

**KELELAHAN KERJA (*BURNOUT*) DITINJAU DARI *WORK LIFE*
BALANCE PADA ANGGOTA POLRI BINTARA MUDA
POLDA KALBAR**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh:

Layssa Nabilla Azzahra

(30702000110)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

KELELAHAN KERJA (*BURNOUT*) DITINJAU DARI *WORK LIFE* *BALANCE* PADA ANGGOTA POLRI BINTARA MUDA POLDA KALBAR

Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Layssa Nabilla Azzahra

(30702000110)

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

Pembimbing,

Tanggal



Ratna Supradewi, S.Psi., M.Si, Psi

23 Agustus 2024

Semarang, 23 Agustus 2024
Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang



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

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

Kelelahan Kerja (Burnout) ditinjau dari Work Life Balance pada Anggota Polri Bintara Muda Polda Jabar

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Layssa Nabilla Azzahra

30702000110

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada 30 Agustus 2024

Dewan Penguji

1. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si
2. Falasifatul Falah, S.Psi., MA.
3. Ratna Supradewi, S. Psi, M. Si, Psikolog

Tanda Tangan

.....
.....
.....

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

Semarang, 30 Agustus 2024

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



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

NIDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Layssa Nabilla Azzahra dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

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



Semarang, 23 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Layssa Nabilla Azzahra

Layssa Nabilla Azzahra

(30702000110)

MOTTO

*“... Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan),
teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain) ...”*

(Q.S. Al-Insyirah: 7)

*“... Allah tidak membebani seseorang melainkan
sesuai dengan kesanggupannya ...”*

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“... Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar ...”

(Q.S Ar-Rum: 60)

“Tanpa kerja keras ini semua omong kosong.”

(Chairul Tanjung)

UNISSULA

جامعة سلطان أجمعون الإسلامية

“I walk slowly but never backward.”

(Abraham Lincoln)

PERSEMBAHAN

الرحيم الرحمن الله بسم

Alhamdulillahirabbil'allamin. Karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia hidayah serta pertolongan yang tiada henti hingga saat ini.

Karya ini saya persembahkan sebagai bukti kasih sayang dan cinta tiada terhingga kepada kedua orang tua saya yaitu mama dan papa, yang selalu mendoakan untuk kebaikan serta tiada henti memberikan dukungan, motivasi dan semangat dengan sepenuh hati.

Karya ini juga saya persembahkan untuk keluarga tercinta yaitu nenek, kakak dan keponakan saya yang selalu menjadi penyemangat. Juga kepada sahabat tercinta, teman-teman terdekat dan orang-orang terkasih saya yang selalu menemani dan memberikan support terbaik selama menjalani kehidupan.

Kepada dosen pembimbing terbaik saya, terima kasih sudah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan serta arahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan kepada almamater kampus tercinta yang selama ini sudah membuat saya bangga menjadi salah satu mahasiswi yang bisa belajar dan menuntut ilmu di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Tak lupa karya ini dipersembahkan untuk diri saya sendiri yang mampu bertahan hingga sejauh ini dan tetap kuat untuk terus berjuang menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkah Rahmat dan hidayah-Nya yang telah diberikan kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang akan kita nantikan syafaatnya di hari akhir. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk syarat mendapatkan gelar sarjana (S1) Psikologi.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini dan proses penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena masih banyak terdapat hambatan kendala maupun kesalahan. Namun, atas Ridho Allah SWT dan bantuan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak yang terkait, maka peneliti mampu melalui dan menyelesaikan skripsi ini. Peneliti dengan rasa hormat dan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasi dan membantu selama proses akademik serta apresiasi dan motivasi maupun yang berkaitan dengan penelitian.
2. Ibu Hj. Ratna Supradewi, S.Psi., M.Si, Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Ruseno Arjangi, S.Psi., M.A., Psikolog. Selaku dosen wali saya yang telah membimbing, mengarahkan dan membantu dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat dan sangat berarti bagi saya.
5. Bapak dan Ibu Staf TU dan Perpustakaan UNISSULA yang mempermudah peneliti dalam mengurus perizinan penelitian hingga skripsi ini selesai.

6. Kepada Polda Kalbar yang sudah mengizinkan untuk melakukan penelitian, khususnya bagian Samapta. Kepada Bapak Kompol Herry Suryadi, S.Sos selaku KASUBAG RENMIN DIT SAMAPTA Polda Kalbar yang telah banyak membantu peneliti selama proses penelitian berlangsung, serta terima kasih kepada seluruh anggota Polri Bintara Muda di Polda Kalbar, terkhusus kepada Angkatan 50 yang telah berkenan menjadi subjek penelitian.
7. Orang tua tercinta, Mama Yeni Kurnia Ekawati dan Papa Syaifuddin, yang selama ini selalu memberikan doa terbaik serta kepercayaan, dukungan secara mental, emosional dan finansial, motivasi tiada batas dan tanpa lelah kepada peneliti untuk mengejar cita-cita.
8. Kakak peneliti, Yesya Nalendra Reksaningrum yang menjadi penyemangat dan pendengar yang baik kepada peneliti serta selalu menguatkan peneliti. Nenek peneliti, Sri Mulatsih yang selalu mengurus dan menemani peneliti dari bayi hingga dewasa serta senantiasa mencurahkan doa dan kepercayaan kepada peneliti dengan tulus. Dan keponakan peneliti, Khalid Jinan Rafan yang selalu mengisi hari-hari peneliti dengan tawa canda riang dan kebahagiaan.
9. Keluarga besar peneliti yang berada di Kalimantan Barat, Jakarta, Bandung dan Padang yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala doa dan dukungan yang diberikan kepada peneliti.
10. Sahabat - sahabat tercinta yang sudah peneliti anggap sebagai saudara dan selalu peneliti rindukan, Diah Rahmadhanti, Insyra Rania Athala dan Suci Ramadanti. Terima kasih untuk selalu ada dalam setiap keadaan peneliti, baik suka maupun duka serta memberikan dukungan terbaik.
11. Teman dekat peneliti, Intan Novianti, Laila Rahmania Adjani dan Ekky Surya Pradipta yang selalu memberikan dukungan dan kerja sama yang baik selama pengerjaan skripsi. Menjadi tempat bertukar cerita, memberikan pengalaman yang berkesan dan memberi masukan ketika ada masalah.

12. Kakak tingkat peneliti, Cece Sunia, Kak Icha dan Mba Al yang telah menemani dan banyak membantu peneliti dengan memberikan pemahaman mengenai proses penyelesaian skripsi ini. Teman-teman semasa perkuliahan Fakultas Psikologi UNISSULA, terutama kelas B Angkatan 2020. Terima kasih telah memberikan kesan terbaik selama masa perkuliahan berlangsung.
13. Pemilik NRP 02041244, terima kasih selalu ada bersama peneliti dengan mengisi hari-hari yang penuh canda tawa maupun duka. Selalu mengerti dengan sabar mendengarkan setiap keluh kesah dan selalu memberikan dukungan serta menemani peneliti dari awal memasuki perkuliahan hingga peneliti dapat menyelesaikan studi perkuliahan S1.
14. Berbagai pihak yang ikut serta telah membantu dan berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa peneliti tuliskan satu per satu. Terima kasih atas segala kebaikan, doa dan dukungan. Semoga Allah senantiasa membalas dengan kebaikan.
15. Terakhir, peneliti ucapkan terimakasih kepada diri sendiri yang sudah mau berjuang dan mampu bertahan, tetap semangat, tidak menyerah dan selalu bangkit atas proses hingga berada sampai diposisi ini.

Semarang, 23 Agustus 2024

Layssa Nabilla Azzahra

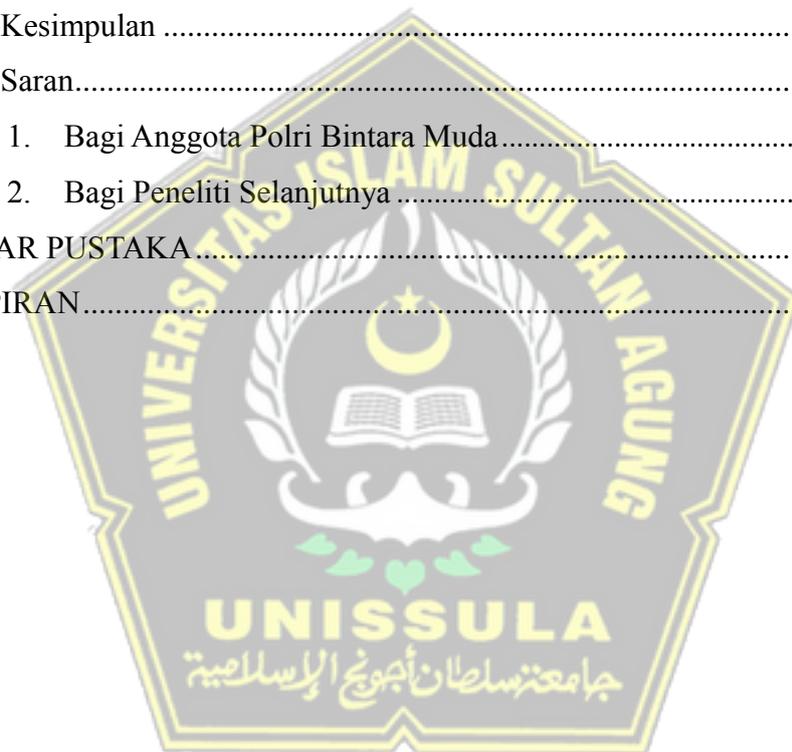
(30702000110)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
1. Manfaat Teoritis.....	11
2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	12
1. Definisi Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	12
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	13
3. Aspek-Aspek Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	16
B. <i>Work Life Balance</i>	18
1. Definisi <i>Work Life Balance</i>	18
2. Aspek-Aspek <i>Work Life Balance</i>	19
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	20

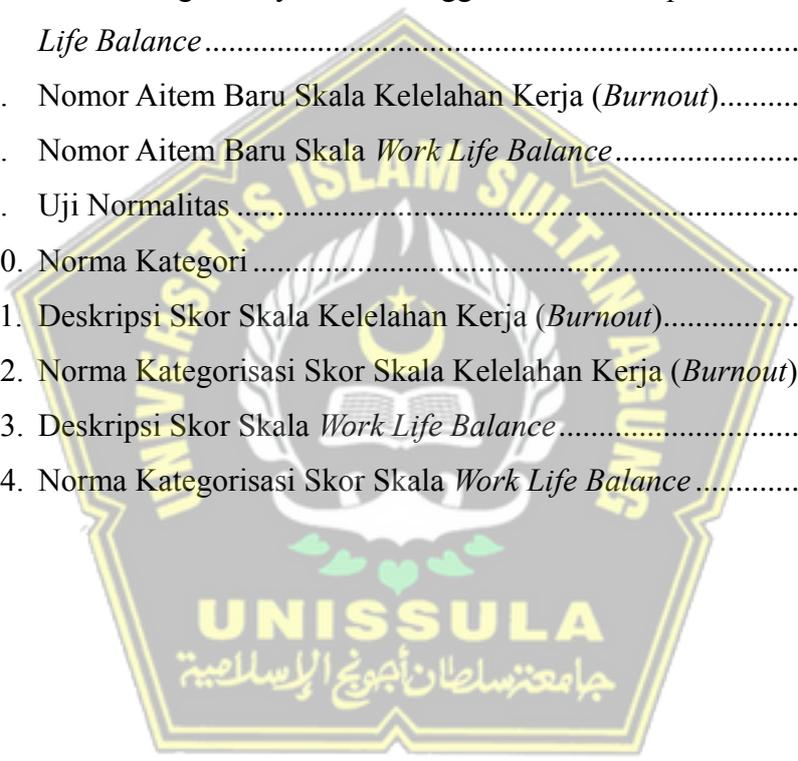
C.	Hubungan Antara Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>) dengan <i>Work Life Balance</i>	21
D.	Hipotesis.....	22
BAB III	METODE PENELITIAN.....	23
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	23
B.	Definisi Operasional.....	23
1.	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	23
2.	<i>Work Life Balance</i>	24
C.	Populasi, Sampel dan Sampling.....	24
1.	Populasi	24
2.	Sampel.....	25
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	25
D.	Metode Pengumpulan Data.....	25
1.	Skala Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	26
2.	Skala <i>Work Life Balance</i>	27
E.	Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur.....	28
1.	Validitas.....	28
2.	Uji Daya Beda Aitem.....	28
3.	Reliabilitas Alat Ukur	29
F.	Teknik Analisis Data	29
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A.	Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian	31
1.	Orientasi Kacah Penelitian.....	31
2.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	32
3.	Uji Coba Alat Ukur	35
B.	Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Koefisien Reliabilitas Alat Ukur	35
1.	Skala Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	36
2.	Skala <i>Work Life Balance</i>	36
3.	Penomoran Ulang.....	37
C.	Pelaksanaan Penelitian	38
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	39

1. Uji Asumsi	39
2. Uji Hipotesis	40
E. Deskripsi Variabel Penelitian	41
1. Deskripsi Data Skor Skala Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	41
2. Deskripsi Data Skor Skala <i>Work Life Balance</i>	42
F. Pembahasan.....	44
G. Kelemahan Penelitian.....	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
A. Kesimpulan	48
B. Saran.....	48
1. Bagi Anggota Polri Bintara Muda.....	48
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	48
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN.....	53



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	<i>Blueprint</i> Skala Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	26
Tabel 2.	<i>Blueprint</i> Skala <i>Work Life Balance</i>	27
Tabel 3.	Aitem Skala Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	34
Tabel 4.	Aitem Skala <i>Work Life Balance</i>	34
Tabel 5.	Aitem dengan Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	36
Tabel 6.	Aitem dengan Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala <i>Work Life Balance</i>	37
Tabel 7.	Nomor Aitem Baru Skala Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	38
Tabel 8.	Nomor Aitem Baru Skala <i>Work Life Balance</i>	38
Tabel 9.	Uji Normalitas	39
Tabel 10.	Norma Kategori	41
Tabel 11.	Deskripsi Skor Skala Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	42
Tabel 12.	Norma Kategorisasi Skor Skala Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	42
Tabel 13.	Deskripsi Skor Skala <i>Work Life Balance</i>	43
Tabel 14.	Norma Kategorisasi Skor Skala <i>Work Life Balance</i>	43



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	42
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala <i>Work Life Balance</i>	43



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. SKALA UJI COBA	54
LAMPIRAN B. TABULASI DATA SKALA UJI COBA.....	62
LAMPIRAN C. UJI DAYA BEDA AITEM DAN	65
LAMPIRAN D. SKALA PENELITIAN	70
LAMPIRAN E. TABULASI DATA SKALA PENELITIAN	76
LAMPIRAN F. ANALISIS DATA	81
LAMPIRAN G. SURAT IZIN PENELITIAN.....	86
LAMPIRAN H. DOKUMENTASI PENELITIAN.....	87



KELELAHAN KERJA (*BURNOUT*) DITINJAU DARI *WORK LIFE*

BALANCE PADA ANGGOTA POLRI BINTARA MUDA

POLDA KALBAR

Layssa Nabilla Azzahra, Ratna Supradewi

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang

layssamobile11@gmail.com, ratnavina4@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu hubungan antara kelelahan kerja (*burnout*) ditinjau dari *work life balance* pada anggota Polri Bintara Muda Polda Kalbar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Polri Bintara Muda Polda Kalbar angkatan 50, dengan jumlah sampel 70 anggota personil sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kelelahan kerja (*burnout*) dengan koefisien reliabilitas 0,840 dan skala *work life balance* dengan koefisien reliabilitas 0,690. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berdasarkan uji korelasi *product moment Pearson* yang memperoleh koefisien korelasi dengan hasil $r_{xy} = -0,572$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($\leq 0,01$). Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan kelelahan kerja (*burnout*) ditinjau dari antara *work life balance* pada anggota Polri Bintara Muda yang ada di Polda Kalbar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima, dimana artinya semakin tinggi tingkat kelelahan kerja (*burnout*), maka semakin buruk *work life balance* yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kelelahan kerja (*burnout*), maka semakin baik *work life balance* yang dialami.

