
BEBAN KERJA PADA ANGGOTA SATSABHARA POLDA JATENG DITINJAU DARI *BURNOUT*

Ayu Molina¹, An Riwi Widyastuti²

Fakultas Psikologi Universitas AKI Semarang
521200118@student.unaki.ac.id

Abstract

Workload is a task given to the workforce to be completed at a certain time by using the skills and potential of the workforce. However, excessive workload can lead to fatigue and stress not only physically, but also emotionally. This study aims to determine the relationship between workload and burnout among members of the Satsabhara Polda Central Java. This research uses quantitative methods and data collection uses saturated sampling techniques. The sample is 80 subjects. The instruments used are burnout scale and workload scale. This study obtained a value of $r_s = 0.581$, with $p = 0.000$ ($p < 1\%$), this shows that there is a positive relationship between workload and burnout among members of the Satsabhara Polda Central Java. The burnout variable categorization is in the medium category (62.5%) and the workload variable categorization is in the high category (41.25%). The effective contribution of the workload variable to the burnout variable is 32.9%.

Keywords: workload, burnout

Abstrak

Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja tersebut. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan stres tidak hanya secara fisik, tetapi juga secara emosional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan burnout pada anggota Satsabhara Polda Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel berjumlah 80 subjek. Instrumen yang digunakan adalah skala burnout dan skala beban kerja. Penelitian ini memperoleh nilai $r_s = 0,581$, dengan $p = 0,000$ ($p < 1\%$), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara beban kerja dengan burnout pada anggota Satsabhara Polda Jawa Tengah. Kategorisasi variabel burnout berada pada kategori sedang (62,5%) dan kategorisasi variabel beban kerja pada kategori tinggi (41,25%). Sumbangan efektif variabel beban kerja terhadap variabel burnout sebesar 32,9%. Kata kunci: beban kerja, burnout

Kata kunci: beban kerja, *burnout*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang potensial dan merupakan asset yang harus dimiliki oleh suatu organisasi, baik organisasi perusahaan maupun organisasi pemerintahan. Manusia merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi karena manusia membuat perencanaan dan mengorganisir kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan guna mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena dua alasan yaitu pertama sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, kedua sumber daya manusia merupakan roda pokok organisasi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, keefektifan tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan.

Hadjana (2005) menyemukakan banyaknya tuntutan kerja menjadikan suatu tantangan tersendiri. Bagi sebagian individu, kondisi dan keadaan tersebut dirasakan sebagai tantangan akan tetapi bagi sebagian individu yang lain keadaan tersebut merupakan hambatan yang berat dan membutuhkan penyesuaian yang sulit sehingga hidup diliputi dengan ketegangan. Ketegangan hidup sebenarnya dapat melanda siapa saja dan terjadi di mana saja yang dapat menimbulkan menurunnya produktifitas, perasaan cemas, tertekan dan tidak berdaya, jika berkepanjangan tanpa dapat diatasi secara efektif akan mengakibatkan gangguan pada fisik dan mental. Davis dan Newstroom (1985) menjelaskan bahwa suatu keadaan di mana seseorang mengalami permasalahan yang berhubungan dengan kelelahan berkelanjutan, kebosanan dan menghindari diri dari melakukan pekerjaannya disebut dengan *burnout*. Menurut Maslach (2003), *burnout* merupakan masalah psikologis yang diakibatkan stres dalam diri yang berkepanjangan serta kronis terhadap pekerjaannya. *Burnout* muncul akibat kondisi seseorang mengalami stress yang berlarut-larut. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental.

Seseorang yang mengalami burnout perlahan-lahan terkikis semangat kerjanya karena stres yang kronis dalam pekerjaan sehari-hari, seperti terlalu banyak tekanan, konflik, tuntutan pekerjaan, kurangnya reward dan dukungan dari lingkungan kerja. Gejala yang dialami seseorang ketika mengalami burnout menurut Ivancevich, et al (2007) antara lain frustrasi, tidak bersemangat dalam bekerja, tidak memiliki harapan dalam bekerja, menyendiri, putus asa, merasa gagal dalam bekerja, apatis, dan sensitive. Lebih lanjut Ivancevich, et al (2007) menyatakan ada empat faktor yang berkontribusi terhadap burnout adalah tingkat beban kerja yang tinggi, pekerjaan atau karir yang buntu, birokrasi yang berlebihan, serta komunikasi antar pekerja yang buruk.

