

Psikologi_Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Burnout Pada Anggota Sat Samapta Polres Bantul

by Hesti Chandra Kusuma Wati 212303059

Submission date: 13-Aug-2025 12:12PM (UTC+0700)

Submission ID: 2729004581

File name: rnitin_Skripsi_212302059_Hesti_Chandra_Kusuma_Wati_Psikologi.pdf (661.27K)

Word count: 11900

Character count: 78061

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA
DENGAN *BURNOUT* PADA ANGGOTA SAT SAMAPTA
POLRES BANTUL**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Program Studi Psikologi (S-1) Fakultas Ekonomi dan Sosial
Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun Oleh:

Hesti Chandra Kusuma Wati

212303059

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2025

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Polri memiliki tugas utama dalam melaksanakan tugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum secara adil, serta pelayanan yang profesional kepada seluruh lapisan masyarakat. Polri bertanggung jawab untuk memastikan adanya ketertiban umum yang mencakup pengawasan terhadap pelanggaran hukum serta penyelesaian sengketa di masyarakat (Suprayetno, 2017). Sebagai langkah lanjutan untuk menjalankan peran tersebut, satuan polisi di Indonesia terdiri dari beberapa unit yang memiliki fungsi dan tugas spesifik untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Polri dibagi menjadi empat satuan kerja, yaitu Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia (Mabes Polri), Kepolisian Daerah (Polda), Kepolisian Resor (Polres), dan Kepolisian Sektor (Polsek). Polri menjalankan lima fungsi operasional utama yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab tersendiri. Fungsi-fungsi tersebut meliputi Intelijen, Reserse, Lalu Lintas, Bimbingan Masyarakat, serta Samapta Bhayangkara (Zamri & Irawan, 2020).

Sulaeman (2023) mengatakan bahwa pada Pasal 39 Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) Nomor 2 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor, Sat Samapta merupakan unit pendukung pimpinan dan

115 pelaksana staf Polres yang berada di bawah Kapolres. Fungsi Sat Samapta berperan sebagai bagian dari kepolisian yang memiliki tugas dan wewenang dalam upaya pencegahan dengan memerlukan keterampilan khusus yang telah dikembangkan untuk menyesuaikan dinamika perkembangan masyarakat (Pujiastuti & Heryadi, 2015). Satuan Samapta memegang peran sentral dalam menyelenggarakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, dan pengamanan baik terhadap kegiatan masyarakat, instansi pemerintah, maupun objek-objek vital, sekaligus memberikan respons pertama di tempat kejadian perkara. Selain itu, satuan ini bertanggung jawab atas penanganan tindak pidana ringan, pelaksanaan pengendalian massa guna memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, pengamanan markas kepolisian, serta penyediaan dukungan satwa dalam operasi-operasi kepolisian.

Kepolisian Resor (Polres) Bantul merupakan unsur pelaksana Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berkedudukan di Kabupaten Bantul dan berada di bawah pengawasan langsung Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta, institusi ini dipimpin oleh seorang Kapolres yang bertanggung jawab secara langsung kepada Kapolda DIY. Satuan Samapta (Sat Samapta) Polres Bantul adalah salah satu fungsi operasional kepolisian yang berada di Polres Bantul, yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah Kabupaten Bantul. Satuan ini memiliki tugas utama dalam pemeliharaan keamanan umum, penanganan gangguan keamanan, serta respons cepat terhadap situasi darurat.

Sat Samapta memiliki beban kerja yang berfokus pada menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat dengan tanggung jawab yang beragam. Anggota Sat Samapta yang ditempatkan di Polres biasanya berada pada rentang umur 18-45 tahun, dan saat ini anggota berjumlah 139 personel. Sat Samapta Polres memiliki berbagai tugas operasional, termasuk pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, dan pengendalian massa. Sat Samapta bertanggung jawab untuk memastikan kegiatan masyarakat berjalan dengan aman dan terkendali, serta memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, seperti pengamanan obyek vital dan pengawalan kegiatan tertentu. Dalam menjaga ketertiban, Sat Samapta juga terlibat dalam penanganan ⁷ tindak pidana ringan dan tindakan pertama di tempat kejadian perkara (TKP). Tugas mereka yang bersentuhan langsung dengan masyarakat menjadikan mereka sebagai unit yang sangat penting dalam menciptakan rasa aman bagi publik (Piliang & Madjid, 2025). Menghadapi beban kerja yang cukup tinggi dan sering kali berisiko, Sat Samapta dituntut memiliki ketahanan fisik dan mental yang prima untuk dapat merespons situasi-situasi mendesak dan darurat dengan cepat dan tepat. ²¹ Dalam hal ini, dukungan sosial rekan kerja berperan penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis serta meningkatkan ketahanan mereka dalam menghadapi tugas ⁶⁶ kerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan Pimpinan Sat Samapta Polres Bantul yang dilakukan pada tanggal 7 Maret 2025, didapatkan bahwa anggota Sat Samapta Polres Bantul memiliki tugas dan tanggung jawab utama dalam pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli

(Turjawali) selain itu, terdapat pula bagian lain seperti objek vital (Ovit) dan pengendalian massa (Dalmas). Untuk memastikan kelancaran tugas yang berlangsung selama 24 jam, anggota dibagi menjadi 2 shift dengan durasi masing-masing 12 jam. Setiap shift terdiri dari satu peleton yang kemudian dibagi lagi dalam beberapa regu untuk melaksanakan patrol di berbagai titik.

Dalam pelaksanaan tugasnya, anggota Sat Samapta sering mengalami kelelahan akibat durasi kerja yang panjang dan kemungkinan adanya *overtime* yang menyebabkan *burnout*. *Burnout* di kalangan anggota Sat Samapta umumnya disebabkan oleh ⁶ beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang tinggi ini menyebabkan anggota merasa kelelahan fisik dan emosional, yang berujung pada berkurangnya semangat kerja. *Burnout* sering kali ditandai dengan gejala seperti stres yang berkepanjangan, rasa tidak berdaya, serta penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, anggota Sat Samapta yang mengalami *burnout* merasa tertekan oleh tuntutan tugas yang tidak sebanding dengan dukungan yang mereka terima, yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Molina & Widyastuti, 2023). ⁸ Tugas yang banyak dan tanggung jawab yang besar, seringkali menyebabkan dampak kelelahan atau *burnout* pada anggota Sat Samapta. *Burnout* adalah suatu kondisi psikologis yang dialami oleh seorang individu akibat tingginya tekanan dan tuntutan pekerjaan, terutama dalam situasi dimana mereka harus melayani kebutuhan banyak orang (Kabdiyono, Perkasa, Ekhsan, Abdullah, & Febrian, 2024).

Burnout pada anggota Sat Samapta sering kali muncul akibat kombinasi antara beban kerja fisik dan mental yang tinggi. Tugas yang melibatkan interaksi langsung dengan masyarakat, pengendalian massa, serta pengamanan objek vital membuat anggota Sat Samapta rentan terhadap stres dan kelelahan. *Burnout* di kalangan anggota Sat Samapta dapat menyebabkan penurunan kinerja, kelelahan emosional, dan bahkan penurunan kepuasan dalam pekerjaan (Nababan & Trapsilawati, 2024). *Burnout* yang terjadi secara terus-menerus dapat memberikan dampak serius pada individu, baik secara fisik maupun mental. Kondisi ini biasanya ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi, yang muncul akibat stres berkepanjangan akibat beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan, serta ketidakmampuan untuk mengatasi tekanan yang ada. Individu yang mengalami *burnout* sering kali merasa lelah secara fisik, tertekan secara emosional, dan kehilangan motivasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Jika tidak ditangani dengan baik, *burnout* dapat mengarah pada penurunan kualitas hidup secara keseluruhan, termasuk gangguan kesehatan fisik dan mental yang lebih parah (Akhrina & Febriani, 2020).