Kata Kunci: Kelelahan Kerja (*Burnout*), *Work Life Balance*, Anggota Polri Bintara Muda

**BURNOUT IN TERMS OF WORK-LIFE BALANCE
ON YOUNG NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS
WEST KALIMANTAN REGIONAL POLICE**

Layssa Nabilla Azzahra, Ratna Supradewi
Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University Semarang
Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University Semarang
layssamobile11@gmail.com, ratnavina4@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the relationship between burnout in terms of work life balance in members of the West Kalimantan Regional Police. The research method used is quantitative method. The population used in this study were members of the 50th batch of young non-commissioned police officer in West Kalimantan, with a total sample of 70 personnel members as the research sample. The sampling technique in this study used purposive sampling technique. The measuring instrument used in this study is a burnout scale with a reliability coefficient of 0.840 and a work life balance scale with a reliability coefficient of 0.690. This study uses data analysis techniques based on the Pearson product moment correlation test which obtained a correlation coefficient with the results of $r_{xy} = -0.572$ with a significance level of 0.000 (≤ 0.01). Based on the results of the hypothesis test, it can be seen that there is a significant negative relationship between burnout and work-life balance in young non-commissioned police officers in the West Kalimantan Regional Police. These results indicate that the hypothesis proposed by the researcher can be accepted, which means that the higher the level of burnout, the worse the work-life balance experienced. Conversely, the lower the level of burnout, the better the work life balance experienced.

Keywords: *Burnout, Work Life Balance, Young Non-Commissioned Police Officer*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat dalam beberapa tahun belakangan ini, membuat tuntutan pekerjaan anggota kepolisian semakin meningkat. Maraknya permasalahan yang semakin banyak timbul di masyarakat, mengharuskan anggota kepolisian untuk lebih mengoptimalkan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Masalah kesehatan dan kesejahteraan mental menjadi perhatian yang cukup serius di berbagai sektor profesi termasuk kalangan anggota kepolisian. Polda Kalimantan Barat adalah bagian penting dari Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), yang memiliki tanggung jawab universal dalam melaksanakan tugasnya untuk memastikan keamanan dan ketertiban masyarakat sesuai dengan hukum yang berlaku, demi terciptanya keadilan dan kepastian hukum (Widodo, 2018). Selain itu anggota kepolisian juga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman yang baik sehingga memberikan rasa aman atas perlindungan yang dijaga untuk masyarakat.

Anggota kepolisian, terutama Bintara Muda, seringkali menghadapi tekanan yang tinggi, baik itu dari beban kerja yang berat atau tuntutan tugas yang banyak dan besar sehingga dapat menguras segala bentuk kemampuan emosi, fisik dan mental. Pekerjaan yang dilakukan oleh para anggota kepolisian ini dapat memicu stres dengan tingkat tinggi karena pekerjaan ini dilakukan secara terus menerus dengan berhadapan langsung oleh keadaan yang dapat membahayakan fisik juga mempertaruhkan hidup (Juniarly, 2018). Subiansauri (dalam Juniarly, 2018), menyatakan anggota kepolisian yakni Bintara dapat disebut sebagai akar dari tugas Polri yang berada di lapangan. Hal ini dikarenakan anggota Bintara yang selalu turun dan terjun langsung dalam berbagai kegiatan serta aksi lapangan dalam upaya pengamanan masyarakat. Tak hanya itu, para anggota Bintara Muda juga masih sering mendapat tekanan

dan tuntutan yang harus selalu dipatuhi atas perintah dari senior. Namun, dilain dari hal itu para anggota Bintara Muda masih saja memiliki beban kerja dan tuntutan lain yang membuatnya kelelahan dalam menghadapi tekanan tersebut hingga dapat melibatkan keadaan emosional yang besar dan mengakibatkan penurunan semangat kerja. Hal ini juga didukung dengan tinggi dan maraknya tingkat kriminalitas yang semakin canggih dan beragam.

Para anggota kepolisian juga berperan penting dalam masyarakat dengan menjalankan aktivitasnya yang dapat menjamin kepercayaan serta dukungan yang penuh dari masyarakat. Seorang anggota Polri harus selalu memberikan citra yang positif agar masyarakat dapat percaya dan merasa aman diayomi oleh para petugas kepolisian (Devall, 2021). Suatu pekerjaan dalam sektor kepolisian termasuk dalam bidang pelayanan kemanusiaan yang sangat erat terhubung langsung dengan masyarakat, hal ini dapat menguras tenaga baik fisik maupun psikis. Terlebih para anggota Bintara Muda yang terhitung masih baru dan muda untuk terjun langsung dan menangani berbagai kasus permasalahan yang ada di masyarakat. Para anggota Bintara Muda seringkali mendapatkan perhatian masyarakat yang malah dianggap remeh dan belum memiliki kinerja serta pengalaman yang banyak oleh para masyarakat (Hayati dkk, 2020). Disamping itu, para masyarakat harusnya menghargai bagaimana kinerja yang telah diberikan oleh anggota kepolisian. Berinteraksi dengan baik antara petugas kepolisian dan memberikan dukungan yang baik atas tugas yang telah dilaksanakan oleh para anggota kepolisian. Bentuk dukungan Masyarakat dapat membuat tuntutan pekerjaan para anggota kepolisian akan terasa ringan dan para anggota kepolisian dengan senantiasa melakukan pekerjaannya dengan sangat ikhlas demi mengayomi masyarakat dan tidak merasa berat atas tuntutan yang sedang dijalankan, sehingga meminimalisir rasa kelelahan dalam bentuk fisik maupun emosional.

Kelelahan kerja yang dimaksud dapat menyangkut ke dalam permasalahan psikologis dengan kondisi atau keadaan stres yang berlarut dan berkepanjangan dalam diri (Molina & Widyastuti, 2023). Kelelahan ini tidak hanya berefek pada

keadaan fisik saja, namun dengan keadaan mental yang menurun akan mengakibatkan menurunnya produktifitas, keadaan tak berdaya dan gangguan-gangguan lain. Seperti yang dijelaskan oleh Kepala Divisi Humas Kepolisian RI Irjen Pol Anton dalam laman berita di Kompas.com pada 14 Maret 2016 “Makanya saya katakan jika diadakan tes Psikologi banyak anggota merasakan keadaan stres dikarenakan tuntutan tugas. Kasus perceraian juga banyak terjadi,” ujar Anton. Tidak hanya itu, permasalahan mengenai faktor ekonomi juga dapat mempengaruhi tingkat stres para anggota kepolisian, hal ini dikarenakan tuntutan pekerjaan yang berat dan banyak namun keterbatasan gaji yang masih kurang untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Sama halnya dengan kasus yang terjadi pada anggota kepolisian yang bertugas di Polsek Melawi, Kalimantan Barat yakni Brigadir Petrus Bakus yang tega memutilasi kedua orang anaknya. Setelah melewati proses hukum, Petrus dibebaskan karena dianggap mengalami sakit jiwa atau gila. Sebelumnya Petrus merupakan anggota Sat Intelkam yang dimana tuntutan tugas dalam posisi itu memanglah sangat besar dan cukup membahayakan diri. Kondisi ketidakmampuan diri atas segala tuntutan pekerjaan dan permasalahan keluarga yang ada, keadaan fisik dan juga mental dapat dipengaruhi dengan sangat besar. Tingkat stres kerja yang sudah tinggi dapat merusak serta mengganggu keadaan fisik, mental dan sosial dapat disebut dengan kelelahan kerja (*burnout*).

Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan bentuk reaksi jangka panjang terhadap stres emosional dan interpersonal yang berlangsung secara terus-menerus di tempat kerja, ditandai dengan kelelahan akibat stres individu, sikap sinis yang memandang pekerjaan secara negatif, dan keraguan terhadap profesinya (Maslach & Leiter, 2016). Davis dan Newstroom mendefinisikan kelelahan kerja (*burnout*) sebagai suatu kondisi atau keadaan dimana seseorang menghadapi masalah terkait dengan kelelahan secara terus-menerus, kebosanan dan upaya untuk menghindari kewajiban dalam pekerjaan (Molina & Widyastuti, 2023). Singkatnya, kelelahan kerja (*burnout*) juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan kronis seseorang dicirikan dengan adanya mental, emosional serta kelelahan fisik. Kelelahan kerja (*burnout*) biasanya dialami oleh

seseorang yang merasa stres dalam bekerja yang dirasa berlebihan atau sudah mengalami suatu keadaan yang tidak membuat nyaman. Keadaan seseorang yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) dapat dilihat dengan gejala seperti keadaan yang melibatkan perasaan dengan terasa sangat kelelahan, kehilangan kepercayaan diri, mudah marah, sering merasa frustrasi, cemas, kaku, kurang mampu untuk menilai dan melakukan pekerjaan secara objektif, gangguan keadaan lain seperti insomnia, nyeri punggung, sakit kepala dan lain sebagainya (Yulianto, 2020). Kepribadian juga dapat membentuk reaksi yang mengakibatkan timbulnya stres, sehingga berdampak pada kelelahan dalam bekerja (*burnout*). Keadaan-keadaan seperti ini harus dihindarkan oleh anggota kepolisian karena para anggota harus selalu menjalani tugas dengan profesional dengan membutuhkan keadaan fisik dan psikologis dengan kualitas yang baik.

Fokus selanjutnya dalam banyak penelitian di bidang Psikologi mengenai *burnout* yang terjadi dalam lingkup anggota Polri sering sekali dirasakan. Salah satu penelitian dari (Agustin & Rahma, 2023) mengatakan bahwa beberapa anggota Polri yang bertugas di Polsek mengalami penurunan kinerja, yaitu sebanyak 11 orang, dan memang ada waktu-waktu di mana kinerja para anggota menurun. Ada masanya dimana para anggota dapat merasakan keadaan ingin bebas dari semua pekerjaan dan tidak ingin memikirkan pekerjaan selama beberapa hari. Hal ini menyebabkan penundaan dalam penyelesaian tugas yang harus diselesaikan, sehingga pekerjaan tersebut tidak terselesaikan sesuai dengan harapan. Situasi dan kondisi yang baik akan mempengaruhi suatu kinerja seseorang. Suatu kinerja yang baik juga akan didapatkan dari kondisi fisik dan mental yang baik pula. Keadaan kelelahan kerja yang parah hingga menimbulkan kondisi seseorang dalam kategori kelelahan kerja (*burnout*) akan memperparah potensi kinerja hingga menurun. Ada pula saat dimana para anggota kepolisian merasa jenuh dan bosan mengenai pekerjaan yang dihadapinya setiap hari secara terus-menerus, sehingga para anggota kepolisian pernah ada dititik ingin merasa bebas dan meninggalkan semua pekerjaannya (Agustin & Rahma, 2023). Lazarus dan Folkman (dalam Nelma, 2019) menyatakan dalam teori emosi bahwa kelelahan kerja (*burnout*) dikondisikan

sebagai keadaan dari ketidakefektifan strategi *coping* yang kurang maksimal secara profesional sehingga tidak dapat melindungi dirinya dari stres pekerjaan yang sedang dialami. Keadaan kelelahan kerja (*burnout*) yang dialami anggota juga dapat mengakibatkan konflik antar personal dengan rekan kerja sehingga membuat pekerjaan menjadi kacau dan menimbulkan pengaruh yang negatif (Montero-Marín dkk, 2009). Keadaan ini juga membuat para anggota kepolisian menurun dalam kapasitas dan kualitas dalam bekerja secara maksimal.

Polda Kalbar merupakan suatu instansi kepolisian yang berada di daerah Kalimantan Barat dan secara resmi telah berdiri sejak 1 Juli 1958. Polda Kalbar tergolong dalam tipe A yang dimana dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah dengan pangkat bintang dua atau Inspektur Jendral Polisi. Saat ini Polda Kalbar dipimpin oleh seorang Kapolda yaitu Brigjen Pipit Rismanto. Seorang pemimpin pastinya sangat menginginkan suatu keadaan dan situasi yang baik, dengan itu Kapolda Kalbar sangat memperhatikan para anggotanya mengenai keadaan mental yang dipengaruhi dari pekerjaan maupun permasalahan pribadi. Pada institusi kepolisian juga diadakan pemeriksaan kesehatan mental secara berkala, demi memperhatikan segala bentuk kesehatan para anggota Polri dan juga menghindarkan dari keadaan fisik, mental dan emosional yang kurang berkenan.