Burnout menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional, dan fisik akibat tuntutan kerja yang meningkat, (Rizqiansyah, 2017). Pines & Maslach (1993) menyatakan *burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk didalamnya kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Burnout adalah hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stress tinggi di tempat kerja (Schultz dan Schultz, 2010). Maslach, Schaufeli, Leiter (2001) aspek-aspek *burnout* yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi), *reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri).

Berdasarkan peraturan Kapolri No. 23 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resort Dan Kepolisian Sektor Pasal 1 point 19 disebutkan bahwa Satuan Samapta Bhayangkara yang selanjutnya disingkat Satsabhara adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi samapta bhayangkara pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres. Selanjutnya pada pasal 55 ayat (2) disebutkan bahwa Satsabhara bertugas melaksanakan Turjawali dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, objek vital, TPTKP, penanganan Tipiring, dan pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pengamanan markas.

Sabhara merupakan salah satu fungsi kepolisian yang bersifat preventif yang merupakan fungsi yang dipersiapkan untuk dapat melakukan beberapa tugas pokok Polri dalam patroli, pengawalan, penjagaan, pengendalian massa, pengaturan dan pengamanan. Sebagai salah satu pelaksana terdepan operasional Kepolisian, pelaksanaan tugas Samapta merupakan tugas kepolisian yang bersentuhan langsung dengan masyarakat yang dalam pelaksanaannya diorientasikan guna memudahkan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pada masa pandemi Covid-19 saat ini, tugas Polisi menjadi bertambah karena lembaga ini menjadi salah satu pihak yang diandalkan dalam penegakan aturan PPKM (pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat) dan dalam penanganan Covid-19 serta penerapan hukum untuk memutus mata rantai pandemi virus corona di Indonesia. Dalam mengemban tugas-tugas ini tentu tidak mudah dan banyak tantangan-tantangan yang harus dihadapi karena kasus pandemi Covid-19 merupakan kasus baru dan dengan kategori virus yang menular. Hasil pengamatan terhadap beberapa anggota Samapta Polda Jateng bahwa adanya tugas yang menjadi tanggung jawab anggota saat ini semakin bertambah, hal ini kadang muncul rasa lelah dalam kerja terlebih dalam tindakan penertiban, pengarahan dan pemberian informasi. Khususnya pada masa pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM), pembatasan kerumunan, pengamanan kegiatan hari raya, dll. Dari hasil pengamatan menunjukkan beberapa anggota menunjukkan reaksi mudah marah-marah untuk masalah-masalah yang ringan, mudah tersinggung, bosan dengan tuntutan kerja. Merasa terkucilkan dan terasing apabila mendapat teguran dari pimpinan, menarik diri dari kegiatan kantor, ingin segera pindah dari fungsi sabhara, mengalami sakit karena memikirkan pekerjaan serta mencari alasan untuk menghindari pekerjaan tertentu

Polisi adalah pekerjaan yang masuk kedalam kategori rawan stress, dimana polisi memiliki beban kerja yang cukup berat dan juga resiko yang dapat mengancam nyawa. Tidak jarang akibat dari tuntutan kerja yang berlebihan mengakibatkan para anggota polisi menunjukkan kelelahan secara emosional, juga menurunnya semangat kerja. Hal ini berdampak pada penampilan kerja yang tidak optimal. Menurut Gibson

(dalam Zagladi, 2005), beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan tidak hanya pada fisik, juga pada emosi yang kemudian menjadi sumber stres. Hart dan Staveland (1998) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterima. Lebih lanjut Munandar (2001) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan suatu keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu

Hart dan Staveland (1998) mengemukakan aspek-aspek beban kerja yaitu: *physical demand, effort, mental demand, temporal demand, frustration level*, dan *performance*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Difu (2018) ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan burnout pada perawat di RSUD Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, *volume* kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015), menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan maka akan menurunkan daya semangat kerja karyawan pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode sampling jenuh dengan karakteristik dari subyek penelitian antara lain ; anggota Satsabhara Polda Jateng dengan jumlah 80 orang subjek.