Anggota Sat Samapta yang mengalami *burnout* sering merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, mengakibatkan penurunan kinerja dan ketidakmampuan dalam menangani tugas-tugas rutin. Selain itu, mereka mengalami masalah tidur, depresi, dan gangguan fisik seperti sakit kepala dan nyeri tubuh akibat stres yang berkepanjangan. Proses ini semakin diperburuk

dengan beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan organisasi yang memadai (Hayati, Maslihah, & Musthofa, 2020). Anggota Sat Samapta yang mengalami *burnout* sering merasa kewalahan dengan beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang. Selain itu, interaksi yang buruk dengan pimpinan dan kurangnya dukungan dari rekan kerja juga meningkatkan gejala *burnout* ini. Akibatnya, mereka tidak dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, yang berujung pada penurunan kepercayaan terhadap kepolisian (Sukma, Astuti, & Fatmah, 2020)

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* dapat bervariasi, namun beberapa yang paling dominan adalah tuntutan pekerjaan, masalah peran, kurangnya dukungan sosial, dan kurangnya aktivitas regulasi diri. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan tingkat *burnout*, semakin rendah dukungan sosial yang diterima, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan serta pekerjaan yang monoton juga dapat memicu perasaan bosan dan tertekan, yang pada akhirnya berkontribusi pada timbulnya *burnout*. Tuntutan yang berkaitan dengan pelayanan kepada klien juga dapat menambah beban mental dan emosional, memperburuk kondisi *burnout*. (Akbar & Soetjiningsih, 2022)

Menurut Wiffida, Dwijayanto dan Priastana (2022) dukungan sosial rekan kerja adalah salah satu bentuk dukungan sosial yang berasal dari lingkungan internal dunia kerja individu. Dukungan sosial rekan kerja memiliki peran sangat penting bagi anggota Sat Samapta karena membantu mengurangi

burnout akibat tugas yang berat dan berisiko. Rekan kerja yang suportif dapat menjadi tempat berbagi, sehingga beban emosional terasa lebih ringan. Hubungan yang baik juga memperkuat kerja sama tim dan meningkatkan efektivitas saat bertugas di lapangan. Dengan lingkungan kerja yang saling mendukung, anggota akan lebih tangguh dalam menghadapi tekanan dan tetap termotivasi menjalankan tugas.

Dukungan sosial rekan kerja memiliki hubungan langsung dengan bagaimana seseorang terintegrasi dalam lingkungan sosial di tempat kerjanya.¹⁸ Dukungan sosial dari rekan kerja tidak hanya membantu individu merasa lebih diterima dan dihargai di tempat kerja, tetapi juga meningkatkan rasa kebersamaan dan solidaritas antar anggota tim. Melalui adanya dukungan ini, seseorang lebih mudah beradaptasi dengan tekanan dan tuntutan pekerjaan, sehingga kesejahteraan mental dan motivasinya dalam bekerja dapat meningkat. Dukungan rekan kerja juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana individu merasa nyaman untuk berbagi beban dan tantangan yang mereka hadapi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dari *burnout*.²²

Burnout dan dukungan sosial dari rekan kerja memiliki hubungan yang erat dalam lingkungan kerja.² Dukungan sosial dari rekan kerja berperan penting sebagai faktor protektif terhadap *burnout*. Ketika seseorang menerima dukungan emosional dan bantuan dari rekan-rekannya, maka individu cenderung merasa lebih diperhatikan dan dihargai, sehingga mengurangi

tekanan serta stres yang dialami di tempat kerja. dukungan sosial dari rekan kerja dapat mengurangi kelelahan emosional, yang merupakan salah satu dimensi utama dari *burnout*. Ketika polisi merasa didukung oleh rekan kerja mereka, mereka lebih mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang tinggi dan mengurangi perasaan terasing dan kelelahan emosional. Dukungan sosial juga berperan dalam meningkatkan kinerja polisi, dengan mencegah kelelahan yang dapat mempengaruhi efektivitas mereka dalam menjalankan tugas (Rizqi & Riyanto, 2021). Dukungan sosial rekan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mengurangi tingkat *burnout*, terutama di lingkungan kerja yang penuh tekanan. dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja dapat membantu individu mengatasi stres dan tekanan pekerjaan yang tinggi. Bentuk dukungan sosial seperti dukungan emosional, bantuan praktis, dan kebersamaan dalam kelompok kerja dapat memberikan rasa diterima, mengurangi perasaan terasing, serta meningkatkan motivasi dan kesejahteraan psikologis. Ketika individu merasa bahwa mereka tidak bekerja sendirian dan memiliki sumber daya sosial yang dapat diandalkan, mereka lebih mampu mengatasi tantangan pekerjaan, sehingga mengurangi risiko *burnout* yang diakibatkan oleh kelelahan fisik dan emosional (Asri, Mauluddy, & Febrina, 2023).