Peneliti melakukan wawancara dengan menunjukkan hasil dari beberapa anggota kepolisian yang ada di Polda Kalbar khususnya Bintara Muda yang bertugas dibagian samapta dan kemudian menunjukkan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) juga dapat terjadi dikalangan Bintara Muda dengan berbagai sebab atau tuntutan lainnya. Keadaan para anggota kepolisian bintang muda yang biasanya terabaikan, kini harus kembali diperhatikan dengan sama rata.

Hasil wawancara dengan subjek I, berinisial AS dengan usia 22 tahun mengungkapkan bahwa:

“Bagi saya bekerja sebagai anggota Polri memiliki tantangan tersendiri, kita harus menjadi tameng garda terdepan bagi masyarakat untuk melindungi dan mengayomi. Tapi tidak juga luput bahwa kami juga dapat merasakan kelelahan dalam bekerja, sehingga kelelahan yang berkepanjangan itu dapat sesekali membuat kami untuk merasa malas dalam menjalankan tugas. Terlebih lagi apabila mendapatkan sprint untuk berangkat

tugas ke luar kota atau daerah yang membuat kami jauh dari sanak keluarga. Seperti halnya waktu saya melaksanakan tugas pengamanan Kongres HMI yang dihadiri seluruh mahasiswa seluruh Indonesia di Auditorium Universitas Tanjungpura Pontianak tahun lalu. Hal ini membuat saya merasakan kelelahan yang berkepanjangan karena bekerja dengan melebihi waktu dan jam kerja seperti biasanya. Pelaksanaan kegiatan tersebut sangat menguras waktu istirahat karena sering dilaksanakan diatas pukul 10 atau 12 malam dan selesai hingga pukul 7 pagi. Kemudian di pagi harinya dilanjutkan dengan apel konsolidasi dan pada pukul 10 pagi kembali melakukan pengamanan, sehingga waktu kondusif yang diberikan hanya 3 jam. Hal ini berlangsung selama kurang ebih satu bulan lamanya, sehingga efek yang saya rasakan juga mempengaruhi keadaan fisik saya seperti rentan terkena penyakit flu, batuk dan demam dikarenakan cuaca juga dalam kondisi ekstrim seperti hujan-panas. Dampak lain dari kelelahan berlebihan itu juga membuat saya mudah sekali terpancing emosi dan tak jarang terjadi selisih paham dengan sesama rekan kerja. Tantangan lainnya mungkin bagi saya yang baru menginjak 3 tahun dalam dunia kepolisian ini merupakan seorang yang baru ingin memulai dan merintis untuk mengelolah keuangan dan menyisihkan sebagian pendapatan untuk memulai usaha. Selain itu juga terkadang diberatkan dengan susahnya mengatur keuangan dikarenakan adanya cicilan seperti mengambil rumah kpr atau kendaraan, belum lagi ketika ditempatkan tugas jauh dari kampung halaman akan membuat pengeluaran akan bertambah seperti biaya sewa rumah/kost dan kebutuhan sehari-harinya.” (AS, 2024)

Hasil wawancara dengan subjek II, berinisial DAS dengan usia 20 tahun mengungkapkan bahwa:

“Menjadi anggota Polri inikan baru bagi saya, jadi ada sesuatu perubahan yang lumayan drastis dalam hidup saya. Saya harus tertuntut menjadi orang yang disiplin dalam segala hal, harus selalu patuh dan siap dalam keadaan apapun. Sedangkan sebelumnya saya menjalankan aktivitas keseharian saya sesuai dengan keinginan saya sendiri tanpa adanya tuntutan waktu dan tanpa adanya tugas yang harus selalu saya patuhi. Dengan hal ini, saya lumayan kaget dengan perubahan pola hidup sehingga sedikit mengalami kelelahan baik fisik dan psikologis. Disamping itu juga saya masih harus tertuntut sama senior dan selalu siap untuk ditempatkan dimana saja. Sehingga tidak jarang saya merasa khawatir apabila saya jauh dari keluarga saya. Terkadang hal-hal yang membuat saya merasa tertekan atas tuntutan ini pernah membuat saya berfikiran untuk merasa ingin memberontak. Terlebih disaat waktu sedang beristirahat dan ingin

merasa tenang, saya merasakan keinginan untuk tidak terikat seperti sekarang, ingin bebas dari segala aturan kepolisian maupun ikatan dinas.” (DAS, 2024)

Hasil wawancara dengan subjek III, berinisial AA dengan usia 27 tahun mengungkapkan bahwa:

“Kelelahan dalam bekerja dan stres kerja itu sudah pasti sering dirasakan, terlebih lagi saya tidak hanya menjalani tugas saya di kantor sebagai anggota kepolisian. Saya sudah berkeluarga dan sudah memiliki tanggung jawab juga sebagai kepala keluarga di rumah. Sehingga keadaan kelelahan yang berlebih itu tidak hanya bersumber dari kantor saja, juga terkadang dari rumah. Tuntutan-tuntutan pekerjaan yang berat dan terkadang harus jauh dan meninggalkan istri di rumah juga terkadang mengalutkan pikiran saya. Sehingga waktu untuk berkumpul bersama istri di rumah terbilang sangat kurang karena tuntutan tugas yang berat. Belum lagi masalah ekonomi yang berdasarkan kebutuhan kehidupan dalam berumah tangga itu masih kurang jika diperhitungkan dengan pendapatan gaji saja untuk menghidupkan keluarga saya. Terkadang saya terbawa atas permasalahan di kantor atau lelah kerja saya sampai di rumah, sehingga saya sedikit susah untuk menempatkan diri dalam mengontrol emosi dan berakibat sering selisih paham dengan orang rumah saya. Tidak jarang pula saya merasakan keberatan atas permasalahan yang membuat pikiran saya kalut dan tidak bisa beristirahat dengan tenang, sehingga sering kali saya mengalami insomnia.” (AA, 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dari ketiga subjek diatas, menyimpulkan bahwa ada masalah kelelahan kerja (*burnout*) atau kelelahan berkepanjangan yang juga menimbulkan tingkat stres dan kelelahan fisik dalam bekerja bagi anggota Polri Bintara Muda yang ada di Polda Kalbar. Banyak anggota Polri yang tetap melaksanakan tugas mereka meskipun dihadapkan pada berbagai tuntutan dan situasi yang dianggap kurang menguntungkan. Para anggota Polri akan selalu berusaha menjalankan kewajibannya walau sebetulnya merasakan kelelahan atas tuntutan yang tanggung sebagai anggota Polri. Hal ini menunjukkan bahwa menjadi seorang anggota Polri memiliki sebuah perjuangan tersendiri yang selalu melibatkan berbagai aspek dari kehidupan, yakni tanggung jawab yang profesional, perubahan gaya dan pola hidup, stres dan kelelahan kerja dan masalah keuangan serta sulitnya mengatur keseimbangan mengenai kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi bersama keluarga.

Maslach dan Leiter (dalam Tumbel, 2011) juga mengatakan bahwasanya tiga dimensi utama yang menjadi tolak ukur kelelahan kerja (*burnout*) adalah Kelelahan (*Exhaustion*), Sinisme (*Cynicism*), serta Ketidakefektifan (*Ineffectiveness*). Ketiga aspek ini saling terkait dan dapat menyebabkan berbagai dampak negatif bagi individu yang mengalaminya. Selain itu, salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kelelahan kerja (*burnout*) pada anggota kepolisian adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, atau yang dikenal sebagai *work life balance*. Keseimbangan ini sangat penting karena tugas kepolisian membutuhkan waktu dan tanggung jawab yang tinggi. Ketika keseimbangan ini terganggu, risiko kelelahan kerja (*burnout*) meningkat, yang pada akhirnya dapat memperburuk kondisi fisik, mental, serta kinerja anggota kepolisian.

Work life balance merujuk pada keseimbangan antara pekerjaan, termasuk karier dan ambisi, dengan aspek kehidupan lainnya seperti kebahagiaan, waktu luang, dan keluarga. Konsep ini pertama kali muncul pada tahun 1970-an di Inggris, menggambarkan harmoni antara tuntutan pekerjaan seseorang dan kehidupan pribadi mereka (Tumbel, 2011). *Work life balance* diartikan sebagai sebuah pengelolaan pekerjaan secara efektif sehingga kegiatan atau aktivitas lainnya juga terpenuhi. Keterlibatan psikologis seorang anggota kepolisian juga dapat digambarkan dalam keseimbangan antara kepuasan dalam bekerja dan keseimbangan dalam pemenuhan kehidupan sehari-hari.

McDonald (dalam Tumbel, 2011) mengatakan bahwasanya indikator pengukuran *work life balance* dapat dilihat dari tiga aspek utama: keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Selain indikator, *work life balance* juga memiliki manfaat tersendiri apabila berjalan dan terpenuhi sesuai dengan kapasitasnya. Adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan cenderung tidak merasakan kelelahan baik secara fisik, psikologis maupun emosional. Bagi seorang anggota kepolisian yang selalu melaksanakan tugasnya sepanjang hari, apabila adanya

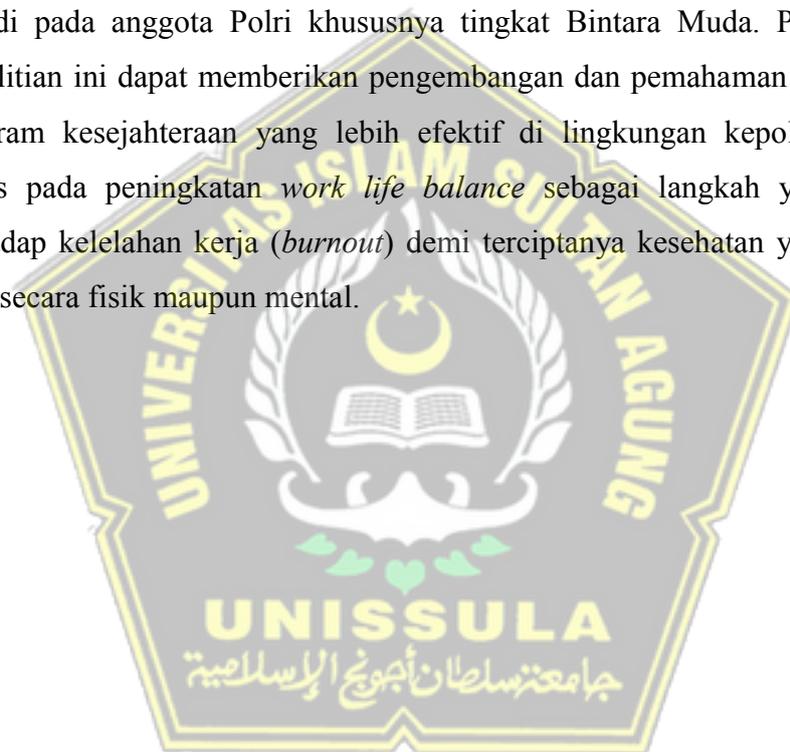
keseimbangan antara pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan kehidupan yang seharusnya berjalan semestinya di lingkungan keluarga dan pribadi, maka kelelahan kerja (*burnout*) akan sangat minim terjadi.

Penelitian terkait mengenai kelelahan kerja (*burnout*) pada anggota polisi dilakukan oleh (Putra & Prihatsanti, 2017), yang meneliti 65 anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil Polda Jawa Tengah menggunakan skala MBI dengan 17 item dan menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar alpha 0,88. Penelitian terkait lainnya dilakukan oleh (Agustin & Rahma, 2023) mengenai hubungan *burnout* dengan kinerja pada anggota Polri di Polsek Seजारan Polresta Padang. Penelitian ini melibatkan 230 anggota sebagai populasi, dengan sampel sebanyak 130 orang. Hasil pengukuran, diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,937 untuk skala *burnout* dan 0,871 untuk skala kinerja, mengindikasikan reliabilitas yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara *burnout* serta kinerja di kalangan anggota Polri di Polsek Seजारan Polresta Padang.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan (Tias Sastia & Rustika, 2021) pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali, didapatkan hasil bahwasanya *hardiness* dan kecerdasan emosi dapat berperan untuk menurunkan *burnout*. Jika dilihat secara terpisah, *hardiness* dapat menurunkan tingkat *burnout* dikarenakan mayoritas responden penyidik direktorat reserse polda bali memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi yakni sebesar 54%. Sama halnya dengan kecerdasan emosi yang juga dapat menurunkan tingkat *burnout* dikarenakan tingkat kecerdasan emosi yang sangat tinggi yaitu sebesar 42% dibanding tingkat *burnout*. Penelitian lainnya mengenai keeratan korelasi dengan *hardiness* dengan *burnout* pada Anggota Pengendali Massa Polrestabes Bandung yang dilakukan oleh (Rismanto dkk), dengan meneliti sebanyak 50 orang dan menghasilkan pengujian korelasi *rank spearman* $rs_{xy} = -0,130$ dengan hasil yang *Sig.* sebesar 0,369.

Berdasarkan penelitian terdahulu, perbedaan pada studi yang dilaksanakan oleh peneliti terdapat pada variabel bebas yaitu *work life balance*. Sejauh ini

yang peneliti ketahui belum ada penelitian mengenai kelelahan kerja (*burnout*) dan *work life balance* yang dilakukan pada anggota Polri khususnya Bintara Muda. Pada penelitian ini, bermaksud untuk menyelidiki tingkat kelelahan kerja (*burnout*) yang terjadi pada anggota Polri Bintara Muda yang berada di Polda Kalimantan Barat dan menganalisis hubungan atau keterkaitannya dengan *work life balance* yang dialami oleh para anggota. Harapannya dengan adanya penelitian nanti dapat memberikan pemahaman dengan lebih mendalam terhadap faktor yang berkontribusi mengenai kelelahan kerja (*burnout*) yang terjadi pada anggota Polri khususnya tingkat Bintara Muda. Pada akhirnya, penelitian ini dapat memberikan pengembangan dan pemahaman untuk strategi program kesejahteraan yang lebih efektif di lingkungan kepolisian, dengan fokus pada peningkatan *work life balance* sebagai langkah yang preventif terhadap kelelahan kerja (*burnout*) demi terciptanya kesehatan yang maksimal baik secara fisik maupun mental.



