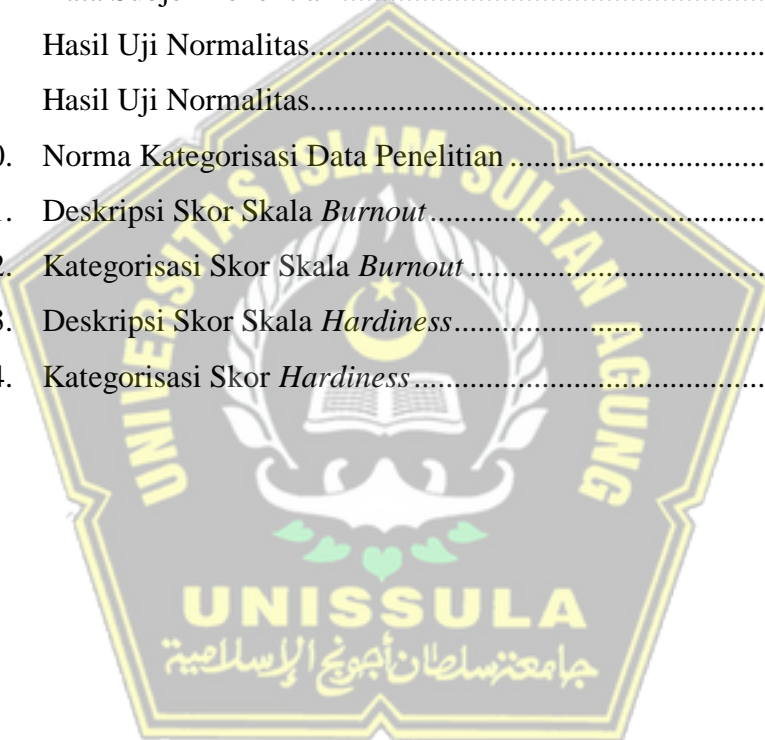
3. Karakteristik Individu yang Memiliki <i>Hardiness</i>	22
4. Fungsi <i>Hardiness</i>	22
C. Hubungan antara <i>Hardiness</i> dan <i>Burnout</i>	24
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
B. Definisi Operasional.....	28
1. <i>Burnout</i>	28
2. <i>Hardiness</i>	28
C. Populasi, Sampel dan Teknik <i>Sampling</i>	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	29
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	30
D. Metode Pengumpulan Data	30
1. Skala <i>Burnout</i>	30
2. Skala <i>Hardiness</i>	30
E. Validitas Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	31
1. Validitas Alat Ukur	31
2. Uji Daya Beda Aitem	31
F. Reliabilitas Alat Ukur.....	32
G. Teknik Analisis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Orientasi Kancan Penelitian dan Persiapan Penelitian.....	33
1. Orientasi Kancan Penelitian	33
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	33
B. Pelaksanaan Penelitian	37
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	37
1. Uji Asumsi.....	37
2. Uji Hipotesis.....	39
D. Deskripsi Data Penelitian	40
1. Deskripsi Data <i>Burnout</i>	40

2. Deskripsi Data <i>Hardiness</i>	41
E. Pembahasan.....	43
F. Kelemahan Penelitian.....	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
A. Kesimpulan.....	46
B. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN.....	49



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Rincian Data Anggota Bagian Tugas Pokok Polres Pematang	29
Tabel 2.	<i>Blueprint</i> Skala <i>Burnout</i>	30
Tabel 3.	<i>Blueprint</i> Skala <i>Hardiness</i>	31
Tabel 4.	Sebaran Aitem Skala <i>Burnout</i>	35
Tabel 5.	Sebaran Aitem Skala <i>Hardiness</i>	35
Tabel 6.	Data Subjek Uji Coba	36
Tabel 7.	Data Subjek Penelitian	37
Tabel 8.	Hasil Uji Normalitas	38
Tabel 9.	Hasil Uji Normalitas	39
Tabel 10.	Norma Kategorisasi Data Penelitian	40
Tabel 11.	Deskripsi Skor Skala <i>Burnout</i>	41
Tabel 12.	Kategorisasi Skor Skala <i>Burnout</i>	41
Tabel 13.	Deskripsi Skor Skala <i>Hardiness</i>	41
Tabel 14.	Kategorisasi Skor <i>Hardiness</i>	41



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hasil Uji Outlier.....	38
Gambar 2. Rentang Skor Skala <i>Burnout</i>	41
Gambar 3. Rentang Skor Skala <i>Hardiness</i>	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba Dan Penelitian	50
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba Dan Penelitian.....	56
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas	69
Lampiran D. Analisis Data	72
Lampiran E. Surat Izin Penelitian	76



**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN
BURNOUT PADA ANGGOTA KEPOLISIAN SATUAN
LALU LINTAS POLRES PEMALANG**

Oleh

Endang Erawati, Inhastuti Sugiasih

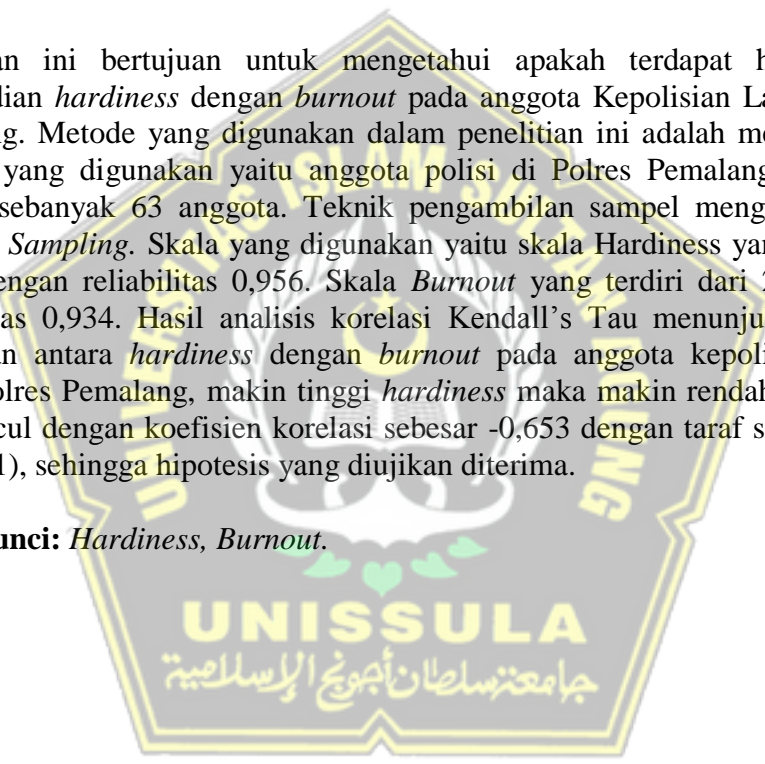
Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang

endangeraw@std.unissula.ac.id, inhastuti@unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada anggota Kepolisian Lalu Lintas Polres Pemalang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu anggota polisi di Polres Pemalang dengan jumlah sampel sebanyak 63 anggota. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Random Sampling*. Skala yang digunakan yaitu skala *Hardiness* yang terdiri dari 24 aitem dengan reliabilitas 0,956. Skala *Burnout* yang terdiri dari 24 aitem dengan reliabilitas 0,934. Hasil analisis korelasi Kendall's Tau menunjukkan bahwa ada hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada anggota kepolisian satuan lalu lintas Polres Pemalang, makin tinggi *hardiness* maka makin rendah tingkat *burnout* itu muncul dengan koefisien korelasi sebesar -0,653 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), sehingga hipotesis yang diujikan diterima.

Kata Kunci: *Hardiness, Burnout.*



**RELATIONSHIP BETWEEN HARDINESS PERSONALITY AND BURNOUT
IN POLICE MEMBERS OF THE PEMALANG POLICE TRAFFIC**

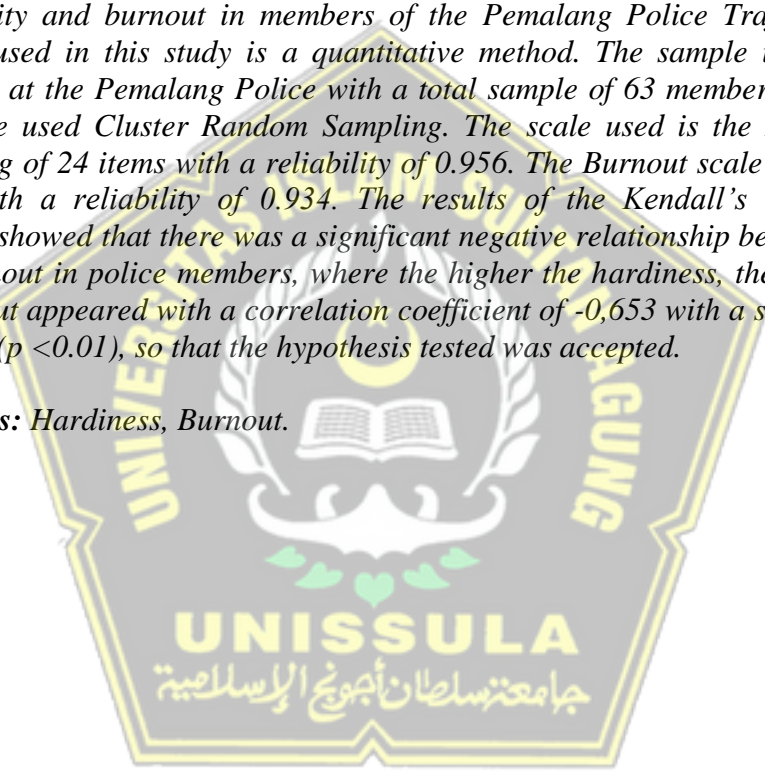
Endang Erawati, Inhastuti Sugiasih

*Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Email: endangeraw@std.unissula.ac.id, inhastuti@unissula.ac.id*

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between hardiness personality and burnout in members of the Pemalang Police Traffic Police. The method used in this study is a quantitative method. The sample used was police members at the Pemalang Police with a total sample of 63 members. The sampling technique used Cluster Random Sampling. The scale used is the Hardiness scale consisting of 24 items with a reliability of 0.956. The Burnout scale consisting of 24 items with a reliability of 0.934. The results of the Kendall's Tau correlation analysis showed that there was a significant negative relationship between hardiness and burnout in police members, where the higher the hardiness, the lower the level of burnout appeared with a correlation coefficient of -0,653 with a significance level of 0.000 ($p < 0.01$), so that the hypothesis tested was accepted.

Keywords: *Hardiness, Burnout.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu lembaga yang melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, melakukan penegakkan hukum, memelihara keamanan, dan ketertiban masyarakat yang merupakan fungsi utama kepolisian. Tugas dan tanggung jawab kepolisian terus berlanjut dan memperluas sejalan dengan pertumbuhan dan kebutuhan masyarakat Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia tentunya diharapkan dapat mencegah dan mengurangi terjadinya kejahatan dan kekacauan, serta menjaga ketertiban masyarakat (Lidel, 2021).

Undang-undang yang menjadi dasar untuk menentukan tanggung jawab Kepolisian Republik Indonesia diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang diterbitkan berdasarkan peraturan baru, sehingga diharapkan adanya peran dalam pelaksanaan tanggung jawab. Kepolisian selaku bidang terstruktur dari seluruh pembaruan susunan kehidupan berbangsa dan bernegara. Menciptakan masyarakat yang beradab, sejahtera, dan sipil berlandaskan Pancasila dan UU Dasar 1945 (Riana Citra Agesti, 2022).

Dalam pasal 14 UU Nomor 2 Tahun 2002 dijelaskan lebih lanjut tentang tugas Kepolisian, yaitu: mengatur, menjaga, dan berpatroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintahan sesuai dengan kebutuhannya, melaksanakan segala kegiatan terutama untuk menjamin keselamatan dan kelancaran serta ketertiban lalu lintas, memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana mestinya dalam lingkup tugas kepolisian selama 24 jam 7 hari. Tugas polisi menangani kasus-kasus yang berbeda, sejalan dengan waktu tugas pokok kepolisian makin berat dan frekuensi target yang perlu ditangani makin tinggi dan harus diselesaikan, dengan demikian besarnya tanggung jawab yang besar untuk dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Lidel, 2021).