Penelitian ini menggunakan dua macam skala untuk mengukur variabel- variabel penelitian, yaitu: skala burnout yang disusun berdasarkan tiga aspek menurut Maslach (2001) yaitu aspek *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi), *reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri). Dan skala yang kedua yaitu skala beban kerja menurut Hart dan Staveland (1998) yaitu *physical demand, effort, mental demand, temporal demand, frustration level*, dan *performance*.

Dalam penelitian ini uji daya diskriminasi alat ukur diukur dengan menggunakan Teknik korelasi Spearman. Data terkumpul dianalisa secara statistik menggunakan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) for Windows* versi 25 Perhitungan reliabilitasnya menggunakan teknik *Alpha-Cronbach*, dan analisis datanya menggunakan korelasi korelasi Spearman

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skala beban kerja diperoleh hasil 28 item. Item yang valid mempunyai koefisien daya beda berkisar antara 0,364 sampai dengan 0,880. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* skala beban kerja adalah sebesar 0,977.

Sedangkan perhitungan skala *burnout* diperoleh hasil 24 item. Item yang valid mempunyai koefisien daya beda berkisar antara 0,484 sampai dengan 0,842. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* skala *burnout* sebesar 0,961.

Uji normalitas pada data beban kerja memperoleh nilai K-S $Z = 0,100$ dengan nilai $p = 0,45$ maka $p < 0,05$. yang berarti data tersebut memiliki distribusi data tidak normal. Sedangkan uji normalitas pada data *burnout* memperoleh nilai K-S $Z = 0,115$ dengan nilai $p = 0,10$ maka $p > 0,05$. yang berarti data tersebut memiliki distribusi data normal.

Uji linearitas terhadap data *burnout* dan beban kerja menunjukkan F linier 38,325 dan $p = .000$ ($p < 5\%$). yang berarti adanya hubungan yang linear atau searah pada kedua variable.

Uji Korelasi *Spearman*. $r_s = 0.581$ dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 1\%$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dan beban kerja.

Pembahasan

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara *burnout* dan beban kerja. Hal ini ditunjukkan dengan $r_s = 0.581$ dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 1\%$). Hasil ini menunjukan

bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dan beban kerja. Artinya semakin tinggi *burnout*, semakin tinggi beban kerja dan sebaliknya semakin rendah *burnout*, maka semakin rendah beban kerja.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Rahayu & Kurniawan (2022) yaitu ada hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada pegawai *aviation security* di Bandara International Minangkabau. Penelitian Fatmawati (2012) dengan subjek penelitian pada staf perpustakaan yang menunjukkan hasil terdapat korelasi positif antara beban kerja terhadap tingkat *burnout*.

Luthans (2007) mengatakan semakin tingginya beban kerja yang dialami karyawan akan memberikan dampak positif signifikan pada kejenuhan kerja seorang karyawan. Hal tersebut merupakan faktor pemicu stress yang potensial menjadi penyebab *burnout* pada karyawan (Leither & Maslach, 2005).

Aditama (2003) dalam penelitiannya pada anggota Polri menunjukkan bahwa gejala *burnout* memang dialami oleh anggota Polri di Jakarta. Gejala *burnout* yang dialami oleh anggota Polri di Jakarta secara umum dirasakan setidaknya satu kali dalam enam bulan. Timbulnya kejenuhan kerja tentu akan berdampak bagi kinerja organisasi. Kejenuhan kerja menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Tingginya stres yang harus dihadapi karyawan rentan terhadap munculnya gejala-gejala kejenuhan kerja (Purba et al., 2007). Lebih lanjut Llorens-Gumbau S., & Salanova-Soria M. (2014), menyatakan *burnout* dapat merugikan organisasi karena meningkatnya frekuensi tidak masuk kerja, kurang mengambil peran dalam teamwork, dan menurunnya efektivitas serta efisiensi kerja dalam organisasi.