B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah dalam penelitian ini bisa dirumuskan seperti berikut: adakah hubungan antara kelelahan kerja (*burnout*) ditinjau dari *work life balance* yang terjadi pada anggota Polri Bintara Muda Polda Kalbar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka maksud dari penelitian ini dilaksanakan ialah untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja (*burnout*) ditinjau dari *work life balance* yang terjadi pada anggota Polri Bintara Muda di Polda Kalbar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini ialah bisa berkontribusi sumbangan baru serta memperkaya wawasan pengetahuan mengenai bidang Psikologi menyangkut kelelahan kerja (*burnout*) serta *work life balance* yang masih patut diteliti dikalangan anggota Polri, terkhusus pada Bintara Muda. Hasil penelitian juga dapat menyumbangkan penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi literatur terkait kelelahan kerja (*burnout*) dan *work life balance* sehingga menjadikan referensi atau pandangan baru guna studi yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk menyediakan informasi dan edukasi mengenai kelelahan kerja (*burnout*) yang ditinjau dari *work life balance* pada anggota Polri khususnya Bintara Muda, sehingga nantinya dapat ditemukan preventif yang positif dan sesuai untuk meminimalisir permasalahan yang terjadi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kelelahan Kerja (*Burnout*)

1. Definisi Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Christina Maslach mendefinisikan kelelahan kerja, yang sering dikenal sebagai *burnout*, sebagai penyakit psikologis yang bermanifestasi sebagai respons kronis terhadap stres kerja yang berkepanjangan. Keadaan ini memberikan respons berkepanjangan mengenai stres emosional dan interpersonal kronis dengan pandangan yang negatif terhadap suatu pekerjaan atau terhadap profesinya (Maslach & Jackson, 1981). Pines dan Aronson (dalam Agustin & Rahma, 2023) menggambarkan kelelahan kerja (*burnout*) adalah kondisi yang ditandai dengan kelelahan mental, emosional, serta fisik. Hal ini merupakan akibat dari keikutsertaan yang berkepanjangan pada situasi yang secara emosional menantang. Kelelahan kerja, yang juga dikenal sebagai *burnout*, terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan seseorang untuk memenuhi kewajiban tersebut. Keadaan seperti ini sering dialami dalam individu yang bekerja pada bidang pelayanan manusia, yang dimana pekerjaan ini membutuhkan banyak hasil dari interaksi yang kompleks antara faktor individu, orang lain dan organisasi. Pola perubahan seseorang yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) dapat ditandai dengan keadaan seperti seperti kehilangan toleransi dan simpati terhadap orang lain.

Freudenberger, pertama kali memperkenalkan istilah kelelahan kerja (*burnout*) pada tahun 1974, juga mengatakan bahwa pekerjaan dalam pelayanan manusia terutama di kalangan profesional yang bekerja dalam bidang pelayanan dan kesehatan sangat dapat menguras keadaan sehingga sering merasakan kelelahan dalam bekerja dan perasaan tidak lagi mampu memenuhi tuntutan pekerjaan (Maslach dkk, 2001). Keadaan kelelahan kerja (*burnout*) akan semakin terasa apabila tuntutan pekerjaan terasa semakin tinggi dan meningkat. Keadaan seperti ini cenderung membuat

orang yang merasakan kelelahan kerja (*burnout*) akan lebih menyalahkan orang lain dengan kesulitan diri sendiri yang disebabkan keadaan yang monoton di tempat kerja sehingga merasakan jenuh dan kelelahan yang berkepanjangan. Maslach menyatakan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) merupakan proses yang berkembang secara bertahap dan terjadi karena perbedaan antara persyaratan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia untuk mengatasi tuntutan tersebut (Edu valsania dkk, 2022). Sehingga apabila suatu keadaan ini terus menerus terjadi, maka suatu kondisi kelelahan kerja (*burnout*) pada seseorang tidak dapat dihindarkan dan akan semakin meningkat.

Dari beberapa sumber dan ahli yang menjelaskan mengenai definisi kelelahan kerja (*burnout*), namun meskipun ada beberapa perbedaan dalam definisi dan fokus, secara umum dan keseluruhan dapat mengartikan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) merupakan hasil dari stres pekerjaan yang berkepanjangan dan memiliki dampak yang negatif terhadap kesejahteraan individu dan kinerja organisasi.

2. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (*Burnout*)**

Faktor individu mungkin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan (*burnout*). Karakteristik pribadi yang dapat memengaruhi *burnout* meliputi status perkawinan, etnis, usia, jenis kelamin, konsep diri, kapasitas pengaturan diri, dan tipe kepribadian (Sullivan, 1989). Dampak dari keadaan individu dapat diamati melalui penyakit fisik seperti insomnia, peningkatan kerentanan terhadap penyakit, dan terjadinya gangguan psikosomatis. Lebih jauh, perlu dicatat bahwasanya penyakit psikologis, termasuk harga diri yang menurun, dapat bermanifestasi dan akhirnya menyebabkan perasaan depresi. Seorang individu harus memiliki kapasitas untuk melakukan pengendalian diri dan memiliki pemahaman yang mendalam tentang kepribadian dan kecenderungan perilaku mereka sendiri.

Selain masalah pribadi, kelelahan kerja (*burnout*) juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Elemen lingkungan yang dimaksud

adalah skenario atau keadaan di tempat kerja yang menyimpang dari kondisi awal dan bidang keahlian. Hal tersebut berpotensi untuk memicu konflik lintas peran dan menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*) (Sullivan, 1989). Variabel atau faktor tambahan yang dapat memicu kelelahan kerja (*burnout*) meliputi beban kerja (Tameon, 2019). Tugas kerja yang berlebihan, entah itu jam kerja yang panjang, tugas yang berat, volume pekerjaan yang besar, atau ekspektasi yang tinggi, dapat menimbulkan kondisi kelelahan kerja (*burnout*).

Tidak hanya itu, *personality* atau karakteristik psikologis yang dimiliki seseorang termasuk dalam perilaku individu secara permanen. Sehingga disebut sebagai kepribadian yang membedakan satu individu dari individu lainnya (Rahmi, 2022). Kepribadian ini termasuk ke dalam faktor yang dapat mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*), diantaranya:

- a. Konsep Diri Rendah: Individu dengan konsep diri rendah cenderung lebih rentan mengalami kelelahan kerja (*burnout*). Mereka sering kali memiliki karakteristik kurang percaya diri dan penghargaan diri yang rendah. Hal ini bisa menjadikan mereka lebih mudah merasa kelelahan secara emosional dan mental dalam menghadapi tekanan atau stres.
- b. Kesejahteraan Subjektif Rendah: Kesejahteraan subjektif berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kelelahan kerja (*burnout*). Bakker dan Oerlemans (2010) menyatakan bahwasanya kelelahan kerja (*burnout*) lebih mungkin terjadi ketika tingkat kesenangan atau kepuasan individu dalam bekerja rendah. Kesejahteraan subjektif yang tinggi, seorang individu akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih sering mengalami emosi positif daripada emosi negatif, yang pada gilirannya dapat mengurangi risiko *burnout*.
- c. *Work Life Balance* Rendah: Konflik peran serta ketidakjelasan peran merupakan dua aspek pekerjaan yang menyumbang pada stres, ketegangan, serta respons emosional yang berkaitan dengan

kelelahan kerja (*burnout*). Beban peran yang berlebihan meningkatkan stres dan kelelahan kerja (*burnout*). Karena hal ini memengaruhi kemampuan individu untuk menghadapi tekanan. Konflik peran dapat mengakibatkan ketidakseimbangan dengan pekerjaan serta kehidupan yang disebut sebagai *work life balance*, yang akhirnya menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*). Ketika tuntutan peran tidak selaras atau bertentangan, risiko kelelahan kerja (*burnout*) menjadi lebih besar, terutama jika *work life balance* rendah.

Faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*) menurut Keksi Girindra (Swasti dkk, 2017) adalah sebagai berikut:

- a. Penghasilan: Penghasilan sering kali memiliki perbedaan tergantung dari masing-masing status kepegawaian dan jenis perusahaan, baik perusahaan negeri maupun swasta. Perbedaan penghasilan juga dilihat apakah seseorang itu merupakan karyawan tetap atau tidak tetap. Status pekerjaan ini menentukan jumlah pendapatan yang diterima.
- b. Jam Kerja: Ada korelasi langsung antara lamanya jam kerja dan kemungkinan mengalami kelelahan kerja (*burnout*) yang terjadi pada pekerja. Penambahan jam kerja juga berarti peningkatan jumlah aktivitas yang harus dilakukan, baik fisik maupun nonfisik sehingga banyak situasi dan keadaan yang dapat menguras energi.
- c. Tingkat Pendidikan: Semakin besar jenjang pendidikan seseorang, semakin besar pula risiko mereka mengalami kelelahan kerja (*burnout*). Di dunia kerja, tingkat pendidikan seringkali berhubungan dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban. Oleh karena itu, semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, biasanya semakin besar juga tanggung jawab serta kompleksitas pekerjaan yang mereka pegang.

Maslach dan Leiter (dalam Karima, 2022) juga mengatakan faktor dari terjadinya perkembangan kelelahan kerja (*burnout*) adalah hasil dari

terjadinya ketidaksesuaian antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang pekerja. Ada dua faktor yang berkaitan erat mengenai tingkat kelelahan kerja (*burnout*) bagi seorang pekerja, yaitu *work overloaded* dan *lack of work control*. Beban kerja berlebih merujuk pada situasi di mana seseorang diberi tugas atau tanggung jawab dalam jumlah yang sangat banyak dalam waktu yang terbatas. Kondisi ini sering kali mengakibatkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas kerja karena individu tidak memiliki cukup waktu atau sumber daya untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik. Beban kerja yang terlalu besar juga dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat berujung pada kelelahan kerja (*burnout*). Kurangnya kendali atas pekerjaan adalah kondisi di mana individu memiliki sedikit atau bahkan tidak ada kontrol terhadap bagaimana, kapan, atau apa yang harus mereka lakukan dalam pekerjaan mereka. Hal ini bisa meliputi ketidakmampuan untuk membuat keputusan penting terkait pekerjaan, mengatur waktu kerja, atau memilih tugas yang akan dikerjakan. Kondisi ini dapat memicu stres dan ketidakpuasan kerja, serta turut berkontribusi pada burnout karena individu merasa kehilangan otonomi atau pengaruh dalam pekerjaan mereka.

3. Aspek-Aspek Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Tiga indikator mengindikasikan kelelahan kerja (*burnout*), menurut Maslach dan Jackson (Maslach & Jackson, 1981):

- a. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional): Kelelahan emosional merupakan dimensi dasar dari kelelahan kerja (*burnout*). Hal ini mengarah kepada perasaan emosional yang berat dan dapat diartikan sebagai habisnya sumber daya emosi seseorang. Hal ini ditandai dengan terwujudnya emosi seperti rasa jengkel, tidak sabar, tidak berdaya, melankolis, putus asa, depresi, apatis pada pekerjaan, serta merasa dibatasi oleh aktivitas yang dilakukan, sehingga menimbulkan rasa tidak mampu memberikan pelayanan yang optimal. Sumber utama dalam terjadinya kelelahan emosional adalah

konflik dalam pekerjaan. Seorang individu akan merasa kehilangan energi, kesulitan menghadapi hari lain atau berinteraksi dengan orang lain.

- b. *Depersonalization* (Depersonalisasi): Depersonalisasi ialah peningkatan dari dimensi kelelahan emosional. Hal ini digambarkan dengan mengindikasikan sikap pesimis, bersikap tidak sopan, menjaga jarak dari orang lain, melepaskan cita-cita, kurang empati dan menghindari interaksi sosial. Perilaku ini dapat dilihat sebagai strategi untuk melindungi diri dari tekanan emosional yang luar biasa. Individu yang mengalami depersonalisasi sering kali memiliki kecenderungan untuk bersikap kasar, mudah meremehkan dan mengejek orang lain.
- c. *Reduce Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Pribadi): Penurunan pencapaian pribadi ialah situasi dimana seseorang tidak lagi mampu mengevaluasi kemampuan dan prestasinya sendiri, yang dicirikan oleh aspek seperti berkurangnya kepercayaan diri, terkait dengan depresi dan ketidakmampuan mengatasi masalah. Hal ini disebabkan oleh perasaan negatif terhadap diri sendiri karena merasa bersalah dengan tidak dapat memperlakukan seseorang secara baik dan merasa memiliki kualitas yang buruk. Sehingga dengan keadaan seperti ini dapat menghilangkan kepercayaan diri dan semangat dalam bekerja.

Menurut Baron dan Greenberg (1990), terdapat empat aspek kelelahan kerja (*burnout*) diantaranya:

- a. Kelelahan Fisik: Kelelahan fisik berkepanjangan yang disebabkan dari kekurangan energi pada seseorang ditandai dengan kondisi badan yang tidak fit seperti susah tidur, sakit kepala, demam, serta berkurangnya nafsu makan.
- b. Kelelahan Emosional: Kelelahan emosional juga wujud dari tuntutan emosional yang berlebihan, ditandai dengan keadaan merasa depresi, merasa hidupnya hampa, perasaan tidak berdaya atau kelelahan,

- merasa terperangkap dalam pekerjaan, cepat tersinggung, serta mudah marah.
- c. Kelelahan Mental: Kelelahan mental seseorang dapat ditandai dengan munculnya sikap sinis, tidak peduli pada orang lain atau lingkungan pekerjaan, memiliki pandangan negatif pada orang lain, merugikan diri dan lingkungan kerja.
 - d. Rendahnya Penghargaan Diri: Konsekuensi dari harga diri yang rendah adalah penurunan kepercayaan diri. Ini terlihat dari ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri, persepsi bahwasanya diri tidak pernah mencapai sesuatu yang signifikan, serta perasaan tidak produktif dan kurang berarti bagi diri sendiri maupun orang lain.

Sebagaimana uraian diatas, studi ini menerapkan aspek dari Maslach & Jackson, yakni *Emotional Exhaustion*, *Depersonalization* dan *Reduced Personal Accomplishment*.