Tugas kepolisian dalam struktur kehidupan masyarakat sebagai pelindung masyarakat dan penegak hukum mempunyai tanggung jawab khusus dalam

memelihara ketertiban umum dan pemberantasan kejahatan, baik dalam bentuk penindakan terhadap kejahatan maupun bentuk pencegahan kejahatan, sehingga anggota masyarakat dapat hidup dan bekerja di lingkungan yang aman dan tenteram (Guntur, 2017). Kegiatan kepolisian dikaitkan dengan suatu fenomena yang ada dalam kehidupan sosial masyarakat dan dianggap sebagai beban atau gangguan yang merugikan anggota masyarakat tersebut (Suparlan, 1999). Tugas Polisi Republik Indonesia terbagi dalam lima fungsi teknis operasional, yaitu fungsi teknis sabhara, fungsi teknis lalu lintas, fungsi teknis reserse, fungsi teknis intelejen keamanan, dan fungsi teknis bimbingan masyarakat (Sutanto, 2003).

Menurut Lemdiklat Polri fungsi polisi lalu lintas adalah melaksanakan tugas kepolisian di bidang lalu lintas sesuai dengan kemampuan teknis profesional yang meliputi pendidikan dan pembinaan masyarakat dalam konteks keamanan lalu lintas dengan kegiatan yang diarahkan terhadap masyarakat yang terorganisir seperti patroli keamanan sekolah (PKS), pramuka lintas serta anggota kepolisian yang selalu siap menghindari dan mencegah bahaya dengan tujuan meningkatkan ketertiban dan keamanan masyarakat. Anggota satlantas menjalankan fungsi kepolisian indonesia dalam taraf pertama khususnya dalam tugas preventif dan police service untuk melakukan kegiatan tindakan penyidikan lalu lintas dan pemeriksaan awal dilokasi kejadian. Profesi polisi yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat cenderung mendapat tekanan kerja yang tinggi karena jam kerja yang panjang dan resiko keamanan yang tinggi saat bertugas (Gul & Delice, 2011). Hal ini sesuai dengan pandangan Sutanto (2003), setiap anggota polisi harus mampu menyikapi konflik dalam pekerjaannya sehingga dapat merasa puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus meninggalkan pekerjaannya sebagai anggota polisi.

Kadiv Humas Mabes Polri mengatakan anggota polri kebanyakan melakukan bunuh diri karena stres, di antaranya karena beban tugas. Psikolog forensik mengatakan bekerja sebagai polisi sangat menegangkan. Tidak hanya dari tekanan pekerjaan, tetapi juga dari faktor-faktor pribadi. Hasil temuan Mabes Polri menyebutkan 80% anggota Polisi Lalu Lintas (Polantas) mengalami stres akibat ketegangan kerja dan tekanan kerja. Petugas polisi menempati posisi yang

melibatkan interaksi langsung dan sering dengan masyarakat serta terpapar pada elemen masyarakat yang paling mengancam, antisosial, dan tidak dapat dipercaya (Bayuwega et al., 2016). Polisi terkadang diminta untuk menyelesaikan situasi yang melibatkan banyak masalah sekaligus, polisi menjadi kewalahan dalam bekerja, hal ini dapat menghambat keberhasilan pekerjaannya dan dapat menyebabkan stres terutama untuk tugas-tugas yang menuntut seperti menyelamatkan orang, tuntutan investigasi yang tinggi, serta pekerjaan lapangan seperti pengendalian kerusuhan yang dapat menyebabkan kelelahan yang signifikan dibandingkan dengan tugas-tugas umum lainnya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Diana Auliya pada tahun 2013 menemukan bahwa 24,6% petugas Polisi lalu lintas di Polres Metro Jaya Pusat tengah mengalami *burnout* berat dan faktor-faktor yang berhubungan dengan *burnout* adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan (beban kerja), pengembangan karir (promosi) dan karakteristik pribadi (usia).

Pernyataan tersebut membuat peneliti melakukan wawancara kepada seorang pejabat polisi yang berpangkat AKP, yaitu seorang Kepala Satuan Lalu Lintas di Polres kota Pemalang. Pejabat tersebut mengatakan bahwa;

“Masalah yang timbul pada polisi lalu lintas yakni, penundaan pekerjaan, kelelahan fisik dan emosional, terlambat masuk kerja, hal ini disebabkan karena polisi lalu lintas bekerja secara monoton dan berhadapan langsung dengan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosial yang berbeda-beda. Kemudian jam kerja yang panjang yaitu 9 jam kerja perhari serta banyaknya pengendara kendaraan bermotor yang tidak mematuhi disiplin berlalu lintas dan peningkatan jumlah petugas yang tidak memenuhi syarat yang bertugas dilapangan. Saya rasa tidak hanya terjadi di kota Pemalang saja, tetapi juga terjadi pada polisi lalu lintas di kota lain.” (APH, wawancara tanggal 24 November, 2023)

Agar lebih memperkuat penelitian ini peneliti melakukan wawancara kembali kepada anggota kepolisian bagian tugas pokok Satlantas Polres Pemalang divisi Pengaturan Lalu Lintas, beliau mengatakan bahwa;

“Menjadi seorang polisi lalu lintas khususnya yang bekerja dibagian lapangan tentunya akan merasakan kelelahan dalam bekerja, hal ini dapat disebabkan oleh banyak faktor antara lain, jam kerja yang tidak teratur, kejadian yang tidak dapat diprediksi seperti

kecelakaan, imbalan yang diperoleh tidak sepadan dengan tugas yang dilakukan. Hal ini dapat menyebabkan beberapa hal termasuk datang terlambat dan menunda pekerjaan.” (JK, wawancara tanggal 24 November, 2023)

Hasil dari wawancara diatas peneliti kemudian melakukan wawancara lebih lanjut kepada psikolog yang bertugas di Polda Jawa Tengah yang bekerja di bagian sumber daya manusia. Wawancara ini dilakukan untuk memperjelas fakta-fakta yang ada yang diperoleh dari hasil wawancara sebelumnya. Hasil wawancara ini didapatkan bahwa memang benar rincian yang didapat dari wawancara sebelumnya adalah gejala *burnout*.

“Memang benar fenomena burnout sering terjadi pada polisi lalu lintas. Salah satunya terkait tentang kelelahan fisik, buruknya persepsi di masyarakat dan kondisi lingkungan saat bertugas. Kelelahan secara emosional dan fisik juga dapat terjadi jika ada perubahan kebijakan pimpinan terkait jam dinas yang bertambah karena jam kerja tidak cukup untuk mengurangi kemacetan.” (GP, wawancara tanggal 28 November, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut ditemukan bahwa petugas polisi yang menjalankan tugas pokok unit lalu lintas mengalami berbagai gejala-gejala *burnout* yang disebabkan oleh tugas yang diberikan.

Maslach menyatakan bahwa stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan tanda-tanda yang biasa disebut dengan *burnout*. Selaras dengan hasil wawancara diketahui bahwa petugas kepolisian sering merasa lelah secara fisik maupun mental, dan emosional dalam menjalankan tugas pokoknya yang terbilang cukup besar dan cukup beresiko, berbahaya dan terkesan terlalu banyak tantangan. Pines dan Arason (2006) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan salah satu ciri dari stres yaitu sejenis beban psikologis yang dialami individu sehari-hari, yang kemudian muncul dengan kelelahan fisik dan mental juga emosional (Riana Citra Agesti, 2022).

Maslach dan Leiter (2016) berpendapat bahwa *burnout* dapat dipengaruhi oleh tiga aspek, yaitu keunikan individu, ruang lingkup pekerjaan (termasuk tekanan kerja, dan dorongan sosial) dan kontribusi emosional (Maidisanti, 2018). Rush (2003) menyatakan bahwa *burnout* terjadi pada individu dengan

karakteristik yang memiliki sifat *hardiness* rendah. Kobasa dan Maddi (2013) berpendapat bahwa *hardiness* adalah model yang menggambarkan bagaimana seseorang menangani tekanan, dengan mengubahnya menjadi peluang (Riana Citra Agesti, 2022).

Hardiness adalah sejauh mana seseorang terlibat dalam berbagai kehidupan, seperti keluarga, teman, dan pekerjaan. Sifat *hardiness* ini bermanfaat karena memberi seseorang tujuan dan mengarah pada pengembangan hubungan sosial yang dapat digunakan dalam situasi yang penuh tekanan, meskipun keterlibatan dalam setiap bidang kehidupan mewakili orang yang kuat. Rasa komitmen terhadap diri sendiri adalah yang paling penting (Kobasa, 2016). Seseorang dengan *hardiness* yang tinggi akan mencari dan menemukan sesuatu yang menggugah rasa ingin tahunya dan tampak bermakna (Maddi, 2013). Umumnya orang dengan *hardiness* sering mempercayai bahwa ada orang lain yang mengendalikan apa yang terjadi dalam hidupnya, dan cenderung memandang situasi sulit sebagai tantangan bukan sebagai ancaman. Sifat *hardiness* mungkin menjelaskan mengapa beberapa orang tampak tidak responsif terhadap lingkungan yang penuh dengan tekanan (Riana Citra Agesti, 2022).

Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan *burnout* pada anggota Polisi pengendali massa Polrestabes Bandung (Hatta & Noor, 2015). Artinya semakin tinggi *hardiness* para polisi, maka kecenderungan untuk mengalami *burnout* akan semakin rendah dan sebaliknya. *Hardiness* dibagi menjadi 3 aspek: komitmen, kontrol dan tantangan. Ketiga aspek tersebut memegang peranan penting ketika seseorang dihadapkan pada stresor. Maddi dan Kobasa (2005) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki pengendalian diri percaya bahwa stresor adalah sesuatu yang dapat diubah. Orang yang kuat cenderung memandang stresor sebagai tantangan (Judkins, 2005).

Maddi dan Kobasa (2005) juga menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *hardiness* yang tinggi cenderung memahami perubahan dan stres sebagai sesuatu yang dapat dipelajari dan berguna untuk pengembangan diri. Sebaliknya, pekerja dengan *hardiness* yang rendah akan menganggap stresor sebagai ancaman

sehingga rentan terhadap stres. Stres yang tidak teratasi dengan baik akan menjadi stres kronis, suatu keadaan stres berkepanjangan yang disebut dengan *burnout* (Riana Citra Agesti, 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa anggota Satuan Narkoba Polres Jambi terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara self-efficacy dengan *burnout* yaitu “ $r = -0,594$ ” dan “ $p = 0,00$ ($p < 0,01$), dimana jika “self-efficacy” anggota Polisi Satuan Narkoba sangat tinggi maka akan mengurangi resiko terjadinya *burnout* pada Polisi Satuan Narkoba dan semakin rendah “self-efficacy” maka memiliki kecenderungan yang tinggi dalam menderita *burnout*. Penelitian lain juga menemukan hubungan negatif yang signifikan pada Perawat RSUD Batang yaitu, memiliki hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dan *burnout*, semakin tinggi “*hardiness*” maka semakin rendah “*burnout*”, semakin rendah “*hardiness*” maka semakin tinggi skor “*burnout*” (Riana Citra Agesti, 2022).

Hardiness berkontribusi 58,7% terhadap *burnout*, sisanya 41,3% ditentukan oleh faktor lain (Indraswari, 2014). Studi lain tentang hubungan antara harga diri dengan *burnout* menemukan bahwa harga diri yang tinggi diantara karyawan yang berkontribusi secara efektif sebesar 37,8% dapat menyebabkan *burnout* yang relatif rendah (Nurvia, 2012). Penelitian tentang hubungan Self-Efficacy dan *burnout* pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Margono Soekarjo Purwokerto, menunjukkan bahwa rendahnya *burnout* disebabkan oleh tingginya Self-Efficacy yang memberikan kontribusi efektif sebesar 69,2% (Riana Citra Agesti, 2022).