Khandan (2015) dalam penelitiannya menyatakan beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan *burnout*. Karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan akan mengalami kesulitan dalam mengatasi pekerjaannya, yang pada akhirnya menyebabkan terjadinya *burnout*. Sebaliknya, beban kerja yang berkelanjutan memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang ada serta menjadi efektif dalam situasi baru. Kiekkas (2010) menyatakan beban kerja yang tinggi secara spesifik berpengaruh pada salah satu dimensi dari *burnout* yaitu *physical and emotional exhaustion*. Beban kerja yang dialami oleh anggota Sabhara pada penelitian ini

berdampak pada penampilan kinerja anggota tersebut, nampak dalam aspek *emotional exhaustion* (kelelahan emosi) yang ditunjukkan dengan reaksi mudah emosional, cepat tersinggung, mudah letih, jenuh dan merasa tertekan dengan pekerjaan. Pada aspek depersonalisasi ditunjukkan berupa perasaan yang negatif pada orang-orang disekitar, kecenderungan untuk menjauhi lingkungan pekerjaannya, kurang peduli. Juga nampak pada aspek *reduced personal accomplishment* yaitu rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, dimana anggota memiliki perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan, dan menilai rendah kemampuan diri dan kurang terhadap hasil kerjanya,

Pengaruh *variable burnout* terhadap beban kerja dapat dilihat dari sumbangan efektif (SE) yang diberikan berupa 32,9% Hal ini berarti sebagian burnout berpengaruh terhadap beban kerja secara langsung. Berdasarkan hasil perhitungan empiris penelitian ini diketahui bahwa *variable burnout* menunjukkan hasil mean empirik (Me) sebesar 59,26. Jika dibandingkan dengan mean hipotetik (Mh) sebesar 60 dan standar deviasi hipotetik (SDh) sebesar 12 maka dapat dilihat pada penelitian ini subjek memiliki *burnout* tergolong sedang.

Dari hasil perhitungan nilai mean empirik (Me) diketahui bahwa beban kerja memiliki nilai mean empirik (Me) sebesar 74,78. Jika dibandingkan dengan mean hipotetik (Mh) sebesar 70 dan standar deviasi hipotetik (SDh) 14 maka beban kerja termasuk kategori tinggi. Hasil beban kerja pada subjek tergolong tinggi

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan positif antara *burnout* dengan beban kerja. Semakin tinggi burnout. Semakin tinggi beban kerja dan sebaliknya semakin rendah burnout, maka semakin rendah beban kerja. Sumbangan efektif cukup memberi pengaruh burnout terhadap beban kerja sebesar 32,9%

Saran

Bagi subjek penelitian subjek hendaknya lebih menjalin relasi dan komunikasi yang lebih intensif dengan rekan-rekan kerja. Relasi ini dapat menjadi sarana untuk berbagi pengalaman, bersosialisasi dengan rekan kerja karena rekan kerja dapat menjadi sumber dukungan jika ada permasalahan terkait dengan pekerjaan, baik berupa dukungan informasi dan emosional karena rekan kerja memiliki pemahaman yang jelas mengenai kondisi kerja dan beban kerja. subjek hendaknya berpikir positif dan rasional dalam melakukan tugas pekerjaannya hal ini akan memberi gambaran yang konstruktif terhadap pekerjaannya serta menghadirkan kebahagiaan dan sukacita dalam kerja. Istirahat yang cukup, melakukan olah raga, menyalurkan hobi atau berekreasi dapat membantu pekerja untuk mencegah timbulnya burnout.