B. *Work Life Balance*

1. Definisi *Work Life Balance*

Menurut Smith, Bulger serta Fisher, *work life balance* ialah sebuah kondisi di mana individu dapat secara efektif mengelola tuntutan kehidupan pribadi serta pekerjaan sehingga keduanya tidak saling mengganggu dan individu tersebut dapat meraih kepuasan dalam kedua bidang itu (Fisher dkk, 2009). Definisi *work life balance* ini menekankan bahwasanya keseimbangan dengan kehidupan pribadi serta kerja bukan hanya soal waktu yang dihabiskan dalam masing-masing peran, namun juga mengenai bagaimana individu tersebut merasa terpenuhi dan tidak terbebani oleh konflik dengan kehidupan pribadi serta pekerjaan yang berjalan. Clark (2000), mengatakan bahwasanya *work life balance* dapat tercapai pada perasaan puas dan keberfungsian dalam melibatkan pengaturan waktu dan energi yang cukup untuk pekerjaan serta untuk kehidupan pribadi (Maimunah dkk, 2024). *Work life balance* Berkaitan pada sinkronisasi usaha

serta waktu yang didedikasikan guna pekerjaan serta kegiatan non-profesional, dengan tujuan mencapai keadaan kesejahteraan yang seimbang.

Shaw, Collins, serta Greenhaus (2003) mendefinisikan *work life balance* dengan situasi dan situasi dimana seseorang sama-sama terlibat dan puas dalam peran kerja dan kehidupan pribadi mereka (Andeyo & Otuya, 2020). Dengan arti lain, *work life balance* dapat tercapai ketika ada keseimbangan optimal antara kehidupan profesional dan pribadi seseorang, menumbuhkan rasa puas dan mengurangi tingkat stres. Shaw, Collins, serta Greenhaus juga mengatakan bahwasanya *work life balance* alokasi dan dedikasi sumber daya yang sama-sama menguntungkan kedua fungsi ganda tersebut disebut sebagai distribusi dan komitmen sumber daya (Widriasmatiwi dkk, 2019). Istilah "peran ganda" mengacu pada kepemilikan tanggung jawab secara bersamaan dalam kehidupan profesional dan pribadi seseorang, yang dikelola secara efektif dan tanpa konflik apa pun. Sumber daya yang dimaksud meliputi waktu, energi, pemenuhan prestasi, dan kurangnya konflik antara pekerjaan atau kehidupan pribadi.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, keseimbangan kerja-hidup dapat diartikan sebagai harmonisasi antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini berkaitan dengan kapasitas seseorang untuk mengatur waktu dan prioritas dengan efektif sehingga dapat memenuhi kebutuhan karier dan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik yang berarti. Tujuan utamanya adalah untuk mencapai kepuasan dalam kedua bidang tersebut.

2. Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Fisher, Bulger, dan Smith (Fisher dkk, 2009) mengemukakan dimensi-dimensi dari *work life balance* berdasarkan empat komponen *work life balance*. Hal ini menjadikan aspek-aspek untuk pengembangan alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work life balance*. Empat komponen itu adalah:

- a. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*: Dimensi ini menyangkut pengaruh negatif pekerjaan terhadap kehidupan

pribadi seseorang. Contohnya, tuntutan pekerjaan dapat menciptakan kesulitan bagi seseorang untuk mengatur waktu pribadinya dengan baik, atau dapat menyebabkan mereka tanpa sengaja mengesampingkan kehidupan pribadi mereka.

- b. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*: Dimensi ini menyangkut pengaruh kehidupan pribadi seseorang terhadap kehidupan kerjanya. Contohnya, jika seseorang mengalami masalah pribadi, ini bisa menyebabkan ketidaknyamanan yang berujung pada gangguan konsentrasi di tempat kerja.
- c. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*: Dimensi ini menyangkut pengaruh kehidupan pribadi seseorang terhadap efektivitas kerja profesional mereka. Contohnya, kepuasan dalam kehidupan pribadi dapat meningkatkan suasana hati seseorang di tempat kerja.
- d. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*: Dimensi ini menyangkut pengaruh positif yang dapat diberikan oleh pekerjaan terhadap kualitas kehidupan pribadi seseorang. Sebagai contoh, kompetensi yang diperoleh dari pekerjaan dapat memberi individu kemampuan untuk menerapkan keahlian tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq, Winnusbst, dan Coope (2003), ada beberapa hal yang dapat memengaruhi keseimbangan kerja-hidup, antara lain:

- a. Karakteristik Kepribadian: Karakteristik pribadi memiliki dampak signifikan terhadap aspek profesional dan pribadi kehidupan, terutama yang dibentuk oleh keluarga dan lingkungan sosial seseorang.
- b. Karakteristik Keluarga: Masalah keluarga memengaruhi *work life balance* seseorang secara signifikan. Elemen-elemen ini memainkan peran penting dalam menentukan apakah muncul konflik dengan pekerjaan serta kehidupan pribadi.

- c. Karakteristik Pekerjaan: Karakteristik ini mencakup kebiasaan kerja, beban kerja serta komitmen durasi yang diperlukan guna pekerjaan. Faktor-faktor ini berpotensi memicu konflik, baik dalam lingkup profesional maupun pribadi.
- d. Faktor Sikap: Sikap individu ialah aspek penentu yang signifikan terhadap *work life balance*. Ada kepercayaan bahwasanya ketika sesuatu penting bagi kehidupan seseorang, mereka akan mendedikasikan lebih banyak waktu dan upaya untuk bidang tersebut. Misalnya, pola pikir optimis yang dimiliki seorang pekerja terhadap keberhasilan tugasnya.

C. Hubungan Antara Kelelahan Kerja (*Burnout*) dengan *Work Life Balance*

Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan hasil dari stres pekerjaan yang berkepanjangan serta memiliki dampak yang negatif terhadap kesejahteraan individu dan kinerja organisasi. *Work life balance* ialah kemampuan individu guna mencukupi tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka tanpa menimbulkan konflik signifikan di antara keduanya dengan mengatur waktu dan prioritas secara efektif sehingga dapat mencapai kepuasan dalam kedua aspek antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keterkaitan antara kelelahan kerja (*burnout*) dan *work life balance* sangat erat dan saling mempengaruhi. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang timbul akibat stres kerja yang berlebihan dan berkepanjangan. Ketika *work life balance* seseorang buruk, individu sering kali merasa tidak mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang menjadi salah satu penyebab utama terjadinya kelelahan kerja (*burnout*). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat seseorang lebih rentan terhadap stres, yang dapat berujung pada kelelahan, depersonalisasi, dan perasaan tidak berdaya, dimana ini merupakan ciri khas dari *burnout*.

Lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dialami bagi setiap individu memiliki tantangan masing-masing. Terfokus pada hubungan antara

kelelahan kerja (*burnout*) ditinjau dari *work life balance* bagi anggota Polri Bintara Muda disini sangat penting karena tugas dan tanggung jawab mereka sering kali menuntut fisik dan mental yang tinggi. Kelelahan kerja (*burnout*) dapat terjadi ketika mereka tidak mempunyai keseimbangan yang optimal dengan pekerjaan serta kehidupan pribadinya ketika sedang melaksanakan tugas dan kewajibannya. Para anggota Polri sering menghadapi situasi hingga mencapai stres tinggi, seperti penanganan kejahatan, patroli dan tugas administratif (Agustin & Rahma, 2023). Jika seseorang tidak mempunyai durasi yang cukup guna beristirahat, berkumpul bersama keluarga, atau menikmati hobi, risiko mengalami kelelahan kerja menjadi lebih tinggi. Hal ini sering terjadi ketika pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*Work Interference with Personal Life, WIPL*), yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional pada anggota Polri, dan pada gilirannya, memperparah kondisi kelelahan kerja tersebut. Namun, hal-hal tersebut dapat dikurangi dengan melakukan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan terhadap diri di luar pekerjaan. Hal ini dapat memberikan kepuasan tambahan yang mengurangi risiko kelelahan kerja (*burnout*) atau kejenuhan yang berkepanjangan.

D. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah diuraikan, hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan negatif antara kelelahan kerja (*burnout*) ditinjau dari *work life balance* pada anggota Polri Bintara Muda di Polda Kalbar. Penjelasanannya adalah semakin tinggi tingkat kelelahan kerja (*burnout*), maka semakin rendah *work life balance* yang terjadi pada anggota Polri Bintara Muda Polda Kalbar. Sebaliknya, semakin rendah tinggi tingkat kelelahan kerja (*burnout*), maka semakin tinggi *work life balance* yang terjadi pada anggota Polri Bintara Muda Polda Kalbar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merujuk pada konsep abstrak atau ciri khusus yang diukur secara kuantitatif dalam sebuah penelitian. Pemilihan variabel penelitian yang cermat sangat penting dalam memastikan kemampuan penelitian untuk menguji hipotesis secara objektif dan mengatasi masalah penelitian (Purwanza dkk, 2022). Variabel penelitian adalah karakteristik atau kualitas seseorang, objek, atau aktivitas yang dapat bervariasi dan ditentukan oleh peneliti guna dipelajari serta dianalisis. Proses mengidentifikasi variabel penelitian dimaksudkan untuk menentukan alat ukur khusus yang akan digunakan untuk mengumpulkan data, serta untuk memastikan prosedur analisis data yang akan digunakan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel, yaitu variabel dependen (Y) dan variabel independen (X).

1. Variabel Bebas (X) : *Work Life Balance*
2. Variabel Tergantung (Y) : Kelelahan Kerja (*Burnout*)

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bergantung pada karakteristik subjek yang dideskripsikan. Definisi ini menawarkan banyak informasi kepada peneliti, sekaligus meminimalkan risiko memasukkan objek atau pernyataan yang tidak relevan (Azwar, 2018). Peneliti harus mengoperasionalkan variabel dengan cara yang memungkinkan mereka melakukan observasi dan pengukuran secara objektif.

1. Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Menurut Maslach (1981), kelelahan kerja (*burnout*) adalah fenomena psikologis yang muncul sebagai respons berkepanjangan terhadap stres kronis terkait pekerjaan. Keadaan ini memberikan respons berkepanjangan mengenai stres emosional dan interpersonal kronis dengan pandangan yang negatif

terhadap suatu pekerjaan atau terhadap profesinya. Studi ini menerapkan aspek dari Maslach & Jackson (1981), yakni *Emotional Exhaustion*, *Depersonalization*, dan *Reduced Personal Accomplishment*. Semakin tinggi skor kelelahan kerja (*burnout*) yang didapat, maka semakin tinggi tingkat kelelahan kerja (*burnout*) yang terjadi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor kelelahan kerja (*burnout*) yang didapat, maka semakin rendah tingkat kelelahan kerja (*burnout*) yang terjadi.

2. *Work Life Balance*

Work life balance adalah kapabilitas individu guna memenuhi tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka tanpa menimbulkan konflik signifikan di antara keduanya dengan mengatur waktu dan prioritas secara efektif sehingga dapat mencapai kepuasan dalam kedua aspek antara kehidupan pribadi serta pekerjaan. Smith, Bulger serta Fisher (Fisher dkk, 2009) mengemukakan dimensi-dimensi dari *work life balance* berdasarkan empat komponen *work life balance*, yakni *WIPL (Work Interference with Personal Life)*, *PLIW (Personal Life Interference with Work)*, *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)* dan *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)* (Fisher dkk, 2009). Semakin tinggi skor *work life balance* yang didapat, maka semakin tinggi *work life balance* yang dialami. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor *work life balance* yang didapat, maka semakin rendah *work life balance* yang dialami.

C. Populasi, Sampel dan Sampling

1. Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan populasi yang dimaksud adalah anggota Polri Bintara Muda bagian Samapta Polda Kalbar Angkatan 50. Total anggota Samapta Polda Kalbar Angkatan 50 yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 personil.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari total populasi yang mewakili karakteristik tertentu (Azwar, 2018). Penelitian ini menggunakan sampel yaitu personel anggota Polri Bintara Muda bagian Samapta Angkatan 50 yang bertugas di Polda Kalbar.

Sampel dihitung menggunakan Rumus Solvin menurut (Sugiyono, 2011).

Rumus Solvin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel / jumlah responden

N : ukuran populasi

e : presentasi kelonggaran ketelitian kesalahan penelitian sampel yang masih bisa ditolerir (e = 0,1)

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,1)^2} = \frac{110}{2,1} = 52,380\dots \text{ (dibulatkan menjadi 52)}$$

3. Teknik Pengambilan Sampel

Strategi pengambilan sampel merupakan suatu metode yang digunakan untuk memilih sampel tertentu yang akan digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2015). Pendekatan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan suatu metode yang digunakan untuk memilih sampel dari suatu populasi berdasarkan kriteria tertentu dalam rangka memenuhi tujuan penelitian. Penelitian ini memfokuskan pada kriteria sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah anggota Polri Bintara Muda yang bertugas pada bagian samapta dan masih berada di barak yang ada di Polda Kalbar yaitu angkatan 50.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala kuesioner. Skala kuesioner dibuat dengan berisikan beberapa pertanyaan dan

pernyataan terkait sesuatu yang akan diteliti. Skala pada penelitian ini disusun menggunakan skala likert dengan item *favourable* dan *unfavourable*. Skala yang dipakai untuk mengukur kelelahan kerja (*burnout*) dan *work life balance* pada penelitian ini yaitu:

1. Skala Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Skala kelelahan kerja (*burnout*) pada penelitian ini disusun dengan aspek-aspek dari teori (Maslach & Jackson, 1981). Tiga aspek kelelahan kerja (*burnout*) adalah *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduce personal accomplishment* (penurunan pencapaian pribadi). Penelitian ini mengadapasi menggunakan alat ukur pengukuran yang bernama *The Maslach Burnout Inventory (MBI)* oleh (Maslach & Jackson, 1981) dan telah di terjemahkan kedalam Bahasa Indonesia oleh (Yulianto, 2020). Nilai reliabilitas koefisien *cornbarch alpha* sebesar 0,675. Berdasarkan teori Maslach, skala ini terdiri dari 22 aitem. Skala *burnout* disusun dengan model sekala likert. Berikut merupakan *blueprint* skala kelelahan kerja (*burnout*):

Tabel 1. *Blueprint* Skala Kelelahan Kerja (*Burnout*)

No	Aspek	Nomor Soal		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Emotional Exhaustion</i>	1,4,5,10,13, 14,17,19,21	-	9
2.	<i>Depersonalization</i>	3,8,9,12,16	-	5
3.	<i>Reduce Personal Accomplishment</i>	-	2,6,7,11,15,18, 20,22	8
Total				22