Penelitian lain menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* mempunyai hubungan yang sangat positif dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai bank yaitu dinyatakan dengan koefisien $r = 0,447$, $\text{sig} = 0,000$ ($\text{sig} < 0,01$). Semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi pula prestasi kerja (Riana Citra Agesti, 2022).

Penelitian sebelumnya mengenai *hardiness* dan *burnout* telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian mengenai “Hubungan Antara *hardiness* Dengan *burnout* Pada Perawat” yang diteliti oleh (Fanando, 2017). Mempunyai topik yang

sama namun subjek yang berbeda. Hal serupa juga dilakukan pada penelitian yang dilakukan oleh (Hatta, 2015) yang mengangkat topik yang sama yaitu mengenai *hardiness* dan *burnout* dengan subjek adalah Polisi Pengendali Massa (Dalmas) (Riana Citra Agesti, 2022). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan terletak pada subjek yang diteliti yaitu pada anggota Polisi bagian tugas pokok Satlantas yang terdiri dari 10 divisi yaitu, Kasatlantas, Kaurbinopsal, Kaumintu, Kanit Turjagwali, Banit Turjagwali, Banit Kamsel, Kanit Regident, Banit Regident, Kanit Gakum, Banit Gakum.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jauh mengenai hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polres Pemalang.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dapat disimpulkan untuk penelitian ini berupa apakah ada hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polres Pemalang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada anggota Kepolisian Lalu Lintas Polres Pemalang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dalam bidang psikologi, terutama dalam konteks psikologi sosial yang terkait dengan *hardiness* dan *burnout*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak terkait khususnya anggota polisi yang berada di lingkungan Kepolisian Polres Pemalang agar dapat dijadikan sebagai bahan

pertimbangan dalam mengembangkan kesehatan psikologis polisi, sehingga anggota kepolisian lebih mengatur emosi dan tekanan stresnya dengan baik terhadap padatnya kegiatan beroperasi, di kantor, dan di lapangan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger yang mendefinisikan fenomena kelelahan mental dan emosional yang berkaitan dengan pekerjaan. Maslach (1976) melakukan penelitian empiris pertama mengenai *burnout* pada awal tahun 1970an untuk lebih memahami bagaimana *burnout* berdampak pada penyedia layanan kesejahteraan seperti guru, pekerja sosial, dan petugas polisi. Maslach menganggap *burnout* sebagai sindrom dan faktor risiko bagi orang yang bekerja di bidang layanan kemanusiaan (Maslach & Jackson, 2017).

Burnout secara umum diartikan sebagai keadaan di mana seseorang menjadi lelah secara emosional dan fisik (Maslach, 2017). *Burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang disebabkan oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya kinerja pribadi, sehingga dapat terjadi pada orang yang bekerja dengan orang lain yang memiliki keterampilan tertentu (Maslach & Jackson, 2017). *Burnout* dikategorikan sebagai salah satu bentuk kerja yang berlangsung secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama. *Burnout* sendiri disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, stres kerja, situasi kacau, perasaan cemas, marah, depresi dan bahkan beberapa jenis penyebabnya. Salah satu dampak dari *burnout* adalah perasaan kehilangan semangat atau berkurangnya tenaga dalam bekerja, berkurangnya produktivitas dalam bekerja, sehingga dapat mengakibatkan menurunnya prestasi diri, mudah tersinggung, depresi, lemah, menghindar dari lingkungan, dan kelelahan secara fisik (Riana Citra Agesti, 2022).

Cordes (1993) mengklasifikasikan *burnout* sebagai situasi yang menggambarkan dampak emosional seseorang yang bekerja di bidang pelayanan kemanusiaan serta pekerjaan yang berkaitan erat dengan

masyarakat dan lingkungan. Kondisi emosional seperti rasa bosan, kelelahan mental dan fisik akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat merupakan *burnout*. Tekanan psikologis yang berhubungan dengan stres yang dirasakan individu selama beberapa hari berturut-turut dan ditunjukkan dengan kondisi fisik yang menurun, emosional, dan mental adalah *burnout* (Riana Citra Agesti, 2022).

Baron dan Greenberg (2003) mendefinisikan *burnout* sebagai respon terhadap stres yang mana respon tersebut menekankan pada komponen emosional, mental, fisik, dan perilaku. Kelelahan fisik ditandai dengan pesimisme, paranoid, kekakuan, ketidaktahuan, rasa bersalah dan kesulitan mengambil keputusan (Riana Citra Agesti, 2022).

Burnout merupakan pengalaman kelelahan emosional dan berkurangnya pencapaian pribadi, dan telah menjadi masalah serius dalam dunia kerja modern (Lindblom, 2006). *Burnout* dapat terjadi dalam berbagai bentuk di bidang pekerjaan sosial dan kesehatan mental. *Burnout* mengarah pada ketidakpuasan pribadi, prestasi kerja yang buruk, gangguan kesehatan mental, masalah kesehatan fisik, dan perlakuan yang buruk (Lasalvia, 2011). *Burnout* tidak terjadi secara instan, melainkan suatu proses bertahap dari kelelahan emosional, mental, dan fisik akibat pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain (Riana Citra Agesti, 2022).

Burnout terutama dipelajari dalam konteks pekerjaan dan merupakan suatu kondisi akibat stres kronis, yang mencakup perasaan kelelahan (yaitu, kelelahan kronis), sinisme (yaitu, sikap tidak berperasaan dan tidak tertarik terhadap pekerjaan), dan ditandai dengan kurangnya efisiensi profesional (yaitu, perasaan tidak kompeten dan kurang berguna) (Riana Citra Agesti, 2022).

Moradi (2013) menyatakan bahwa *burnout* adalah keruntuhan fisik, mental, dan emosional yang berhubungan dengan sikap negatif terhadap pekerjaan dan kurangnya perhatian terhadap klien. *Burnout* disebabkan oleh stres dan mempunyai banyak konsekuensi dalam organisasi, keluarga dan kehidupan sosial serta pribadi masyarakat. Indikasi-indikasi yang paling

penting termasuk kinerja yang buruk, penundaan secara terus-menerus, berbagai keluhan psikomatik dan konflik di tempat kerja, dan bahkan pergantian pekerja. *Burnout* terjadi ketika kurangnya realisme, kurangnya energi untuk melanjutkan fungsi yang bermanfaat, hilangnya filosofi hidup yang hakiki serta gangguan mental dan fisik yang muncul (Riana Citra Agesti, 2022).

Maslach & Jackson (1981) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu kondisi yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan hilangnya penerimaan pribadi. Maslach & Leiter (2016) menunjukkan bahwa *burnout* terjadi ketika beban kerja disertai dengan kurangnya kontrol pribadi, kompensasi yang tidak memadai, kurangnya keadilan, kerugian terhadap komunitas kerja, atau nilai-nilai yang bertentangan. Lee & Ashforth (2019) mengidentifikasi beban kerja dan tekanan waktu sebagai pemicu *burnout*. Syed (2015) *burnout* terjadi sebagai respon terhadap stres berkepanjangan di tempat kerja. *Burnout* sering terjadi pada orang-orang yang tidak mampu mengatasi tuntutan dan tekanan yang tinggi terhadap energi, waktu, sumber daya, dan pada orang-orang yang sering membutuhkan kontak manusia (Riana Citra Agesti, 2022).

Berdasarkan dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* merupakan kondisi dimana seseorang mengalami titik jenuh saat bekerja, yang menyebabkan terjadinya stres, melemahnya fisik, bersikap acuh kepada orang lain dan menurunnya pencapaian kerja.

2. Faktor-faktor yang Dapat Mempengaruhi *Burnout*

Ivancevich menyebutkan ada enam faktor yang mempengaruhi individu mengalami *burnout* antara lain:

- a. Beban kerja yang tinggi.
- b. Pekerjaan dan karir yang buntu.
- c. Birokrasi dan pekerjaan tulis menulis yang berlebihan.
- d. Umpan balik yang buruk sehingga mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

- e. Konflik peran dan ambiguitas.
- f. Kesulitan dalam hubungan interpersonal dan sistem penghargaan yang tidak didasarkan atas kerja.

Baron & Greenberg, (1993) menjelaskan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* (Riana Citra Agesti, 2022):

- a. Faktor *eksternal* yaitu hal-hal yang mempengaruhi seperti lingkungan kerja yang buruk, infrastruktur dan bimbingan yang tidak memadai, kurangnya dukungan dari rekan kerja, gaji yang rendah, kurangnya kesempatan untuk berkarir, tuntutan kerja yang padat dan pekerjaan yang monoton.
- b. Faktor *internal* yaitu meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status sosial dan sifat kepribadian juga keahlian mengatasi stres (*coping with stress*).

Maslach & Leiter (2016) mengungkapkan bahwa faktor penyebab *burnout* dapat disebabkan oleh enam macam ketidaksesuaian antara orang dan pekerjaannya (Riana Citra Agesti, 2022), yaitu:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, seseorang yang bekerja menangani lebih dari satu fokus pekerjaan dan tugas yang menumpuk.
- b. Kurangnya kendali, dimana kendali adalah kemampuan seseorang untuk mencoba mengganti lingkungan yang penuh tekanan dengan kesempatan untuk belajar dan berkembang, bahkan dalam keadaan yang sangat buruk.
- c. Sistem penghargaan yang tidak memadai dan kurangnya tunjangan pekerja.
- d. Terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan, kurangnya komunikasi antar rekan kerja, kurangnya interaksi terhadap sesama rekan kerja.
- e. Hilangnya keadilan, keadilan yang tidak diterapkan dalam sebuah pekerjaan.

- f. Konflik lain, konflik yang muncul akibat perbedaan nilai yang dianut seseorang berbeda dengan nilai yang dianut oleh organisasi atau kelompok.

Maslach & Leiter (1997) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* (Riana Citra Agesti, 2022) yaitu:

- a. *Work Overloaded*, terjadi karena ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja melakukan terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang terlalu sedikit. *Overload* terjadi karena pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas manusia yang terbatas. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan kerja, berkurangnya kreativitas pekerja dan menyebabkan *burnout*.
- b. *Lack of Work Control*, setiap orang menginginkan kesempatan untuk mempuat pilihan, mengambil keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, serta meraih prestasi. Adanya peraturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang bertanggung jawab atas hasil yang dicapainya akibat adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.
- c. *Rewarded for Work*, kurangnya apresiasi terhadap lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak berharga. Apresiasi tidak hanya ditunjukkan melalui pemberian bonus (uang), namun hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang telah melakukan pekerjaannya dengan baik.
- d. *Breakdown in Community*, pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan mengakibatkan kurangnya keterikatan positif di tempat kerja. Seseorang akan bekerja secara maksimal apabila memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang bercampur dengan rasa saling menghormati, namun terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya, hal ini

mengakibatkan buruknya dukungan sosial dan kurangnya rasa saling mendukung antar rekan kerja.

- e. *Treated Fairly*, perasaan diperlakukan tidak adil juga merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya burnout. Keadilan berarti saling menghormati dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghormati akan menimbulkan rasa keterikatan terhadap komunitas (lingkungan kerja).

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada seseorang adalah faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Faktor *eksternal* meliputi tempat kerja, kondisi kantor, beban kerja, dan kurangnya kesejahteraan karyawan. Faktor *internal* meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, tingkat pendidikan, lama kerja, dan ciri-ciri kepribadian dalam menangani stres, kurangnya komitmen, dan pengendalian diri.