Bagi institusi penelitian ini menyarankan untuk membuka ruang untuk diskusi kelompok yang dipimpin oleh orang yang kompeten dibidang tersebut (misalnya oleh konselor, psikolog) sehingga memungkinkan para anggota yang mengalami *burnout* dapat segera dibantu. meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan anggota dalam bidang pekerjaannya sehingga anggota akan lebih siap dalam mengemban tugasnya.

Bagi peneliti lain yang melakukan penelitian yang sejenis hendaknya melibatkan variabel lain diluar variabel beban kerja, seperti konflik peran, ambiguitas peran, dukungan sosial, usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan dan kepribadian sehingga dapat diketahui sumbangan efektifnya bagi variabel *burnout*.

DAFTAR RUJUKAN

- Aditama, A. (2003). Gambaran burnout pada anggota Polri di Jakarta. *Skripsi*. Universitas Indonesia
- Davis, K. & Newstrom, J. (1985). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dierendonck, D.V., Schaufeli, W.B., & Buunk, B.P. (1998). The evaluation of an individual burnout intervention program: The role of in equity and social support. *Jurnal of Applied psychology*, 84 (3) 392-407

- Difu, F.D., (2018). Hubungan antara beban kerja dengan burnout pada perawat di RSUD Lempuyangwangi Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Sarjana Wiyata
- Fatmawati, R. (2012), Burnout Staf Perpustakaan Bagian Layanan di BadanPerpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta, *Thesis*, Jakarta : Fakultas Ilmu Budaya Universitas Indonesia.
- Ganster, D.C., Fusilier, M.R., and Meyes, B.T. (1986). Role of Social Social Support in The Experience of Stress at Work. *Journal of Applied Psychology*, 71: 102-110.
- Hart, S. G., Staveland, L. E. (1998). *Development of NASA-TLX (Taks load index) result of empirical and theoretical research*. Amsterdam: North-Holland.
- Ivancevich, J.,Konopaske, M.R., dan Matteson, M.T.,(2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kiekkas, P., Spyratos, F., Lampa, E., Aretha, D., & Sakellaropoulos, G. C. (2010). *Level and correlates of burnout among orthopaedic nurses in greece. Orthopaedic Nursing*
- Lee,S.Y & Syed Akhtar.(2007). *Job burnout among Nurses in Hongkong: Implicationfor Human Resources*. Hongkong
- Llorens-Gumbau S., & Salanova-Soria M. (2014). Loss and gain cycles ? A longitudinal study about burnout, engagement, and self-efficacy. *Journal burnout research*. Vol. 1 (3-11).
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs: ISHK.
- Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001.) *Job burnout. Annual Review of Psychology*. Vol. 52, Hal. 397–422
- Munandar. A.S.(2001). *Stress dan keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pines & Maslach,C (1993).*Characteristics of staff burnout in mental health settings Hospital Community Psychiatry*, 29, 233-237.doi.1176/ps.29.4.233
- Purba,J.Y. A & Widyanti,E.(2007). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap burnout pada Guru.*Jurnal Psikologi Vol.5No.1*,Juni2007
- Rahayu, P. E., & Kurniawan, H. . (2022). Hubungan antara beban kerja dengan burnout pada pegawai Aviation Security di Bandara Internasional Minangkabau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1316–1324.
- Rizqiansyah, M. Z. A. (2017). Hubungan antara beban kerja fisik dan beban kerja mental berbasis ergonomi terhadap tingkat kejenuhan kerja pada karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk cabang Surabaya Gempol. *Jurnal Sains Psikologi*, 6, (1), 37-42

- Sari, N. L. P. D. Y. (2015). Hubungan beban kerja terhadap burnout syndrome pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUP Sanglah. *Jurnal Dunia Kesehatan*, 5, (2), 87-92
- Schultz, D.P, & Schultz, S.E.(2010). *Psychology and work today: A Introduction to industrial and organizational psychology*. Tenth edition. United State of America: Pearson Education
- Sunyoto,D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Ziaei, M., Yarmohammadi, H., Moradi, M.,Khandan, M.,(2015) Level of workload and its relationship with job burnout among administrative staff. *International journal of occupational hygiene*.IJOH 7: 53-60, 2015