Skala kelelahan kerja (*burnout*) pada penelitian ini terdapat empat alternatif pilihan jawaban, diantaranya yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Penentuan skor pada aitem *favorable* dimulai dari angka 4 hingga angka 1, yaitu skor 4 diberikan pada pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), skor angka 3 diberikan pada pilihan jawaban Sesuai (S), skor angka 2 diberikan pada pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS) dan skor angka 1 diberikan pada jawaban Sangat Tidak

Sesuai (STS). Namun, sebaliknya untuk pemberian skor pada aitem *unfavorable* bergerak terbalik yaitu dari angka 1 hingga angka 4, yaitu skor angka 1 diberikan padahal pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), skor angka 2 diberikan pada pilihan jawaban Sesuai (S), skor angka 3 diberikan pada pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS) dan skor angka 4 diberikan pada pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

2. Skala *Work Life Balance*

Skala *work life balance* disusun dengan mengadaptasi aspek-aspek dan teori yang telah disusun oleh (Fisher dkk, 2009) dan kemudian di terjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh (Ummah, 2018). Nilai reliabilitas koefisien *cornbarch alpha* sebesar 0,737. Setelah dikembangkan dengan berbagai studi, Fisher, Bulger, and Smith (2009) menetapkan jumlah aitem dalam skala *work life balance* menjadi 17 aitem berdasarkan 4 dimensi, diantaranya *WIPL (Work Interference with Personal Life)*, *PLIW (Personal Life Interference with Work)*, *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)*, dan *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)*. Berikut merupakan *blueprint* skala *work life balance*:

Tabel 2. *Blueprint* Skala *Work Life Balance*

No	Aspek	Nomor Soal		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>WIPL (Work Interference with Personal Life)</i>	-	1,2,3,4,5	5
2.	<i>PLIW (Personal Life Interference with Work)</i>	-	6,7,8,9,10,11	6
3.	<i>WEPL (Work Enhancement of Personal Life)</i>	12,13,14	-	3
4.	<i>PLEW (Personal Life Enhancement of Work)</i>	15,16,17	-	3
Total				17

Skala *work life balance* dilakukan dengan model skala *linkert* dan jawaban dalam skala ini dikelompokkan menjadi lima alternatif pilihan jawaban yaitu tidak pernah (TP), jarang (J), kadang-kadang (K), dan sering (S) dan sangat sering (SS). Penentuan skor pada aitem *favorable* dimulai

dari angka 5 hingga angka 1, yaitu skor 5 diberikan pada pilihan jawaban Sangat Sering (SS), skor angka 4 diberikan pada pilihan jawaban Sering (S), skor angka 3 diberikan pada pilihan jawaban Kadang-Kadang (K), skor angka 2 diberikan pada pilihan jawaban Jarang (J) dan skor angka 1 diberikan pada jawaban Tidak Pernah (TP). Namun, sebaliknya untuk pemberian skor pada aitem *unfavorable* bergerak terbalik yaitu dari angka 1 hingga angka 4, yaitu skor angka 1 diberikan padahal pilihan jawaban Sangat Sering (SS), skor angka 2 diberikan pada pilihan jawaban Sering (S), skor angka 3 diberikan pada pilihan jawaban Kadang-Kadang (K), skor angka 4 diberikan pada pilihan jawaban Jarang (J) dan skor angka 5 diberikan pada pilihan jawaban Tidak Pernah (TP).

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas

★Alat Ukur

1. Validitas

Validitas berkaitan dengan tingkat akurasi dan presisi data yang dikumpulkan dari instrumen atau skala pengukuran. Tujuan dari prosedur validitas adalah untuk menilai akurasi dan keandalan interpretasi atau temuan yang diperoleh dari data yang dihasilkan dalam suatu penelitian. Suatu peralatan pengukuran dianggap asli jika mampu memperoleh data dengan andal (Azwar, 2019). Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen secara akurat mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini, pemilihan item bergantung tidak hanya pada masukan peneliti tetapi juga pada dukungan ahli atau penilai yang berkualifikasi. Hal ini biasa disebut sebagai *expert judgment* yakni dosen pembimbing dalam skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem merupakan cara untuk mengukur sejauh mana setiap aitem dalam skala dapat membedakan jawaban antara individu atau kelompok yang sesuai dan yang tidak sesuai dengan karakteristik atribut yang diukur. Aitem dengan daya diskriminasi baik adalah aitem yang memiliki daya beda tinggi serta aitem yang mampu membedakan subjek

dengan sifat positif dan negatif secara efektif. (Azwar, 2022) Pengolahan data uji daya beda aitem penelitian dilakukan dengan memanfaatkan alat bantu pengolahan data *IBM SPSS Statistic* versi 25. Aitem dengan kriteria koefisien korelasi aitem total dengan batasan rix sebesar $\geq 0,30$, dengan arti jika aitem yang memiliki korelasi bernilai 0,30 maka aitem tersebut memiliki daya beda yang tinggi atau memuaskan, dan begitu juga sebaliknya. Peneliti berwenang menetapkan batasan-batasan dengan daya pembeda minimum 0,25 untuk mencapai aitem yang diinginkan atau mengatasi aspek yang dianggap kurang memuaskan (Azwar, 2022).

3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur merupakan suatu kepercayaan dari hasil ukur dengan melihat seberapa dalam ketelitian pada pengukuran (Azwar, 2018). Alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang konsisten dengan Tingkat kekeliruan yang rendah. Apabila dalam pengukuran terjadi secara acak, maka pengukuran itu dianggap tidak reliabel. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0 hingga 1,00, dengan nilai yang semakin mendekati 1,00 menunjukkan pengukuran yang lebih baik. Teknik reliabilitas pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS* versi 25. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *burnout* dan skala *work life balance*.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah proses pengambilan data yang terkumpul dari responden dalam sebuah penelitian. Kemudian data yang diperoleh dipakai untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2020). Tahap ini mencakup pengelompokan data, tabulasi data, penyajian data variabel penelitian, serta perhitungan (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan analisis statistik guna mencari hubungan antara *work life*

balance dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada anggota Polri Bintara Muda di Polda Kalbar. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *product moment Pearson*, atau teknik analisis korelasi *Pearson*. Korelasi *product moment Pearson* bertujuan untuk mengukur tingkat hubungan linier antara variabel tergantung dan variabel bebas. Koefisien korelasi *product moment Pearson* berkisar antara -1 sampai +1. Hal ini mengartikan bahwa, nilai positif menunjukkan hubungan positif dan nilai negatif menunjukkan hubungan negatif antara dua variabel. Korelasi *product moment Pearson* dapat menguji hipotesis penelitian tentang hubungan dua variabel.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

Orientasi kanchah penelitian adalah langkah awal yang perlu dipersiapkan oleh peneliti sebelum melaksanakan sebuah penelitian. Banyak hal yang perlu dipersiapkan sebelum memulai penelitian, diawali dengan menentukan lokasi penelitian berdasarkan dengan karakteristik populasi yang telah diidentifikasi. Tempat yang digunakan dalam penelitian adalah Direktorat Samapta Polda Kalbar yang berlokasi di Jalan Subarkah No. 01, Akcaya, Kecamatan Pontianak Selatan, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78243. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 334 anggota personil bintang muda dari angkatan 50 yang ada di Polda Kalbar.

Tahapan selanjutnya setelah menentukan lokasi penelitian yaitu melakukan wawancara pra penelitian kepada beberapa anggota bintang muda Polda Kalbar khususnya bagian samapta. Hal ini dilakukan mengetahui kondisi kelelahan kerja (*burnout*) yang ditinjau dari *work life balance* yang terjadi pada anggota Polri Bintang Muda di Polda. Penelitian ini menggunakan sampel dari anggota Polri Bintang Muda angkatan 50 bagian samapta yang berjumlah 110 orang.

Peneliti memilih untuk melakukan penelitian pada Dit Samapta Polda Kalbar dikarenakan beberapa pertimbangan, yaitu:

- a. Penelitian mengenai hubungan antara kelelahan kerja (*burnout*) ditinjau dari *work life balance* pada anggota Polri Bintang Muda di Polda Kalbar belum pernah dilakukan.
- b. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa anggota mengenai permasalahan yang terjadi memiliki kesesuaian dengan judul yang menjadi topik dalam penelitian skripsi ini.

- c. Peneliti mendapatkan izin dari pihak SDM Polda Kalbar untuk melakukan penelitian pada anggota Polri Bintara Muda dan berkonsultasi mengenai proses penelitian.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan dalam pelaksanaan penelitian dilakukan untuk mempermudah proses penelitian agar terlaksana dengan lancar sesuai prosedur dan meminimalisir terjadinya kesalahan. Berikut penjelasan mengenai tahapan persiapan yang dilakukan dalam proses penelitian:

a. Persiapan Perizinan

Persiapan awal sebelum melakukan penelitian, pentingnya diawali dengan pembuatan surat izin yang dibuat oleh Fakultas Psikologi Unissula. Peneliti mengajukan permohonan surat izin dengan nomor surat izin 1116/C.1/Psi-SA/VI/2024 yang ditunjukkan kepada KAPOLDA Kalimantan Barat dan tembusan kepada KARO SDM Polda Kalbar.

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan skala kelelahan kerja (*burnout*) dan skala *work life balance* yang telah disusun berdasarkan indikator dari aspek masing-masing variabel.

Skala kelelahan kerja (*burnout*) pada penelitian ini terdapat empat alternatif pilihan jawaban, diantaranya yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Penentuan skor pada aitem *favorable* dimulai dari angka 4 hingga angka 1, yaitu skor 4 diberikan pada pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), skor angka 3 diberikan pada pilihan jawaban Sesuai (S), skor angka 2 diberikan pada pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS) dan skor angka 1 diberikan pada jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sebaliknya, untuk pemberian skor pada aitem *unfavorable* bergerak terbalik yaitu dari angka 1 hingga angka 4, yaitu skor angka 1 diberikan padahal pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), skor angka 2

diberikan pada pilihan jawaban Sesuai (S), skor angka 3 diberikan pada pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS) dan skor angka 4 diberikan pada pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala *work life balance* dilakukan dengan model skala *linkert* dan jawaban dalam skala ini dikelompokkan menjadi lima alternatif pilihan jawaban yaitu tidak pernah (TP), jarang (J), kadang-kadang (K), dan sering (S) dan sangat sering (SS). Skala *work life balance* dilakukan dengan model skala *linkert* dan jawaban dalam skala ini dikelompokkan menjadi lima alternatif pilihan jawaban yaitu tidak pernah (TP), jarang (J), kadang-kadang (K), dan sering (S) dan sangat sering (SS). Penentuan skor pada aitem *favorable* dimulai dari angka 5 hingga angka 1, yaitu skor 5 diberikan pada pilihan jawaban Sangat Sering (SS), skor angka 4 diberikan pada pilihan jawaban Sering (S), skor angka 3 diberikan pada pilihan jawaban Kadang-Kadang (K), skor angka 2 diberikan pada pilihan jawaban Jarang (J) dan skor angka 1 diberikan pada jawaban Tidak Pernah (TP). Sebaliknya, untuk pemberian skor pada aitem *unfavorable* bergerak terbalik yaitu dari angka 1 hingga angka 4, yaitu skor angka 1 diberikan pada pilihan jawaban Sangat Sering (SS), skor angka 2 diberikan pada pilihan jawaban Sering (S), skor angka 3 diberikan pada pilihan jawaban Kadang-Kadang (K), skor angka 4 diberikan pada pilihan jawaban Jarang (J) dan skor angka 5 diberikan pada pilihan jawaban Tidak Pernah (TP).

1) Skala Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Skala *burnout* disusun berdasarkan aspek dan indikator dari teori Maslach. Tiga aspek kelelahan kerja (*burnout*) adalah *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian pribadi). Penelitian ini menggunakan alat ukur *The Maslach Burnout Inventory (MBI)* oleh (Maslach & Jackson, 1981) dan telah di terjemahkan kedalam Bahasa Indonesia oleh (Yulianto, 2020). Nilai reliabilitas koefisien *cornbarch alpha* sebesar 0,675. Skala ini terdapat 22 aitem, yang berisikan 14 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*. Berikut pembagian aitem skala kelelahan kerja (*burnout*):

Tabel 3. Aitem Skala Kelelahan Kerja (*Burnout*)

No	Aspek	Nomor Soal		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Emotional Exhaustion</i>	1,4,5,10,13, 14,17,19,21	-	9
2.	<i>Depersonalization</i>	3,8,9,12,16	-	5
3.	<i>Reduced Personal Accomplishment</i>	-	2,6,7,11,15,18, 20,22	8
Total				22

2) Skala *Work Life Balance*

Skala *work life balance* disusun dengan aspek-aspek dan teori yang telah disusun oleh (Fisher dkk, 2009), kemudian di terjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh (Ummah, 2018). Nilai reliabilitas koefisien *cornbarch alpha* sebesar 0,895. Setelah dikembangkan dengan berbagai studi, Fisher, Bulger, and Smith (2009) menetapkan skala *work life balance* dengan jumlah aitem menjadi 17 aitem berlandaskan 4 dimensi, diantaranya *WIPL (Work Interference with Personal Life)*, *PLIW (Personal Life Interference with Work)*, *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)*, dan *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)*. Total dari 17 aitem skala *work life balance* meliputi 6 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable*. Berikut pembagian aitem skala *work life balance*:

Tabel 4. Aitem Skala *Work Life Balance*

No	Aspek	Nomor Soal		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>WIPL (Work Interference with Personal Life)</i>	-	1,2,3,4,5	5
2.	<i>PLIW (Personal Life Interference with Work)</i>	-	6,7,8,9,10,11	6
3.	<i>WEPL (Work Enhancement of Personal Life)</i>	12,13,14	-	3
4.	<i>PLEW (Personal Life Enhancement of Work)</i>	15,16,17	-	3
Total				17

3. Uji Coba Alat Ukur

Peneliti melakukan uji coba (*tryout*) pada alat ukur sebelum dilaksanakannya penelitian, guna untuk melihat kualitas alat ukur yang dipakai pada setiap skala dan mengetahui tingkat daya beda aitem dan reliabilitas pada setiap alat ukur. Teknik yang digunakan peneliti adalah teknik *purposive sampling*, teknik ini berguna untuk mengambil sampel dengan pertimbangan tertentu dari sebuah populasi. Populasi penelitian dari jumlah anggota Polri Bintara Muda angkatan 50 berjumlah sebanyak 110 orang personil. Peneliti membatasi pengambilan sampel dari anggota Polri Bintara Muda Angkatan 50 sebanyak 110 orang personil dikarenakan pihak instansi bagian dit samapta mengkonfirmasi bahwa adanya keterbatasan jumlah anggota dan adanya pembagian tugas anggota ke luar daerah. Mengenai perhitungan rumus Solvin, didapatkan jumlah anggota sebanyak 40 orang personil untuk uji coba (*tryout*) dan 70 orang personil untuk pelaksanaan penelitian.