3. Aspek-Aspek *Burnout*

Maslach menyatakan bahwa *burnout* memiliki dampak pada penurunan kepuasan dalam kerja, melemahnya kinerja dan penurunan produktifitas kerja (Riana Citra Agesti, 2022). Maslach & Leiter (2016) menggambarkan *burnout* sebagai gejala psikologi yang terdiri dari tiga aspek:

- a. *Emotional exhausting* (kelelahan emosional) merupakan inti dari gejala *burnout*, hal ini ditandai dengan menipisnya daya emosional batin, antara lain pesimisme, kekecewaan, kesedihan, mudah tersinggung, pusing, depresi, dan selalu terjebak dalam pekerjaan. Selain itu, rasa kantuknya tidak kunjung hilang meski sudah beristirahat beberapa hari. Kelelahan emosional memanifestasikan dirinya melalui munculnya kemarahan, sensitif, dan depresi.
- b. *Depersonalization* atau gangguan mental adalah kecenderungan pribadi untuk menarik diri dari lingkungan sosial, bersikap apatis, acuh, sinis,

tidak memiliki perasaan, cuek, menghindari bahkan menjauhkan diri dari orang-orang di sekitar.

- c. *Personal Accomplishment* atau rendahnya penghargaan kepada diri individu, yang diwujudkan dalam kecenderungan menilai diri sendiri secara negatif, terutama dalam kaitannya dengan pekerjaan, sering merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan dan merasa tidak melakukan sesuatu yang bermanfaat untuk dirinya atau orang lain.

Aspek *burnout* ini telah dijelaskan secara khusus pada pekerja di sektor bagian pekerja masyarakat (*human service*).

Baron & Greenberg (1993) juga menyatakan bahwa *burnout* memiliki empat aspek (Riana Citra Agesti, 2022):

- a. Kelelahan fisik (hal ini ditandai dalam bentuk kelelahan, sakit kepala, mual, susah tidur, gangguan pencernaan, lambung, dan kehilangan nafsu makan).
- b. Kelelahan emosional (ditunjukkan adanya perasaan tidak berdaya, depresi, merasa terjebak dalam pekerjaan yang dilakukan, mudah marah serta mudah tersinggung).
- c. Kelelahan mental (ditunjukkan oleh keengganan untuk bekerja, bersikap sinis, dan berpandangan negatif terhadap apa yang dilakukan orang lain, sering kali merugikan diri sendiri).
- d. Rendahnya pencapaian pribadi (ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap hasil pekerjaan atau kehidupan pribadi, perasaan putus asa dan terabaikan, kehilangan diri, serta hilangnya semangat untuk mengembangkan diri dan berkontribusi kepada orang lain).

Aspek *burnout* menurut Maslach & Leiter (2016) menjelaskan bahwa ada 3 aspek yang diukur oleh *burnout*:

- a. Kelelahan emosional, sering kali diwujudkan dalam bentuk perasaan pesimis, dimana seseorang tidak mempunyai kendali atas peristiwa yang sedang terjadi.

- b. Gangguan mental atau kelelahan mental yang disebabkan oleh penarikan diri dari interaksi sosial, terlepas dari lingkungan dan kurangnya rasa komitmen terhadap diri sendiri.
- c. Harga diri rendah, yakni tidak percaya bahwa peristiwa positif atau negatif dalam hidup adalah peluang dan tantangan, tidak puas dengan apa yang telah dicapai dari pencapaiannya, merasa tidak mampu melakukan sesuatu untuk diri sendiri dan orang lain.

Menurut Pines dan Aronson (1988) mengatakan bahwa *burnout* terdiri dari 3 aspek (Riana Citra Agesti, 2022), meliputi:

- a. Kelelahan fisik, yaitu kondisi kelelahan yang dapat dilihat pada gejala penyakit fisik dan penurunan energi fisik seseorang. Sakit fisik ditandai dengan sakit kepala, nyeri punggung, mudah terserang penyakit, ketegangan otot leher dan bahu, tidur susah, perubahan pola makan dan kurang tenaga.
- b. Kelelahan emosional, yaitu kelelahan yang berkaitan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya. Kelelahan emosional antara lain adalah rasa bosan, mudah tersinggung, sinis, tidak ingin membantu orang lain, sering mengeluh, kurang kendali, dan ketidakpedulian terhadap orang lain.
- c. Kelelahan mental dikaitkan dengan rendahnya pengendalian diri dan penurunan prestasi kerja. Sifat tidak berharga, kurangnya komitmen, ketidakmampuan berkomunikasi dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, oleh karena itu, dapat dipahami karena 3 pandangan di atas adalah sama.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *burnout* adalah *emotional exhausting* (kelelahan emosional), *depersonalization* (gangguan mental), *personal accomplishment* (penurunan kinerja pribadi), dan kelelahan fisik. Aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Emotional Exhausting*, *Depersonalization*, dan *Personal Accomplishment*.

4. Ciri-ciri *Burnout*

Banyak ahli yang mencoba mengidentifikasi ciri-ciri seseorang yang mengalami *burnout*. Para ahli tersebut, Cerniss (2007), menjelaskan bahwa *burnout* dapat dikenali dengan ciri-ciri sebagai berikut: a.) ketahanan yang tinggi terhadap aktivitas sehari-hari; b.) adanya perasaan pesimis terhadap kegagalan diri sendiri; c.) mudah frustrasi dan mudah tersinggung; d.) kurangnya rasa percaya diri, seringkali rendah diri dan perasaan rendah diri lainnya; e.) kesulitan dan hambatan; f.) selalu berpikir negatif; g.) sering pendiam dan pendiam ketika bertemu orang lain; h.) merasa kelelahan dan letih sepanjang hari; i.) selalu melihat mesin waktu saat bekerja; j.) sakit tulang setelah bekerja; k.) hilangnya rasa berpikir positif; l.) menunda atau mengakhiri komunikasi dengan pelanggan; m.) citra sosial; n.) kurangnya kemampuan menyerap informasi tentang klien yang berbicara; o.) gangguan tidur; p.) asik terhadap diri dan dunia sendiri; q.) menghindari negosiasi bisnis dengan rekan kerja; r.) merasa pusing dan mengalami masalah pencernaan; s.) banyak berpikir dan tidak menolak perubahan; t.) paranoia; u.) selalu ketinggalan banyak hal (Riana Citra Agesti, 2022).

Pandangan ini sejalan Freudenberger, (2010), yang menguraikan sebelas gejala *burnout*: a) kelelahan yang disertai dengan kelelahan akibat dari proses yang dapat diabaikan, b) melarikan diri dari kenyataan, c) merasa bosan dan sinis kepada orang lain, d) mudah marah dan sensitif, e) merasa mampu menyelesaikan masalah, f) merasa tidak berharga, g) terkendala oleh kekacauan, h) mempunyai tanda-tanda cacat mental dan fisik, i) mudah curiga atau paranoid yang tidak masuk akal, j) depresi dan, k) tidak mampu menerima apa yang dihadapinya (Riana Citra Agesti, 2022).

Maslach & Leiter (2007) menyatakan ciri-ciri dari seseorang yang mengalami *burnout* (Riana Citra Agesti, 2022), diantaranya:

- a. Kehilangan tenaga. Seseorang merasa sangat stres dan merasa sangat lelah. Seseorang akan mengalami insomnia atau tidak bisa tidur di malam hari, namun harus bangun di pagi hari. Seseorang mencoba melarikan diri untuk sementara waktu dari kenyataan yang ada, namun

ketika kembali hubungannya masih sama buruknya dengan sebelumnya. Hal ini sangat sulit dirasakan oleh seseorang.

- b. Kehilangan semangat. Gairah seseorang terhadap pekerjaan akan hilang dan tergantikan oleh sikap dan pandangan negatif. Segala sesuatu menjadi salah tentang pekerjaan: klien menjadi beban dan atasan serta rekan kerja menjadi ancaman. Kualitas tertentu yang dibawa ke dalam hubungan seperti keahlian, ide kreatif, sifat emosional, kehilangan gairah dan tampak membosankan. Alih-alih berdiri dan melakukan yang terbaik, namun hanya menunjukkan hasil yang minimal.
- c. Kehilangan keyakinan. Tanpa kekuatan fisik dan partisipasi aktif dalam bekerja, sulit menemukan alasan untuk melanjutkan. Semakin individu merasa tidak efektif, semakin seseorang akan memiliki keraguan terus-menerus yang mengganggu terhadap diri sendiri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang mengalami *burnout* mempunyai ciri-ciri yang ditandai dengan gejala seperti hilangnya energi, merasa pesimis, kurang percaya diri, suka menunda-nunda pekerjaan, sulit tidur, kehilangan semangat bekerja, kehilangan keyakinan pada diri sendiri, tidak yakin mampu menangani tugas yang ada, selalu berpikir negatif, dan tidak dapat menerima apa yang sedang dihadapi.

B. *Hardiness*

1. Definisi *Hardiness*

Hardiness adalah gaya kepribadian yang mempengaruhi individu untuk mengatasi tantangan secara konstruktif dan proaktif. *Hardiness* merupakan tekanan pada kekuatan inti seseorang untuk melakukan pendekatan positif terhadap lingkungan dan emosi dalam hidupnya. *Hardiness* merupakan kemampuan individu dalam mengatasi dampak negatif dari beban kerja. *Hardiness* dalam seseorang terutama diekspresikan dalam rasa percaya diri, kemampuan mengendalikan, dan memandang masalah sebagai hambatan dan tantangan, serta kemampuan beradaptasi terhadap area stres (Riana Citra Agesti, 2022).

Hardiness adalah kepribadian individu yang beradaptasi dengan cara individu menangani situasi stres dan membantu mereka mengubah situasi stres serta peluang untuk mengoptimalkan keterampilan, kepemimpinan, karakteristik, kesehatan dan perkembangan mental. Seseorang dengan kepribadian kaku cenderung memandang situasi stres dan pengetahuan yang tidak diharapkan sebagai aspek alami dalam kehidupan. Alih-alih melihat perspektif ini sebagai situasi yang mengancam, semua orang melihatnya sebagai peluang untuk sebuah tantangan. Individu-individu ini merasa lebih terlibat dengan kinerja dan kehidupan serta mempercayai dengan kemampuan untuk mengatur hidup dan melihat keadaan stres sebagai peluang potensial untuk perubahan (Riana Citra Agesti, 2022).

Hardiness membawa keberanian dan motivasi untuk mencari dukungan sosial dan perawatan kesehatan. Berbagai permasalahan dipertimbangkan dalam proses adaptasi transformasi, dan ancaman diubah menjadi peluang melalui penilaian terhadap ekspektasi masalah. Individu memperkuat hubungan dengan kerabat melalui dukungan sosial dan melalui dorongan kemajuan yang diterima dari kerabat, individu mungkin merasa bahwa peristiwa stres tidak terlalu mengancam. Kepribadian *hardiness* adalah ciri kepribadian yang melibatkan pemrosesan pikiran atau memandang peristiwa kehidupan yang dapat menyebabkan stres sebagai hal yang tidak terlalu mengancam. Hal ini juga dapat mengurangi dampak peristiwa stres dengan meningkatkan rasa percaya diri melalui sumber daya sosial di lingkungan yang berperan sebagai kepribadian, motivasi, dan dukungan (Riana Citra Agesti, 2022).

Kreitner & Kinicki, (2015) menjelaskan bahwa *hardiness* mencakup kemampuan untuk mengubah stresor negatif menjadi tantangan positif dari sudut pandang perilaku atau situasional. *Hardiness* merupakan ciri kepribadian yang dimiliki setiap individu ketika menghadapi situasi yang penuh tekanan. Individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi akan mempunyai ketahanan psikologis yang kuat, dimana seseorang dapat mengatasi stres dengan menghadapi stresor negatif dan tantangan positif.

Hardiness menjadi dasar untuk memandang dunia secara lebih positif, meningkatkan kualitas hidup, dan mengatasi hambatan serta tekanan terhadap sumber daya pembangunan dan pertumbuhan (Riana Citra Agesti, 2022).

Berdasarkan beberapa penafsiran terkait definisi *hardiness* di atas, maka secara umum dapat dikatakan bahwa *hardiness* merupakan ciri kepribadian seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengubah cara pandang dalam menjalankan suatu permintaan menjadi sebuah tantangan yang harus dipenuhi.

2. Aspek-aspek *Hardiness*

Cole, (2006) menyatakan bahwa *hardiness* sering dikonseptualisasikan sebagai konstruksi multidimensi yang dibagi menjadi tiga aspek; komitmen, kontrol, dan tantangan Kobasa (2016) percaya bahwa *hardiness* mencerminkan respon individu terhadap peristiwa kehidupan, baik secara pribadi maupun profesional dan mempertimbangkan tiga faktor yaitu, komitmen, kontrol, dan tantangan. Sedangkan menurut Franken (2011) menjelaskan adanya tiga aspek *hardiness* (Riana Citra Agesti, 2022), yaitu;

- a. Kontrol: Keyakinan individu bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa yang menimpa dirinya. Aspek ini mengandung keyakinan bahwa individu dapat mempengaruhi atau mengontrol segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupannya. Individu percaya dan yakin bahwa dirinya dapat memutuskan apa yang akan terjadi dalam hidupnya sehingga tidak mudah menyerah ketika berada dalam tekanan. Individu dengan *hardiness* tinggi percaya bahwa semua peristiwa dalam lingkungan dapat ditangani oleh dirinya sendiri dan bertanggung jawab terhadap apa yang perlu dilakukan untuk mengatasi stres.
- b. Komitmen: Kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas yang sedang dihadapi. Aspek ini mengandung keyakinan bahwa hidup mempunyai makna dan tujuan. Individu dengan *hardiness* tinggi percaya pada nilai

kebenaran, kepentingan, dan nilai-nilai menarik tentang siapa dirinya dan apa yang mampu dilakukan. Selain itu, individu yang memiliki *hardiness* tinggi juga percaya bahwa perubahan akan membantunya berkembang dan memperoleh kebijaksanaan serta belajar banyak dari pengalaman yang didapat.

- c. Tantangan: Kecenderungan untuk memandang perubahan sebagai peluang untuk mengembangkan diri, bukan ancaman terhadap rasa aman. Individu seperti ini sering memandang perubahan sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang dibandingkan sesuatu yang mengancam. Dengan cara pandang yang terbuka dan fleksibel, tantangan dapat dianggap sebagai bagian hidup yang tidak terpisahkan dan harus dihadapi. Faktanya, tantangan dipandang sebagai peluang untuk belajar lebih banyak.

Maddi, (2013) menjelaskan bahwa *hardiness* memiliki 3 aspek yang diklasifikasikan sebagai 3C (Riana Citra Agesti, 2022), diantaranya:

- a. *Comitment*

Comitment merupakan kecenderungan individu untuk terlibat dalam segala hal yang dilakukan, khususnya keyakinan bahwa individu tersebut bermakna dan memiliki tujuan.

- b. *Control*

Control adalah kecenderungan untuk menerima dan percaya bahwa individu dapat mengontrol dan mempengaruhi suatu peristiwa melalui pengalamannya ketika menghadapi hal-hal yang tidak terduga.

- c. *Challenge*

Challenge merupakan kecenderungan untuk memandang perubahan dalam hidup seseorang sebagai sesuatu yang wajar dan mampu mengantisipasi perubahan tersebut sebagai dorongan yang sangat berguna untuk perkembangan dan memandang kehidupan sebagai tantangan yang menyenangkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam *hardiness* adalah komitmen, kontrol, dan tantangan.

Aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Challenge, Control, Comitment*.

3. Karakteristik Individu yang Memiliki *Hardiness*

Maddi, (2013) menyebutkan tiga ciri umum seseorang dengan *hardiness* yakni, a) kita yakin bahwa kita dapat mengkondisikan dan mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupan kita. b) mempunyai peranan penting atau sangat terlibat dalam apa yang terjadi dalam hidupnya. c) melihat perubahan sebagai peluang untuk pertumbuhan yang lebih baik (Riana Citra Agesti, 2022).

Kobasa, (2016) mengemukakan bahwa karakteristik kepribadian *hardiness* berfungsi sebagai daya tahan dalam diri seseorang ketika menghadapi peristiwa kehidupan yang penuh dengan tekanan, mengubah hambatan menjadi sebuah tantangan. Orang yang memiliki kepribadian *hardiness* akan tetap sehat dalam menghadapi masalah, melawan dampak negatif dari peristiwa yang menimbulkan stres, dan terlibat dalam hal-hal yang positif (Riana Citra Agesti, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki kepribadian *hardiness* akan merasa mampu mengondisikan peristiwa-peristiwa yang ada dalam diri sendiri, mempunyai komitmen yang kuat, akan menganggap perubahan sebagai peluang, menyikapi suatu kejadian sebagai tantangan, tetap sehat dalam segala situasi, dan berpikir positif terhadap suatu keadaan yang membuat stres.

4. Fungsi *Hardiness*

Maddi, (2013) menjelaskan bahwa *hardiness* mempunyai beberapa peran (Riana Citra Agesti, 2022) yaitu:

- a. Membantu individu dalam proses adaptasi dan toleransi yang lebih baik terhadap stres.
- b. Mengurangi penyebab buruk dari stres berpotensi menimbulkan *burnout* dan penilaian negatif terhadap peristiwa yang mengancam dan meningkatkan harapan untuk berhasil mengatasinya.

- c. Membuat individu sehat dan tidak mudah sakit.
- d. Membantu individu membuat keputusan yang tepat dalam keadaan stres.

Kobasa, (2016) menjelaskan bahwa kepribadian *hardiness* pada dalam diri individu berfungsi sebagai berikut (Riana Citra Agesti, 2022):

- a. Membantu dalam proses adaptasi individu. Memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi akan sangat membantu dalam melakukan proses adaptasi terhadap hal-hal baru, sehingga stres yang ditimbulkan tidak banyak.
- b. Toleransi terhadap frustrasi. Sebuah penelitian terhadap dua kelompok mahasiswa yang memiliki ketahanan tinggi dan rendah, menemukan bahwa mahasiswa yang memiliki resiliensi yang tinggi menunjukkan tingkat frustrasi yang lebih baik rendah dibanding siswa yang memiliki resiliensi rendah.
- c. Mengurangi akibat buruk dari stres. Kobasa yang telah melakukan banyak penelitian tentang *hardiness* mengatakan bahwa *hardiness* sangat efektif dan berperan ketika terjadi periode stres dalam kehidupan seseorang. Hal ini mungkin terjadi karena individu tidak terlalu menganggap stres sebagai ancaman.
- d. Mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout*. *Burnout* merupakan hilangnya kendali pribadi karena terlalu banyak tekanan kerja terhadap diri, yang kemungkinan besar terjadi pada pekerja-pekerja *emergency* dengan beban kerja yang tinggi, *hardiness* sangat dibutuhkan untuk mengurangi *burnout* yang begitu mudah terjadi.
- e. Mengurangi penilaian negatif terhadap peristiwa atau situasi yang dianggap mengancam dan meningkatkan harapan untuk berhasil mengatasinya.
- f. Meningkatkan ketahanan diri dari stres. Kepribadian *hardiness* dapat membantu individu tetap sehat bahkan ketika mengalami kejadian yang penuh tekanan.

- g. Membantu individu untuk melatih kesempatan dengan lebih jelas sebagai latihan pengambilan keputusan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi *hardiness* dalam diri individu adalah memiliki toleransi yang lebih tinggi terhadap frustrasi, mengurangi dampak negatif stres, mengurangi adanya *burnout*, mengurangi penilaian negatif terhadap peristiwa atau situasi yang dianggap mengancam dan meningkatkan pengharapan untuk melakukan *coping* yang berhasil, lebih sulit untuk jatuh sakit yang seringkali disebabkan oleh stres, yang membantu individu melihat peluang dengan lebih jelas dalam proses pengambilan keputusan.

C. Hubungan antara *Hardiness* dan *Burnout*

Tugas polisi secara umum adalah mengayomi dan melindungi masyarakat, selain itu polisi juga menangani kasus-kasus yang berbeda, sejalan dengan waktu tugas pokok kepolisian semakin berat dan frekuensi target yang perlu ditangani semakin tinggi dan harus diselesaikan, dengan adanya tugas kepolisian yang semakin berat maka frekuensi tingkat *burnout* yang muncul semakin meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Hayati & Fitria (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Burnout terjadi akibat stres yang berlebihan pada pekerjaan. Stres bekerja yang menumpuk, selalu ada dan sulit dikendalikan menyebabkan seseorang mengalami kondisi yang lebih serius dimana terjadi ketidakpedulian, frustrasi dan penarikan diri, dalam situasi saat ini *burnout* terjadi ketika anggota Polri mengalami stress berlebihan yang ditandai dengan gejala kelelahan fisik dan emosional, kehilangan motivasi, cemas yang berlebihan, dan penurunan kinerja akademik. Menurut Maslach & Schaufeli (2001), ada beberapa aspek yang mempengaruhi *burnout* antara lain kesehatan dan kepribadian. Faktor kesehatan dan kebugaran meliputi tekanan prestasi yang berlebihan, kurangnya fasilitas dan kurangnya dukungan sosial. Faktor individu mencakup jenis kelamin, usia, dan ciri-ciri kepribadian. Arsenult & Dolan (1983) menetapkan bahwa kemampuan individu dalam mengatasi stres bergantung pada ciri atau tipe kepribadian serta

aspek pribadinya. Kepribadian itu sendiri terdiri dari pola berpikir, perasaan, dan perilaku yang sering digunakan individu dengan tujuan untuk terus berubah sepanjang hidupnya. Lebih lanjut, Smet (1994) menjelaskan bahwa tipe kepribadian yang dianggap dapat melindungi kesehatan seseorang adalah *hardiness*, bahkan ketika sering mengalami peristiwa kehidupan yang penuh tekanan. McCrainie (1987) menjelaskan bahwa ciri kepribadian yang berhubungan dengan *burnout* adalah kurangnya *hardiness* (*lack of hardiness*). Dapat ditunjukkan bahwa *hardiness* manusia yang rendah dikaitkan dengan sindrom *burnout*, dan *hardiness* yang tinggi dikaitkan dengan sindrom *burnout* rendah. Menurut Kobasa (2016), *hardiness* merupakan sifat yang bermanfaat bagi orang-orang yang menghadapi situasi stres dalam hidup. Menurut Gentry dan Kobasa (2016), *hardiness* merupakan model kepribadian dasar untuk menghadapi stres. Seseorang dengan yang memiliki kepribadian *hardiness* yang kuat menunjukkan 3 pola utama: a) Kontrol adalah pengaturan emosi dan perilaku yang diyakini mempengaruhi berbagai peristiwa dalam kehidupan. b) Keterikatan sebagai suatu kecenderungan menyangkut semua makhluk hidup. c) Hambatan mencerminkan tren pembangunan sebagai peluang pertumbuhan dan bukan ancaman (Riana Citra Agesti, 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dipahami bahwa kepribadian *hardiness* berkontribusi terhadap ciri-ciri kepribadian positif seseorang dengan mengarahkan pikiran, emosi, dan perilaku positif untuk melawan keadaan tekanan dan mencegah berkembangnya *burnout*. Stres muncul dari penilaian suatu situasi sebagai tantangan atau ancaman dan meningkatkan nilai evaluasi diri seseorang dalam menilai kemampuannya dalam mengatasi tekanan eksternal. Bagaimanapun, menentukan nilai ini akan menghasilkan strategi atau tindakan manajemen stres yang efektif dan tepat. Keadaan stres awal dipersepsikan sebagai ancaman, bereaksi negatif, namun jika stresor dipersepsikan sebagai tantangan maka manimbulkan reaksi positif. Terkait dengan penciptaan nilai dan respon positif dalam melawan terjadinya stres, polisi yang mempunyai *hardiness* (seperti komitmen, kontrol dan tantangan), maka akan menunjukkan evaluasi positif

terhadap kondisi kerja di bawah tekanan stres, sehingga cenderung memberi tanggapan yang terbaik.