Pelaksanaan uji coba (*tryout*) dilakukan pada hari Kamis, 1 Agustus 2024 dengan cara melakukan penyebaran kuesioner menggunakan Google Formulir <https://forms.gle/UkBefA8BGUXhADeC6> yang peneliti bagikan melalui WhatsApp kepada Bapak Herry selaku kepala bagian samapta Polda Kalbar. Kemudian kuesioner tersebut beliau bagikan kepada para anggota atau personil yang telah beliau kumpulkan dalam sebuah aula dit samapta Polda Kalbar. Total pengisian kuesioner terisi lengkap sebanyak 40 orang personil dengan waktu 15 menit. Selanjutnya, peneliti melakukan penilaian dari hasil skala uji coba untuk mendapatkan hasil aitem yang bertahan dan aitem yang gugur. Pengolahan data ini dilakukan dengan bantuan *software IBM SPSS* versi 25.

B. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Koefisien Reliabilitas

Alat Ukur

Pengujian daya beda aitem dan reliabilitas dilakukan menggunakan program *IBM SPSS Statistic* versi 25, dengan tujuan untuk memperoleh hasil sejauh mana

aitem yang bertahan dan aitem yang gugur dikarenakan memiliki daya beda aitem yang rendah. Aitem dengan kriteria koefisien korelasi aitem total memiliki batasan rix sebesar $\geq 0,30$, dengan arti jika aitem yang memiliki korelasi bernilai $0,30$ maka aitem tersebut memiliki daya beda yang tinggi atau memuaskan, dan begitu juga sebaliknya. Batasan dapat ditentukan sendiri oleh peneliti dengan minimal daya beda menjadi $0,25$ dikarenakan banyak koefisien dengan korelasi $\leq 0,30$. Hasil dari pengujian daya beda aitem dan nilai reliabilitas penelitian pada skala ditunjukkan sebagai berikut:

1. Skala Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Hasil perhitungan uji coba daya beda aitem skala kelelahan kerja (*burnout*) dari total 22 aitem menghasilkan 12 aitem bertahan dengan nilai daya beda aitem tinggi dari rix $\leq 0,25$ dengan rentang $0,260 - 0,619$. Diperoleh 10 aitem gugur dengan nilai daya beda aitem yang rendah dengan rentang $-0,130 - 0,234$. Hasil nilai reliabilitas koefisien *Alpha Cronbach* dari 12 aitem yang bertahan sebesar $0,840$ dan dapat dikatakan *reliabel*.

Tabel 5. Aitem dengan Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kelelahan Kerja (*Burnout*)

No	Aspek	Nomor Aitem		Daya Beda		Jlh
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Tinggi	Rendah	
1.	<i>Emotional Exhaustion</i>	1*, 4, 5, 10, 13, 14, 17, 19, 21*	-	7	2	9
2.	<i>Depersonalization</i>	3*, 8*, 9, 12, 16	-	3	2	5
3.	<i>Reduced Personal Accomplishment</i>	-	2*, 6*, 7*, 11*, 15*, 18*, 20, 22	2	6	8
Total		14	8	12	10	22

Keterangan: (*) aitem yang gugur atau yang memiliki daya beda rendah.

2. Skala *Work Life Balance*

Hasil perhitungan uji coba daya beda aitem skala *work life balance* dari total 17 aitem menghasilkan 9 aitem bertahan dengan nilai daya beda aitem tinggi dari rix $\leq 0,30$ dengan rentang $0,327 - 0,707$. Diperoleh 8

aitem gugur dengan nilai daya beda aitem yang rendah dengan rentang 0,016 – 0,219. Hasil nilai reliabilitas koefisien *Alpha Cronbach* dari 9 aitem bertahan sebesar 0,690 dan dapat dikatakan *reliabel*.

Tabel 6. Aitem dengan Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala *Work Life Balance*

No	Aspek	Nomor Aitem		Daya Beda		Jlh
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Tinggi	Rendah	
1	<i>WIPL (Work Interference with Personal Life)</i>	-	1, 2*, 3*, 4*, 5*	1	4	5
2	<i>PLIW (Personal Life Interference with Work)</i>	-	6, 7*, 8*, 9, 10*, 11*	2	4	6
3	<i>WEPL (Work Enhancement of Personal Life)</i>	12, 13, 14	-	3	-	3
4	<i>PLEW (Personal Life Enhancement of Work)</i>	15, 16, 17	-	3	-	3
Total		6	11	9	8	17

Keterangan: (*) aitem yang gugur atau yang memiliki daya beda bernilai rendah.

3. Penomoran Ulang

Hasil dari perhitungan uji coba daya beda aitem dan reliabilitas skala, diartikan bahwa daya beda aitem yang memiliki nilai rendah tidak dapat digunakan dalam penelitian. Kemudian, akan dilakukan penomoran ulang pada aitem dengan nomor yang baru dalam skala penelitian.

Tabel 7. Nomor Aitem Baru Skala Kelelahan Kerja (*Burnout*)

No	Aspek	Nomor Soal		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Emotional Exhaustion</i>	4(1), 5(4), 10(5), 13(9), 14(10), 17(11), 19(12)	-	7
2.	<i>Depersonalization</i>	9(3), 12(7), 16(8)	-	3
3.	<i>Reduced Personal Accomplishment</i>	-	20(2), 22(6)	2
Total				12

Keterangan: (...) nomor aitem baru pada skala penelitian.

Tabel 8. Nomor Aitem Baru Skala *Work Life Balance*

No	Aspek	Nomor Soal		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>WIPL (Work Interference with Personal Life)</i>	-	1	1
2.	<i>PLIW (Personal Life Interference with Work)</i>	-	9(2), 6(3)	2
3.	<i>WEPL (Work Enhancement of Personal Life)</i>	12(4), 13(5), 14(6)	-	3
4.	<i>PLEW (Personal Life Enhancement of Work)</i>	15(7), 16(8), 17(9)	-	3
Total				9

Keterangan: (...) nomor aitem baru pada skala penelitian.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai dari tanggal 12 Agustus 2024 sampai dengan 14 Agustus 2024 yang berlangsung secara *online* dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan Google Formulir <https://forms.gle/QmtNhmXVxTNmhxzf8> yang peneliti bagikan melalui *WhatsApp* kepada Bapak Herry selaku kepala bagian samapta Polda Kalbar. Kemudian sekala kuesioner disebarluaskan kepada para anggota personil angkatan 50 yang sudah Bapak Herry kumpulkan selepas apel pagi. Hasil seluruh kuesioner terisi lengkap dengan jumlah responden 70 dalam waktu dua hari. Kemudian data penelitian diolah dengan memberikan skor pada setiap aitem dengan menggunakan *software IMB SPSS* versi 25. Pengolahan data ini dilakukan untuk melihat keterkaitan hubungan antar variabel yang sedang diteliti.

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan pendistribusian data dalam penelitian apakah normal atau tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *test of normality One-Sample Kolmogorov Smirnov Z* pada *SPSS* versi 25. Data dapat ditentukan normal atau tidak normal dapat diketahui berdasarkan hasil uji normalitasnya. Jika hasil diperoleh lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka hasil dapat dikatakan normal. Namun, jika hasil diperoleh kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka hasil dapat dikatakan tidak normal.

Tabel 9. Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std. Deviasi	KS-Z	Sig	P	Ket
Kelelahan kerja (<i>burnout</i>)	17,24	4,765	0,192	0,000	<0,05	Tidak Normal
<i>Work Life Balance</i>	38,50	3,772	0,255	0,000	<0,05	Tidak Normal

Hasil dari uji normalitas pada penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pada variabel kelelahan kerja (*burnout*) dan *work life balance* mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti data dikatakan tidak terdistribusi secara normal, sehingga peneliti melakukan uji normalitas kembali dengan nilai residual dan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,058 ($p > 0,05$) yang berarti data residual hasil penelitian yang diperoleh terdistribusi secara normal.

Berikut lampiuran hasil uji residual :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.90835769
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.090
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan guna mencari hubungan antar variabel yang diteliti apakah memiliki hubungan linier atau tidak linier secara signifikan. Variabel yang dikatakan berhubungan linier jika memiliki nilai signifikan $\leq 0,05$.

Uji linieritas yang dilakukan antar variabel kelelahan kerja (*burnout*) (Y) dan *work life balance* (X) memperoleh F_{linier} sebesar 4,616 dengan hasil signifikansi 0,000 ($p \leq 0,05$). Pada hasil uji linieritas tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berhubungan secara linier.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment Pearson*. Uji korelasi *product moment Pearson* merupakan salah satu pengujian koefisien korelasi dalam statistik parametrik yang bertujuan untuk mengukur tingkat hubungan linier antara variabel tergantung dan variabel bebas. Hal ini mengartikan bahwa, nilai positif menunjukkan hubungan positif dan nilai negatif menunjukkan hubungan negatif antara dua variabel.

Dilakukannya uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y). Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment Pearson* yang telah dilakukan peneliti,

memperoleh koefisien korelasi dengan hasil $r_{xy} = -0,572$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($\leq 0,01$). Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan kelelahan kerja (*burnout*) ditinjau dari antara *work life balance* pada anggota Polri Bintara Muda yang ada di Polda Kalbar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima, dimana artinya semakin tinggi tingkat kelelahan kerja (*burnout*), maka semakin buruk *work life balance* yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kelelahan kerja (*burnout*), maka semakin baik *work life balance* yang dialami.

E. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data penelitian digunakan untuk memberikan gambaran dan pemahaman mengenai skor yang didapatkan berdasarkan keadaan subjek dengan variabel pengukuran yang dipakai dalam penelitian. Klasifikasi dalam penelitian ini menggunakan mode distribusi normal. Tujuan penggunaan klasifikasi distribusi normal adalah untuk mengelompokkan subjek ke dalam tingkatan-tingkatan tertentu berdasarkan variabel yang diteliti.

Tabel 10. Norma Kategori

Rentang Skor		Kategori
$\mu + 1,5 \delta$	$< X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \delta$	$< X \leq \mu + 1,5 \delta$	Tinggi
$\mu - 0,5 \delta$	$< X \leq \mu + 0,5 \delta$	Sedang
$\mu - 1,5 \delta$	$< X \leq \mu - 0,5 \delta$	Rendah
X	$\leq \mu - 1,5 \delta$	Sangat Rendah

1. Deskripsi Data Skor Skala Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Skala *burnout* memiliki 12 aitem yang berdiskriminasi tinggi pada tiap aitem dan memiliki rentang skor 1 sampai dengan 4. Skor paling rendah pada aitem adalah 12 yang didapatkan dari (12×1) dan skor paling tinggi pada aitem adalah 48 yang didapatkan dari (12×4) . Rentang skor yang diperoleh dari skala kelelahan kerja (*burnout*) sebesar 36 yang didapatkan dari $(48-12)$. *Mean hipotetik* yang diperoleh adalah 30 yang didapatkan dari $((48+12):2)$. Standar deviasi yang diperoleh adalah 6 yang didapatkan dari $((48-12):6)$.

Deskripsi skala kelelahan kerja (*burnout*) pada penelitian ini mendapatkan skor minimum sebesar 12, skor maksimum sebesar 48, *mean hipotetik* sebesar 30 dan standar deviasi sebesar 6. Berikut merupakan deskripsi dari skala *burnout*:

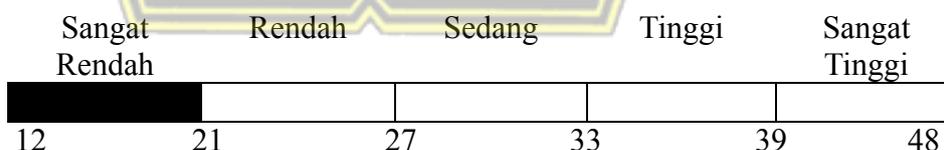
Tabel 11. Deskripsi Skor Skala Kelelahan Kerja (*Burnout*)

	<i>Empirik</i>	<i>Hipotetik</i>
Skor minimum	12	12
Skor maksimum	27	48
<i>Mean</i> (M)	17,24	30
Standar Deviasi (SD)	4,765	6

Berdasarkan hasil penelitian, *mean empirik* norma kategorisasi pada skala kelelahan kerja (*burnout*) terletak pada kategori sangat rendah dengan perolehan skor 17,24. Data variabel kelelahan kerja (*burnout*) digambarkan secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 12. Norma Kategorisasi Skor Skala Kelelahan Kerja (*Burnout*)

	Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase	
39	<	48	Sangat Tinggi	0	0%
33	< X ≤	39	Tinggi	0	0%
27	< X ≤	33	Sedang	0	0%
21	< X ≤	27	Rendah	20	29%
12	≤	21	Sangat Rendah	50	71%
Total			70	100%	



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kelelahan Kerja (*Burnout*)

1. Deskripsi Data Skor Skala *Work Life Balance*

Skala *work life balance* memiliki 9 aitem yang berdiskriminasi tinggi pada tiap aitem dan memiliki rentang skor 1 sampai dengan 5. Skor paling rendah pada aitem adalah 9 yang didapatkan dari (9x1) dan skor paling tinggi pada aitem adalah 45 yang didapatkan dari (9x5). Rentang skor yang

didapatkan skala *work life balance* sebesar 36 yang didapatkan dari (45-9). *Mean hipotetik* yang diperoleh adalah 27 yang didapatkan dari $((45+9):2)$. Standar deviasi yang diperoleh adalah 6 yang didapatkan dari $((45-9):6)$.