Konsep *hardiness* berfokus pada orang-orang yang relatif sehat setelah mengalami peristiwa-peristiwa kehidupan yang penuh tekanan. Kobasa (2016) berpendapat bahwa orang yang tidak sakit dan mengalami stres tingkat tinggi memiliki struktur kepribadian yang berbeda dengan orang yang sakit dan mengalami stres. Perbedaan kepribadian ini paling baik dijelaskan dengan istilah “ketahanan”. *Hardiness* menampilkan reaksi diri terhadap kondisi kehidupan baik secara pribadi maupun profesional. Tiga faktor, komitmen, kontrol, dan tantangan mengukur ketahanan (Kobasa & Maddi, 1982). Komitmen mencerminkan dedikasi terhadap diri sendiri dan pekerjaan. Kontrol adalah sejauh mana seseorang mempengaruhi peristiwa kehidupan untuk memastikan hasil tertentu. Tantangan mengacu pada peristiwa kehidupan dan reaksi seseorang terhadap peristiwa tersebut. Individu yang memiliki resiliensi mampu mengatasi berbagai stresor, baik yang bersifat pribadi, misalnya siklus hidup, keluarga, dan pekerjaan, lebih baik dari pada individu yang tidak tangguh (Simon, Patricia & Paterson, 1997). Rush dkk (2010) menemukan hubungan negatif antara sifat *hardiness* dan penyakit yang dilaporkan sendiri akibat stres atau kelelahan. Chan (2003) menilai *hardiness* dan *burnout* di antara para guru dan menemukan bahwa sifat *hardiness* mempunyai dampak yang signifikan terhadap kelelahan emosional dan pencapaian pribadi. McCrainie (1987) menemukan bahwa sifat *hardiness* mempunyai pengaruh yang signifikan dalam mengurangi *burnout*, namun tidak mencegah tingkat stres kerja yang tinggi mengarah ke tingkat *burnout* yang tinggi. Maslach & Schaufeli (2001) menemukan bahwa seseorang dengan tingkat ketahanan yang rendah (keterlibatan dalam aktivitas sehari-hari, perasaan mengendalikan peristiwa, dan terbuka pada perubahan) memiliki skor *burnout* yang lebih tinggi, terutama pada aspek *burnout* (Riana Citra Agesti, 2022).

Hal di atas dilakukan menurut penelitian Kobasa & Maddi (1982) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gejala stres mental dengan kepribadian *hardiness*. Seseorang yang tidak memiliki tipe kepribadian ini akan menunjukkan tingkat stres mental yang tinggi, sedangkan orang dengan

kepribadian *hardiness* akan menunjukkan tingkat stres mental yang tinggi namun memiliki kepribadian *hardiness*. Seseorang dengan tingkat psikologis yang rendah seringkali mengalami kecemasan, depresi, dan rasa tidak aman.

Hardiness merupakan ciri kepribadian multidimensi yang dihipotesiskan dapat melindungi seseorang dari pengaruh stres. Kobasa menjabarkan *hardiness* sebagai ciri kepribadian yang berfungsi sebagai sumber daya untuk melawan dampak negatif akibat stres (Shaw & Tuch, 2007, h.273). *Hardiness* yang tinggi, terutama dalam hal komitmen, merupakan indikator jelas rendahnya tingkat stres. Saat anda merasa stres, *hardiness* erat kaitannya dengan kesehatan. Ketika individu berhasil mengatasi atau mengelola stres, maka ia dapat melakukan tugasnya dengan baik. Salah satu ciri kepribadian yang diterima untuk perlindungan dari stres adalah "*hardiness*". Penulis menganggap kepribadian *hardiness* sebagai variabel independen, karena *hardiness* mencerminkan kesabaran dan kemampuan memecahkan masalah. Hal ini tentunya sangat berguna untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Sebagaimana dikemukakan oleh (Schultz, 2002), orang pekerja keras percaya bahwa mereka dapat mengendalikan dan mempengaruhi peristiwa kehidupan untuk mengatasi stress (Riana Citra Agesti, 2022).

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian adalah terdapat hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada anggota kepolisian bagian tugas pokok satlantas.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsi dari masing-masing variabel (Azwar, 2022b). Variabel merupakan atribut atau nilai orang, benda dan aktivitas yang mempunyai variasi yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Tergantung (Y) : *Burnout*
2. Variabel Bebas (X) : *Hardiness*

B. Definisi Operasional

1. *Burnout*

Burnout merupakan kondisi dimana seseorang mengalami titik jenuh saat bekerja, yang menyebabkan terjadinya stres, melemahnya fisik, bersikap acuh kepada orang lain dan menurunnya pencapaian kerja (Riana Citra Agesti, 2022). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *burnout* berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Maslach & Leiter (2016) yang mencakup aspek *emotional exhausting*, *depersonalization*, *personal accomplishment*. Tinggi rendahnya *burnout* dapat dilihat melalui total skor skala. Semakin tinggi skor total maka dapat dikatakan tingkat *burnout* pada petugas semakin tinggi, dan jika semakin rendah skor total maka, dapat dikatakan tingkat *burnout* semakin rendah.

2. *Hardiness*

Hardiness merupakan ciri kepribadian seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengubah cara pandang dalam menjalankan suatu permintaan menjadi sebuah tantangan yang harus dipenuhi (Riana Citra Agesti, 2022). Alat ukur yang digunakan untuk variabel ini adalah skala

hardiness, yang dirancang berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Maddi (2013) yang mencakup aspek *comitment*, *control*, *challenge*. Tinggi atau rendahnya *hardiness* terhadap anggota dapat dilihat pada total skor skala. Semakin tinggi skor total maka dapat dikatakan *hardiness* pada anggota semakin tinggi, jika skor total semakin rendah, maka dapat dikatakan bahwa *hardiness* semakin rendah.

C. Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

1. Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan diambil kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh anggota polisi di Polres Pemalang.

Tabel 1. Rincian Data Anggota Bagian Tugas Pokok Polres Pemalang

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai Polri
1.	Kasatlantas	1
2.	Kaurbinopsal	1
3.	kaumintu	1
4.	Kanit Turjagwali	1
5.	Banit Turjagwali	22
6.	Banit Kamsel	1
7.	Kanit Regident	1
8.	Banit Regident	28
9.	Kanit Gakum	1
10.	Banit Gakum	10
11.	Unit Laka Lintas	19
12.	Ur Tilang	10
13.	Pengaturan Lalu Lintas	28
14.	Dikyasa	3
Total		127

2. Sampel

Pengertian dari sampel yaitu bagian dari jumlah, dan juga karakteristik pada populasi (Sugiyono, 2019). Sampel didalam penelitian saat ini hanya mengambil sampel bagian tugas pokok polisi lalu lintas di Polres Pemalang. Karakteristik sampel penelitian ini adalah polisi satuan lalu lintas dengan usia dari 30-50 tahun.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *cluster random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan melakukan randomisasi terhadap sebuah kelompok, bukan terhadap secara individu, pada penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh satuan polisi lalu lintas Polres Pematang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu skala. Skala adalah pernyataan yang dirancang untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon subjek terhadap pernyataan tersebut. Skala ini terdiri dari aitem *Favorable* dan aitem *UnFavorable*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Hardiness* dan skala *Burnout*.

1. Skala *Burnout*

Skala *burnout* disusun berdasarkan dari teori Maslach & Leiter (2016) yang mengukur tingkat *burnout* melalui aspek sebagai berikut: *Emotional exhausting*, *Depersonalization*, *Personal Accomplishments*. Skala yang akan mengukur *burnout* menggunakan 4 pilihan jawaban, yang terdiri dari beberapa pilihan jawaban dengan skor (1) Sangat tidak sesuai (STS), skor (2) Tidak sesuai (TS), skor (3) Sesuai (S), dan skor (4) Sangat sesuai (SS). Pernyataan *Favorable* adalah aitem yang mendukung aspek, sedangkan *UnFavorable* adalah aitem yang tidak mendukung aspek.

Tabel 2. Blueprint Skala *Burnout*

No.	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>UnFavorable</i>	
1.	<i>Emotional exhausting</i>	4	4	8
2.	<i>Depersonalization</i>	4	4	8
3.	<i>Personal Accomplishment</i>	4	4	8
Total		12	12	24

2. Skala *Hardiness*

Skala *Hardiness* menggunakan aspek menurut Maddi, (2013) yaitu: *Comitment*, *Control*, *Challenge*. Skala yang akan mengukur *hardiness* terdiri dari beberapa aitem *Favorable* (aitem yang mendukung) dan *UnFavorable* (aitem yang tidak mendukung). Aitem *Favorable* diberi nilai dengan skor (1) Sangat tidak sesuai (STS), skor (2) Tidak sesuai (TS), skor (3) Sesuai (S) dan skor (4) Sangat sesuai (SS). Aitem *UnFavorable* diberi nilai dengan skor (1) Sangat sesuai (SS), skor (2) Sesuai (S), skor (3) Tidak sesuai (TS), dan skor (4) Sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3. Blueprint Skala *Hardiness*

No.	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>UnFavorable</i>	
1.	<i>Comitment</i>	4	4	8
2.	<i>Control</i>	4	4	8
3.	<i>Challenge</i>	4	4	8
Total		12	12	24

E. Validitas Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Validitas mengacu pada sejauh mana kesesuaian suatu alat ukur ketika mengukur apa yang akan diukur (Azwar, 2021). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan validitas isi yang akan menunjukkan sejauh mana isi alat ukur yang mencakup data yang berkaitan dengan tujuan penelitian (Azwar, 2011b). Validitas isi diperoleh melalui uji kelayakan pada setiap butir pernyataan melalui penelaah profesional, khususnya dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Daya beda aitem adalah sejauh mana aitem dapat dibedakan dari sekelompok individu dengan atau tanpa kriteria yang digunakan untuk mengukurnya. Menurut Azwar, (2022a) aitem dapat dikatakan baik apabila memiliki daya beda aitem $\geq 0,300$, sedangkan bila mempunyai daya aitem $< 0,300$ maka aitem tersebut tidak dapat digunakan. Namun, apabila jumlah item yang digunakan sesuai dengan jumlah yang diinginkan, maka peneliti

dapat mempertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 agar jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai.

F. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya dan memperoleh hasil yang relatif sama bila digunakan berulang kali dengan subjek yang sama (Azwar, 2021). Koefisien reliabilitas (r_{ix}) berkisar antara 0 hingga 1,00. artinya hasil koefisiensi reliabilitas yang mendekati nilai 1,00 maka alat ukur tersebut semakin reliabel. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan menggunakan program SPSS.

G. Teknik Analisis

Analisis data adalah kegiatan menganalisis data dari responden dan sumber lain yang terkait dengan penelitian, kemudian mengolah data tersebut sehingga dapat diambil kesimpulan. Penelitian ini menggunakan analisis data berupa korelasi *Kendall's Tau*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi pada tahap penelitian merupakan langkah awal yang krusial sebelum penelitian dimulai. Tahap ini bertujuan untuk merencanakan dan mempersiapkan penelitian dengan baik, sehingga proses penelitian dapat berlangsung dengan lancar. Polres Pemalang didirikan pada masa proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia dan saat ini berlokasi di kantor yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Timur No. 25, Pemalang. Kantor ini diresmikan secara simbolis oleh Kapolri Jenderal Polisi Drs. Kunarto di Semarang pada tanggal 7 Juli 1992, saat Polres Pemalang dipimpin oleh Letkol Polisi Drs. Bahrumisyah.

Pada penelitian ini, anggota polisi Polres Pemalang Satuan Lalu Lintas dijadikan subjek penelitian. Adapun alasan peneliti memilih Polres Pemalang sebagai lokasi penelitian karena:

- a. Adanya masalah yang ditemukan terkait *burnout* pada anggota polisi di lokasi tersebut
- b. Penelitian mengenai *burnout* dan *hardiness* pada anggota polisi belum pernah dilakukan pada lokasi tersebut
- c. Adanya izin yang peneliti dapatkan dari pihak Polres Pemalang untuk melakukan penelitian.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan yang matang sangat penting dilakukan oleh peneliti sebelum memulai penelitian. Langkah ini dilakukan untuk meminimalisir kemungkinan kesalahan yang tidak diinginkan selama proses penelitian. Peneliti telah menyiapkan skala yang diperlukan dan melengkapi proses perizinan di Polres Pemalang. Adapun proses persiapan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Penentuan Subjek Penelitian

Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti adalah memilih subjek penelitian. Subjek penelitian diambil dari anggota polisi yang bertugas di Polres Pemalang dengan populasi sebanyak 127 orang, di mana 63 subjek digunakan untuk sampel dan 63 subjek untuk penelitian. Peneliti menerapkan teknik *cluster random sampling* pada jabatan dengan cara membagi jabatan melalui pengundian untuk menentukan subjek uji coba dan subjek penelitian.

b. Persiapan Perizinan

Langkah berikutnya adalah mengurus surat izin untuk melaksanakan penelitian di Polres Pemalang. Peneliti mengajukan permohonan surat resmi dari Fakultas Psikologi Unissula dengan nomor surat xx/C.1/Psi-SA/VI/2024 yang ditujukan kepada Kapolres Pemalang. Setelah izin diperoleh, peneliti meminta data anggota polisi di Polres Pemalang. Data ini digunakan oleh peneliti untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

c. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur dalam penelitian berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data. Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan berupa skala psikologi yang disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel, yaitu aspek *burnout* dan *hardiness*. Penelitian ini menggunakan dua skala yakni skala *burnout* dan skala *hardiness*. Masing-masing skala terdiri dari dua jenis aitem, yaitu *Favorable* dan *UnFavorable*. Aitem *Favorable* mengacu pada pernyataan yang mendukung variabel yang diukur sementara aitem *UnFavorable* adalah aitem yang tidak memihak atau mendukung variabel (Azwar, 2012).

Skala ini memiliki empat pilihan jawaban yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Aitem *Favorable* diberi skor 1 hingga 4, dengan penilaian STS = 1, TS = 2, S = 3, dan SS = 4. Sementara itu, aitem *UnFavorable* diberi skor sebaliknya, yaitu STS = 4, TS = 3, S = 2, dan SS = 1.

1) Skala *Burnout*

Penyusunan skala ini merujuk aspek-aspek *burnout* menurut Maslach & Leiter (2016) yang meliputi *emotional exhausting*, *depersonalization*, *personal accomplishments*. Skala *burnout* meliputi 24 aitem, yaitu 12 aitem *Favorable* dan 12 aitem *UnFavorable*. Adapun sebaran aitem skala *burnout* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala *Burnout*

No.	Aspek	Sebaran Nomer Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>UnFavorable</i>	
1.	<i>Emotional exhausting</i>	1, 8, 12, 10	2, 4, 14, 18	8
2.	<i>Depersonalization</i>	3, 5, 6, 17	7, 9, 16, 20	8
3.	<i>Personal Accomplishment</i>	15, 19, 21, 23	11, 13, 22, 24	8
Total		12	12	24

2) Skala *Hardiness*

Penyusunan skala ini merujuk aspek-aspek *hardiness* menurut Maddi (2013) yang meliputi *comitment*, *control*, *challenge*. Skala *hardiness* meliputi 24 aitem, yaitu 12 aitem *Favorable* dan 12 aitem *UnFavorable*. Adapun sebaran aitem skala *hardiness* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala *Hardiness*

No.	Aspek	Sebaran Nomer Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>UnFavorable</i>	
1.	<i>Comitment</i>	1, 3, 9, 11	4, 6, 13, 15	8
2.	<i>Control</i>	7, 14, 18, 16	2, 8, 10, 12	8
3.	<i>Challenge</i>	5, 19, 22, 23	17, 20, 21, 24	8
Total		12	12	24

d. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum memulai penelitian, tahap awal yang dilakukan adalah menguji alat ukur untuk menilai kualitasnya. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 9 – 10 Agustus 2024. Data dari uji coba secara rinci disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Data Subjek Uji Coba

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Banit Turjagwali	22
2.	Banit Kamsel	1
3.	Kanit Regident	1
4.	Banit Regident	28
5.	Kanit Gakum	1
6.	Banit Gakum	10
TOTAL		63

Peneliti membagikan skala uji coba melalui *google form* dengan link <https://bit.ly/PenelitianEndangErawati> kepada anggota polisi seperti tabel di atas. Skala yang dikumpulkan oleh peneliti berjumlah 63 yang kemudian peneliti analisis menggunakan SPSS versi 25.

Analisis yang peneliti lakukan adalah dengan menguji daya beda item dan estimasi reliabilitas. Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi item yang memiliki daya beda rendah, sehingga aitem tersebut tidak dapat digunakan dalam analisis selanjutnya, serta untuk menentukan tingkat reliabilitas alat ukur yang dikembangkan. Aitem dikategorikan memiliki daya beda tinggi jika koefisien korelasinya $\geq 0,300$, yang berarti item tersebut layak untuk dimasukkan dalam analisis berikutnya. Sebaliknya, aitem dengan koefisien korelasi $\leq 0,300$ dianggap memiliki daya beda rendah. Penelitian ini menerapkan uji daya beda aitem menggunakan korelasi Product Moment dari Pearson, dengan bantuan software SPSS versi 25. Adapun penjelasan mengenai hasil perhitungan analisis adalah sebagai berikut:

1) Skala *Burnout*

Skala ini diuji coba pada 63 anggota polisi dari Satuan Lalu Lintas Polres Pematang. Analisis hasil uji coba menunjukkan bahwa seluruh 24 aitem pada skala ini memiliki daya beda tinggi, dengan koefisien korelasi berada dalam rentang 0,352–0,792. Estimasi reliabilitas, yang dihitung menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, mencapai 0,934, dengan demikian skala burnout dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2) Skala *Hardiness*

Skala *hardiness* setelah uji coba juga memperoleh semua 24 aitem yang terdapat dalam skala ini memiliki daya beda tinggi, dengan koefisien korelasi dalam rentang 0,467–0,871. Estimasi reliabilitas yang diperoleh dari koefisien Alpha Cronbach, adalah 0,956, oleh karena itu skala *hardiness* dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 15-16 Agustus 2024 dengan membagikan kuesioner melalui *google form* dengan link <https://bit.ly/PenelitianPsikologiEndang> Sementara itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling* berdasarkan jabatan anggota polisi di Polres Pematang. *Cluster* dalam penelitian ini ditentukan melalui pengundian, yang menghasilkan 63 anggota polisi dari 7 jabatan yang menjadi subjek penelitian. Data subjek penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Data Subjek Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kaurbinopsal	1
2.	Kaumintu	1
3.	Kanit Turjagwali	1
4.	Unit Laka Lantas	19
5.	Ur Tilang	10
6.	Pengaturan Lalu Lintas	28
7.	Dikyasa	3
TOTAL		63

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah menganalisis data dengan melakukan uji asumsi dan uji hipotesis dengan penjelasan lebih rinci adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

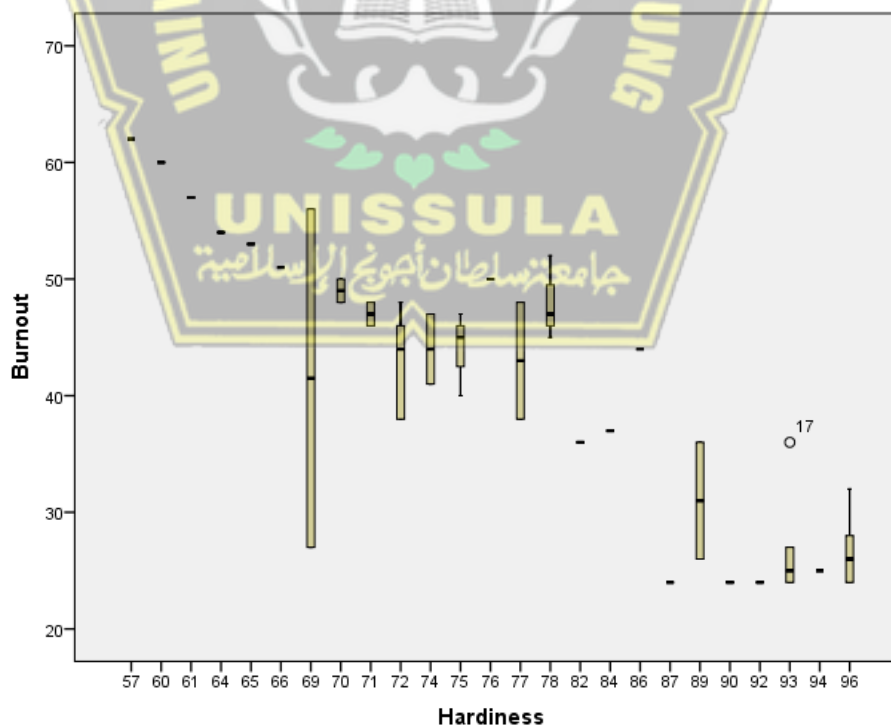
Distribusi data pada variabel penelitian diuji dengan uji normalitas. Teknik One Sample Kolmogorov-Smirnov Z diterapkan

untuk menentukan apakah distribusi data dari variabel penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil perhitungan uji normalitas:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	KSZ	Sig.	p	Ket
<i>Burnout</i>	36,87	11,937	0,193	0,000	<0,05	Tidak Normal
<i>Hardiness</i>	82,84	12,304	0,208	0,000	<0,05	Tidak Normal

Hasil analisis untuk variabel *burnout* menunjukkan skor KS-Z sebesar 0,193 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sementara variabel *hardiness* menunjukkan skor KS-Z sebesar 0,208 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data pada kedua variabel tersebut tidak terdistribusi secara normal, karena data dikatakan normal jika nilai distribusinya lebih besar dari $p > 0,05$, sedangkan kedua variabel memiliki nilai distribusi $< 0,05$. Maka dari itu, peneliti memutuskan untuk melakukan uji outlier pada kedua variabel dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Outlier

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat 1 data *outlier* atau data ekstrim dalam penelitian ini yaitu subjek nomer 17, maka peneliti kemudian menghapus 1 subjek tersebut lalu melakukan uji normalitas kembali dengan total 62 subjek penelitian. Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	KSZ	Sig.	p	Ket
<i>Burnout</i>	36,89	12,034	0,198	0,000	<0,05	Tidak Normal
<i>Hardiness</i>	82,68	12,335	0,202	0,000	<0,05	Tidak Normal

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa kedua variabel tidak berdistribusi normal setelah dilakukan uji outlier dimana variabel *burnout* menunjukkan skor KS-Z sebesar 0,198 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sementara variabel *hardiness* menunjukkan skor KS-Z sebesar 0,208 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Maka dari itu, uji asumsi tidak dipenuhi sehingga uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan statistik non parametrik yaitu korelasi Kendall's Tau.

b. Uji Linieritas

Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan linier antara variabel penelitian menggunakan uji F. Hasil uji linearitas menunjukkan skor F linearitas sebesar 285,049 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang membuktikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel *burnout* dan *hardiness*.