Deskripsi skala *work life balance* pada penelitian ini mendapatkan skor minimum sebesar 9, skor maksimum sebesar 45, *mean hipotetik* sebesar 27 dan standar deviasi sebesar 6. Berikut merupakan deskripsi dari skala *work life balance*:

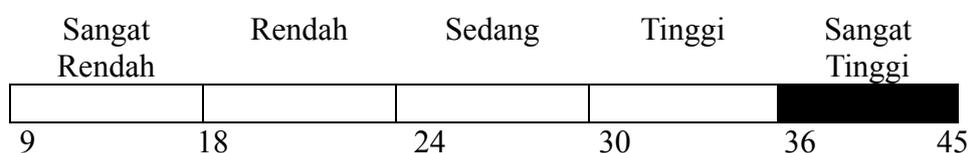
Tabel 13. Deskripsi Skor Skala *Work Life Balance*

	<i>Empirik</i>	<i>Hipotetik</i>
Skor minimum	24	9
Skor maksimum	45	45
<i>Mean</i> (M)	38,50	27
Standar Deviasi (SD)	3,772	6

Berdasarkan hasil penelitian, *mean empirik* norma ketegorisasi pada skala *work life balance* terletak pada ketegori sangat tinggi dengan perolehan skor 38,50. Data variabel *work life balance* digambarkan secara keseluruhan menggunakan norma ketegorisasi sebagai berikut:

Tabel 14. Norma Kategorisasi Skor Skala *Work Life Balance*

	Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
36	< 45	Sangat Tinggi	52	74%
33	< X ≤ 36	Tinggi	15	21%
24	< X ≤ 30	Sedang	2	3%
18	< X ≤ 24	Rendah	1	2%
9	≤ 18	Sangat Rendah	0	0%
Total			70	100%



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala *Work Life Balance*

F. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja (*burnout*) ditinjau dari *work life balance* pada anggota Polri Bintara Muda di Polda Kalbar. Dari hasil uji hipotesis yang dilaksanakan peneliti menggunakan uji korelasi *product moment Pearson* yang telah dilakukan peneliti, memperoleh koefisien korelasi dengan hasil $r_{xy} = -0,572$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($\leq 0,01$). Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work life balance* dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada anggota Polri Bintara Muda yang ada di Polda Kalbar. Semakin tinggi tingkat kelelahan kerja (*burnout*), maka semakin buruk *work life balance* yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kelelahan kerja (*burnout*), maka semakin baik *work life balance* yang dialami. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini dapat diterima. Adapun tingkat kriteria kekuatan hubungan antara variabel kelelahan kerja (*burnout*) dengan variabel *work life balance* yang bernilai sebesar -0,572 termasuk dalam hubungan cukup besar atau cukup kuat.

Penelitian ini masih termasuk dalam temuan baru dalam penentuan subjek, karena pada penelitian sebelumnya belum terdapat penelitian mengenai hubungan antara kelelahan kerja (*burnout*) ditinjau dari *work life balance* menggunakan subjek anggota Polri Bintara Muda. Tugas para anggota Polri Bintara Muda secara umum berperan untuk mengatur, mengawasi dan memelihara ketertiban di lingkungan masyarakat umum. Sebagian besar bintangara muda yang bertugas pada bagian samapta adalah menjaga keamanan suatu daerah, melakukan patroli, pemberian arahan, pengendalian masyarakat dan bertindak sebagai petugas penegak hukum yang merespon panggilan ke TKP atau laporan dari masyarakat mengenai kegaduhan, tauran, demo dan sebagainya. Freudenberger, pertama kali memperkenalkan istilah kelelahan kerja (*burnout*) pada tahun 1974, juga mengatakan bahwa pekerjaan dalam pelayanan manusia terutama di kalangan profesional yang bekerja dalam bidang pelayanan dan kesehatan sangat dapat menguras keadaan sehingga sering merasakan kelelahan dalam bekerja dan perasaan tidak lagi mampu memenuhi tuntutan pekerjaan (Maslach dkk, 2001).

Walaupun terbilang baru dengan masa tugas kurang dari satu sampai dua tahun, hal itu tidak menutup kemungkinan untuk para anggota Polri Bintara Muda untuk tidak merasakan kelelahan dalam bekerja hingga dapat merasakan keadaan kelelahan kerja (*burnout*) dikarenakan situasi yang dialami dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya tidak seimbang (*work life balance*). Kondisi *work life balance* dapat tercapai jika terdapat keseimbangan yang baik antara keselarasan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu, yang memungkinkan mereka dapat merasa puas dan tidak terlalu stres.

Hasil penelitian sebelumnya oleh (Bagaskara & Zellawati, 2023) memberikan hasil bahwa adanya hubungan negatif antara *burnout* dan *work life balance* pada anggota kompi 3 dan 4 batalyon B pelopor SATBRIMOB Polda Jateng dengan kategori sedang. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Purba, 2019) pada perawat, menyatakan hasil bahwa *work life balance* dapat mempengaruhi *burnout*.

Penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan negatif antara kelelahan kerja (*burnout*) ditinjau dari *work life balance* pada anggota Polri Bintara Muda Polda Kalbar. Hal ini sesuai dengan kondisi subjek, yang dimana melakukan pekerjaan sesuai dengan keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat berpengaruh dalam munculnya tingkat kelelahan kerja (*burnout*). Para anggota Polri Bintara Muda yang ada di Polda Kalbar dapat menjalankan kehidupan dengan kesesuaian antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Keadaan ini meminimalisir tingkat kelelahan kerja (*burnout*) yang terjadi pada anggota Polri Bintara Muda yang ada di Polda Kalbar. Tingkat kelelahan kerja (*burnout*) yang terjadi pada penelitian ini mendapatkan hasil yang berbeda dari hasil penelitian sebelumnya dikarenakan adanya perbedaan dari tiap satuan tugas.

Penelitian sebelumnya mengenai anggota kompi 3 dan 4 SATBRIMOB jelas tuntutan dan tantangan pekerjaan yang dijalani lebih berat dibanding dengan anggota yang bertugas pada satuan samapta yaitu subjek dalam penelitian ini. Anggota Brimob dikenal sebagai satuan elit dalam Polri dan sebagai garda terdepan dan mengerahkan kekuatan dalam bentuk menjaga dan melindungi

keamanan dalam negeri. Selain dari bentuk menjalankan tugas sebagai satuan Polri, perbedaan ini juga dikarenakan subjek dalam penelitian ini yaitu para anggota bintara muda tergolong masih muda dan belum menikah. Sehingga tanggungan beban maupun materi yang diemban tidak terlalu berat dan berbeda dengan keadaan para anggota Polri yang sudah menikah. Kondisi keseimbangan antara waktu bekerja dan kehidupan pribadi juga menjadi permasalahan bagi sebagian para anggota yang sudah menikah, dimana mereka merasa kesulitan untuk mengatur waktu untuk kebersamaan keluarga, istri maupun anak dengan penyesuaian jam kerja yang kadang tidak beraturan.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian di lapangan tidak sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan oleh peneliti di awal serta pada hasil pra wawancara yang telah dilakukan. Hal ini dikarenakan subjek yang digunakan dalam penelitian hanya terbatas yaitu pada anggota Polri Bintara Muda angkatan 50 saja. Hasil yang diperoleh sebagian besar responden menunjukkan hasil bahwa responden memiliki tingkat kelelahan kerja (*burnout*) dengan kategori sangat rendah yaitu dengan perolehan skor sebesar 17,24. Perolehan hasil responden dengan tingkat *work life balance* berada dalam kategori sangat tinggi dengan perolehan skor sebesar 38,50. Hal ini menunjukkan sesuai dengan keadaan lapangan. Para anggota Polri Bintara Muda angkatan 50 yang ada di Polda Kalbar memiliki keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Para anggota belum sampai ditahap kelelahan kerja yang berlebihan sehingga tingkat kelelahan kerja (*burnout*) yang dirasakan masih dalam kategori sangat rendah.

G. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa kendala dan kelemahan dalam penelitian, diantaranya:

1. Aitem penelitian yang digunakan untuk skala penelitian diadaptasi dari Bahasa Inggris sehingga terdapat kalimat dalam kuesioner penelitian yang bersifat kurang jelas atau kurang dapat dimengerti dan kurang sejalan dengan keadaan pekerjaan responden.

2. Masih terdapat kekurangan dan kekeliruan dalam metodologi penelitian, yaitu dalam penentuan jumlah sampel penelitian yang berbeda dari hasil perhitungan rumus solvin.
3. Jumlah sampel yang digunakan tidak terlalu banyak dikarenakan keterbatasan anggota personil yang sedang melaksanakan tugas dan kegiatan di luar daerah. Keterbatasan sampel yang digunakan dalam penelitian hanya untuk anggota personil angkatan 50 saja , sehingga hasil yang diperoleh kemungkinan akan berbeda jika dilakukan dengan sampel dari keseluruhan anggota personil dengan berbagai angkatan yang ada.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kelelahan kerja (*burnout*) ditinjau dari *work life balance* pada anggota Polri Bintara Muda Polda Kalbar. Penjelasanannya adalah semakin tinggi tingkat kelelahan kerja (*burnout*), maka semakin rendah *work life balance* yang terjadi pada anggota Polri Bintara Muda Polda Kalbar. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kelelahan kerja (*burnout*), maka semakin tinggi *work life balance* yang terjadi pada anggota Polri Bintara Muda Polda Kalbar. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima.

B. Saran

1. Bagi Anggota Polri Bintara Muda

Berdasarkan hasil penelitian, para anggota Polri Bintara Muda yang ada di Polda Kalbar memiliki skor kelelahan kerja (*burnout*) sangat rendah sehingga para anggota Polri Bintara Muda yang ada di Polda Kalbar diharapkan mempertahankan kondisi *work life balance* dengan kategori sangat tinggi ini agar selalu stabil. Hal ini bisa dilakukan dengan cara menjaga keseimbangan antara waktu bekerja dengan kehidupan pribadi secara rata. Menyelesaikan tugas tepat waktu agar tidak membawa atau menibun tugas menjadi lebih banyak, menjaga hubungan antar pekerja dengan baik dan menjalankan aktivitas keseharian dengan penuh semangat. Sehingga hal ini dapat meminimalisir agar tidak terjadinya keadaan kelelahan kerja (*burnout*) yang meningkat dan terjaganya keseimbangan waktu dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi peneliti berikutnya yang tertarik untuk menggunakan tema mengenai kelelahan kerja (*burnout*) dan *work life*

balance. Peneliti juga berharap peneliti selanjutnya untuk menambahkan lebih banyak lagi teori mengenai definisi dan aspek dari kelelahan kerja (*burnout*) dan *work life balance*, serta lebih banyak lagi referensi dari penelitian sebelumnya. Peneliti juga menyarankan untuk dapat membandingkan tingkat kelelahan kerja (*burnout*) jika dikaitkan dengan variabel lain pada anggota Polri.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, L., & Rahma, M. (2023). *Burnout Dengan Kinerja Pada Anggota Polisi Di Lingkungan Polsek*. 01(01), 28–34.
- Andeyo, L. M., & Otuya, D. W. (2020). Work-Life Balance: a Literature Review. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>
- Bagaskara, R. A., & Zellawati, A. (2023). Work Life Balance Pada Anggota Kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng Ditinjau Dari Burnout. *Jurnal IMAGE*, 03(1), 1–12.
- Devall, J. (2021). Creating a Positive Image of a Police Officer in the Minds of Children and Adolescents in the United States. *Law and World*, 7(2), 7–14. <https://doi.org/10.36475/7.2.1>
- Edú- valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stres Kerja pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96. <https://doi.org/10.17977/um023v9i22020p96-103>
- Juniarly, A. (2018). Di Polres Kebumen. *Psikologika*, 17(1), 5–16.
- Karima, U. (2022). *Hubungan Burnout Dengan Work Life Balance Pada Dosen Wanita Uin Khas Jember*. http://digilib.uinkhas.ac.id/17707/1/Ulya_Karima_D20185055.pdf
- Lestari, D. A. K., & Purba, H. P. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi, Unair*, 8, 59–70. <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Maimunah, F., Lestari Kadiyono, A., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance Pada Remote Working Employee di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1 SE-Articles), 94–103. <https://tekmapro.upnjatim.ac.id/index.php/tekmapro/article/view/387>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Burnout Christina Maslach 1, Wilmar B. Schaufeli 2, Michael P. Leiter 3 1*. 397–422.
- Molina, A., & Widyastuti, A. R. (2023). *Beban kerja pada anggota satsabharra polda jateng ditinjau dari*. 03(1), 75–85.
- Montero-Marín, J., García-Campayo, J., Mera, D. M., & Del Hoyo, Y. L. (2009). A new definition of burnout syndrome based on Farber's proposal. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 4(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-4-31>
- Nelma, H. (2019). Gambaran burnout pada profesional kesehatan mental. *Jp3Sdm*, 8(1), 12–27. ejournal.borobudur.ac.id/index.php/psikologi/article/view/590
- Putra, M. J. B., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani Dengan Kecenderungan Burnout Pada Anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng). *Jurnal EMPATI*, 6(1), 291–295. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15119>
- Rahmi, N. (2022). *Subjektif Dengan Burnout Pada Mahasiswa Medan Area Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan Subjektif Dengan Burnout Pada Mahasiswa Medan Area Program Pascasarjana Medan*.
- Rismanto, L. D., Fachmi, N., & Setyawan, B. (n.d.). *Kepribadian Hardiness Dan Burnout Pada Anggota Dalmas Hardiness Personality And Burnout Among Members Of The*. 000.
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Wanita. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*, 12(3), 190–198.
- Tias Sastia, I. G. A. P., & Rustika, I. M. (2021). Peran Hardiness dan Kecerdasan Emosional terhadap Burnout pada Penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(1), 12. <https://doi.org/10.24843/jpu.2021.v08.i01.p02>
- Tumbel, T. M. (2011). *PENGARUH Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.
- Ummah, W. (2018). Work Life Balance Ditinjau Dari Modal Psikologis Pekerja Di Perusahaan Garmen Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*, 6(1), 51–66. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf> <http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal> <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001> <http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055> <https://doi.org/10.1016/j.ijfa.tigue.2019.02.006> <https://doi.org/10.1>
- Widodo, D. I. (2018). Jurnal Hukum Magnum Opus Agustus 2018 Volume I, Nomor 1 Muhamad Abdul Mujib. *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 1(1), 11–17.

Yulianto, H. (2020). Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) Versi Bahasa Indonesia: Studi Validasi Konstruk pada Anggota Polisi. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 9(1), 19–29. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>