2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, teknik korelasi Kendall's Tau digunakan untuk menguji hipotesis karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data pada variabel tergantung tidak berdistribusi normal. Hasil analisis menunjukkan nilai $\tau = -0,653$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang menunjukkan adanya hubungan antara kepribadian *hardiness* dan *burnout* pada anggota polisi satuan lalu lintas Polres Pematang, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

			Correlations	
			Burnout	Hardiness
Kendall's tau_b	Burnout	Correlation Coefficient	1.000	-.653**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	62	62
	Hardiness	Correlation Coefficient	-.653**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi variabel data bertujuan untuk memberikan informasi mengenai kondisi subjek terkait *burnout* dan kepribadian *hardiness*. Kategorisasi skor dilakukan untuk mengelompokkan data sesuai dengan karakteristik yang relevan dalam penelitian ini. Distribusi normal dibagi menjadi enam kategori berdasarkan standar deviasi (Azwar, 2012). Norma yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Norma Kategorisasi Data Penelitian

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,8 \delta < x \leq \mu + 3 \delta$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,6 \delta < x \leq \mu + 1,8 \delta$	Tinggi
$\mu - 0,6 \delta < x \leq \mu + 0,6 \delta$	Sedang
$\mu - 1,8 \delta < x \leq \mu - 0,6 \delta$	Rendah
$\mu - 3 \delta < x \leq \mu - 1,8 \delta$	Sangat Rendah

Keterangan : μ : Mean hipotetik

δ : Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data *Burnout*

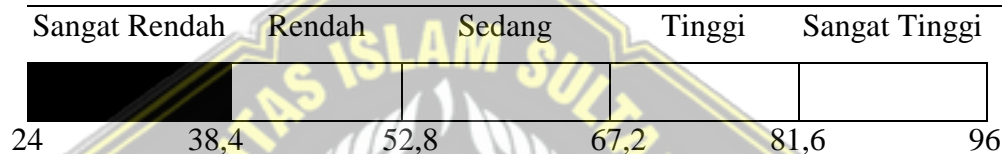
Skala *burnout* terdiri dari 24 aitem berdaya beda tinggi dengan rentang skor 1-4. Skor minimum yang diperoleh subjek adalah 24 (24x1), dan skor maksimum sebesar 96 yang didapat (24x4) dengan rentang skor 72 yang didapat dari (96-24). Mean hipotetik dari penelitian ini yaitu 60 ((96+24):2) dan standar deviasi hipotetik sebesar 12 ((96-24):6). Adapun deskripsi skor empirik dan hipotetik secara rinci adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Deskripsi Skor Skala *Burnout*

Deskripsi skor	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	24	24
Skor maksimum	62	96
Mean (M)	36,87	60
Standar Deviasi (SD)	11,937	12

Tabel 13. Kategorisasi Skor Skala *Burnout*

Kategorisasi	Norma	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$81,6 < x \leq 96$	-	-
Tinggi	$67,2 < x \leq 81,6$	-	-
Sedang	$52,8 < x \leq 67,2$	7	11,3%
Rendah	$38,4 < x \leq 52,8$	19	30,6%
Sangat Rendah	$24 < x \leq 38,4$	36	58,1%
Total		62	100%

**Gambar 2. Rentang Skor Skala *Burnout***

2. Deskripsi Data *Hardiness*

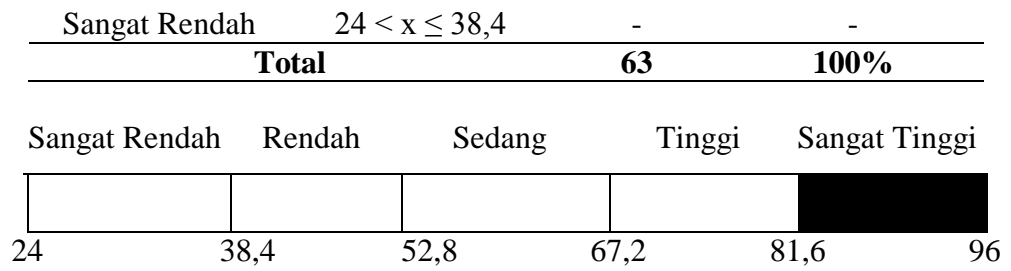
Skala *hardiness* terdiri dari 24 aitem berdaya beda tinggi dengan rentang skor 1-4. Skor minimum yang diperoleh subjek adalah 24 (24×1), dan skor maksimum sebesar 96 yang didapat (24×4) dengan rentang skor 72 yang didapat dari ($96 - 24$). Mean hipotetik dari penelitian ini yaitu 60 ($[(96 + 24) : 2]$) dan standar deviasi hipotetik sebesar 12 ($[(96 - 24) : 6]$). Adapun deskripsi skor empirik dan hipotetik secara rinci adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Deskripsi Skor Skala *Hardiness*

Deskripsi skor	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	57	24
Skor maksimum	96	96
Mean (M)	82,84	60
Standar Deviasi (SD)	12,304	12

Tabel 15. Kategorisasi Skor *Hardiness*

Kategorisasi	Norma	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$81,6 < x \leq 96$	33	54%
Tinggi	$67,2 < x \leq 81,6$	22	34,9%
Sedang	$52,8 < x \leq 67,2$	7	11,1%
Rendah	$38,4 < x \leq 52,8$	-	-



Gambar 3. Rentang Skor Skala *Hardiness*



E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara kepribadian *hardiness* dan *burnout* pada anggota kepolisian satuan lalu lintas Polres Pemalang. Analisis data yang dihitung dengan uji korelasi Kendal's Tau memperoleh hasil $\tau = -0,653$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang mengindikasikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dan *burnout* pada anggota kepolisian satuan lalu lintas Polres Pemalang. Sementara itu, nilai *R-square* sebesar 0,826 menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* memiliki sumbangan efektif sekitar 82,6% terhadap tingkat *burnout* pada subjek penelitian.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepribadian *hardiness* pada anggota polisi dapat mempengaruhi *burnout* dimana hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agesti (2022) yang menguji kedua variabel serupa pada subjek penelitian anggota polisi Polres Demak. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kepribadian *hardiness* berkorelasi secara negatif dan signifikan terhadap tingkat *burnout* anggota polisi yang dibuktikan dengan hasil korelasi *Kendall's Tau-B* = -0,602 dan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Lebih lanjut, penelitian dengan tema serupa juga telah dilakukan pada 132 anggota kepolisian subdit dalmas (pengendalian massa) oleh Wahyuningsih (2023) yang memperoleh hasil yang sama dengan koefisien korelasi $r = -0,732$ dan $p = 0,000$.

Burnout dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi fisik, emosional, dan mental yang sangat tertekan akibat situasi kerja yang menuntut secara berkepanjangan. Kondisi ini melibatkan kelelahan fisik dan emosional serta sikap sinis yang meremehkan orang lain, yang disebabkan oleh stres terkait pekerjaan yang berlangsung lama (Waiten dkk., 2009) Berdasarkan studi terdahulu, profesi sebagai anggota polisi merupakan pekerjaan yang menuntut dan penuh tekanan akibat karakteristik masyarakat modern saat ini. Tantangan bagi seorang polisi meliputi keterbatasan sumber daya manusia dan material, kesulitan dalam bekerja sama dalam tim atau dalam supervisi, kritik dari masyarakat dan warga, serta kurangnya dukungan dan pemahaman dari keluarga atau teman (Magnavita dkk.,

2018; Purba & Demou, 2019). Sementara itu, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *burnout* adalah karakteristik kepribadian (Zulaima dkk., 2017).

Kepribadian *hardiness* adalah ciri kepribadian yang cenderung memandang peristiwa yang berpotensi menimbulkan tekanan sebagai sesuatu yang tidak terlalu mengancam (Dodik & Astuti, 2012). Kepribadian ini juga dapat mengurangi dampak peristiwa menegangkan dengan meningkatkan penyesuaian diri melalui pemanfaatan sumber daya sosial di lingkungan sebagai motivasi dan dukungan (Nirwana & Yanladila, 2014). Kepribadian *hardiness* berfungsi sebagai ketahanan saat individu menghadapi masalah dan beban kerja yang dianggap tidak mungkin dihindari, sehingga individu melakukan langkah-langkah yang dianggap tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut (Maramis, 2019) Meskipun demikian, kepribadian *hardiness* dapat membantu individu mengatasi *burnout*, tetapi juga membuat mereka lebih rentan terhadap sumber stres kerja yang dapat menyebabkan *burnout* (Aprillia & Yulianti, 2017)

Berdasarkan hasil kategorisasi skor yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa sebagian besar anggota polisi satuan lalu lintas Polres Pemalang memiliki tingkat *burnout* dalam kategori sangat rendah (58,1%) dan rendah (30,6%) yang menunjukkan tingkat *burnout* yang relatif rendah secara keseluruhan. Sebaliknya, untuk kepribadian *hardiness*, sebagian besar subjek penelitian menunjukkan skor sangat tinggi (53,2%) dan tinggi (35,5%). Hasil kategorisasi tersebut dapat diartikan bahwa anggota polisi dengan tingkat *hardiness* yang tinggi lebih cenderung memiliki tingkat *burnout* yang rendah. Hal ini konsisten dengan teori bahwa kepribadian *hardiness* dapat membantu individu mengatasi stres dan tantangan, sehingga tingkat *burnout* yang dapat dialami relatif lebih rendah, dengan kata lain tingkat *hardiness* yang tinggi mungkin berperan dalam mengurangi dampak *burnout* pada individu, sebagaimana tercermin dalam data penelitian ini.

F. Kelemahan Penelitian

Keterbatasan atau kelemahan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya melibatkan 62 anggota kepolisian yang mungkin tidak cukup representatif untuk dijadikan generalisasi hasil ke populasi yang lebih luas.
2. Kedua variabel dalam penelitian ini yaitu kepribadian *hardiness* dan *burnout* memiliki distribusi data yang tidak normal sehingga teknik analisis yang digunakan yaitu statistik non parametrik dengan korelasi Kendall's Tau.
3. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dan *burnout* pada anggota kepolisian satuan lalu lintas Polres Pematang Jaya, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima.

B. Saran

1. Bagi Anggota Polisi

Anggota polisi perlu mengembangkan kepribadian *hardiness* dengan meningkatkan kemampuan beradaptasi serta ketahanan terhadap stres. Selain itu, anggota polisi juga dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan melakukan aktivitas yang menyenangkan dan menjaga kesehatan mental serta fisik. Sebagai contoh, aktivitas seperti meditasi, olahraga, atau hobi dapat membantu mengurangi *burnout*.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan tema serupa dapat memperluas ukuran sampel serta melibatkan peserta dari berbagai latar belakang atau jenis pekerjaan agar mampu meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agesti, Riana Citra. (2022). Hubungan antara Hardiness dengan Burnout pada Anggota Polisi Polres Demak. *Jurnal Psikologi*.
- Agesti, Riana Citya. (2022). Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Anggota Polisi Polres Demak. *γ787*, 8.5.2017, 2003–2005. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/angka-konsumsi-ikan-ri-naik-jadi-5648-kgkapita-pada-2022>
- Aprilia, D., & Yulianti, T. (2017). The role of hardiness in managing burnout among employees. *Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 89–101.
- Azwar, S. (2021). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2022a). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2022b). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bayuwega, H. G., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(4), 1–23.
- Dodik, A. A., & Astuti, K. (2012). Hubungan antara Kepribadian Hardiness dengan Stres Kerja pada Anggota POLRI Bagian Operasional di POLRESTA Yogyakarta. *Insight*, 10(1), 37–48. www.polri.go.id,
- Lidel, P. A. (2021). Hubungan antara Burnout dengan Agresivitas pada Personil Polda Riau. *Jurnal Psikologi*.
- Magnavita, N., Capitanelli, I., & Garbarino, S. (2018). Work-related stress as a cardiovascular risk factor in police officers: a systematic review of evidence. *Int Arch Occup Environ Health*, 91(2), 377–389.
- Maramis, J. R., & Cong, J. (2019). Relationship of hardiness personality with nurse burnout. In *Abstract Proceedings International Scholars Conference*, 7(1), 434–446.
- Nirwana, F., & Yanladila, S. (2014). The impact of hardiness on stress and coping strategies. *Asian Journal of Social Psychology*, 18(2), 555–568.
- Purba, A., & Demou, E. (2019). The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: A systematic review. *BMC Public Health*, 19(1), 1–21. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.

- Wahyuningsih, D. (2023). *Hubungan Hardiness dengan Burnout pada Anggota Kepolisian Sub Direktorat Dalmas (Pengendalian Massa)* (Issue 112). Universitas Gunadarma.
- Waiten, M., Lloyd, S., Dunn, L., & Hammer, J. (2009). The impact of work-related stress on police officers. *Police Journal*, 82(1), 12–25.
- Zulaima, H., Sulistyani, N. W., Mariskha, S. E., & Sari, M. T. (2017). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada perawat gawat darurat di Rumah Sakit Umum Wilayah Kota Samarinda. *Motivasi*, 5(1), 1–12. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/3023>