Dukungan sosial rekan kerja bagi anggota kepolisian mencakup beberapa bentuk penting, seperti dukungan emosional, penghargaan, dan instrumental. Dukungan emosional memberikan rasa empati dan perhatian, yang membantu anggota kepolisian merasa dihargai dan terhindar dari perasaan terisolasi, sementara dukungan penghargaan berupa pengakuan atas pencapaian

dan usaha mereka dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi. Selain itu, dukungan instrumental berupa bantuan praktis dalam menyelesaikan tugas berat juga memainkan peran besar dalam mengurangi stres yang timbul dari beban kerja. Secara keseluruhan, bentuk-bentuk dukungan sosial ini membantu ³⁵ menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada gilirannya mengurangi risiko *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja anggota kepolisian (Pratiwi, 2023).

Memilih anggota Sat Samapta sebagai subjek penelitian sangat relevan karena mereka ⁸⁷ berada di garis depan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, dengan tugas-tugas yang menuntut ketahanan fisik dan mental tinggi. Beban kerja yang berat, membuat mereka lebih rentan terhadap *burnout* dibandingkan unit lain. Selain itu, intensitas tugas mereka sering kali mengharuskan kolaborasi erat dan ketergantungan ⁴ pada rekan kerja, sehingga dukungan sosial dari rekan kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan ketahanan mental mereka.

Temuan awal ²⁶ ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja berperan signifikan ⁴⁷ dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif, yang dapat membantu mengurangi dampak kelelahan fisik maupun mental. Studi ini ³ bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara dukungan sosial dari rekan kerja dengan *burnout* pada anggota Sat Samapta, mengingat tingginya tuntutan kerja yang mereka hadapi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin meneliti mengenai “Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan *Burnout* pada

Anggota Sat Samapta Polres Bantul” karena anggota Sat Samapta memiliki beban kerja yang berat dan berisiko tinggi, seperti pengendalian massa, patroli, dan penanganan situasi darurat, yang rentan menyebabkan *burnout*.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan arah hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout* pada anggota Sat Samapta Polres Bantul.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dalam bidang psikologi, khususnya terkait dengan hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dan *burnout* di lingkungan kerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai pentingnya dukungan sosial rekan kerja dalam mengurangi dampak negatif dari stress kerja, seperti *burnout*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Anggota Sat Samapta

Penelitian ini membantu anggota memahami pentingnya saling mendukung antar rekan kerja untuk mengurangi stress dan meningkatkan kinerja.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan wawasan mengenai pengaruh dukungan dari rekan kerja bisa dapat mengurangi *burnout*, dan hasilnya dapat digunakan untuk merancang saran atau program yang mendukung kesehatan mental anggota kepolisian.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai landasan yang kokoh dan referensi penting bagi para peneliti selanjutnya yang memiliki minat mendalam untuk menggali lebih jauh, dengan pendekatan yang lebih kompleks maupun inovatif, mengenai dinamika dukungan sosial dari rekan kerja dalam hubungannya dengan fenomena *burnout*, baik dari aspek penyebab, mekanisme perlindungan, hingga strategi intervensi yang dapat dikembangkan dalam berbagai konteks organisasi dan budaya kerja yang berbeda.

1 D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu mengacu pada penelitian kuantitatif mengenai topik dukungan sosial rekan kerja dan *burnout*. Penelitian terkait dengan dukungan sosial rekan kerja dan *burnout* sudah banyak dilakukan oleh peneliti lain, namun biasanya dikaitkan dengan variabel dan subjek yang berbeda-beda.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Soetjiningsih (2022) membahas topik dukungan sosial rekan kerja dan atasan terhadap tingkat *burnout* pada aparatur sipil negara. Penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif dan desain korelasional. Penelitian ini menemukan korelasi negatif antara dukungan sosial dengan *burnout*, dimana dukungan sosial berkontribusi 16,9% terhadap *burnout* sedangkan 83,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam variabel yang digunakan, namun memiliki perbedaan pada subjek, dimana peneliti menggunakan anggota Sat Samapta Polres Bantul.

Penelitian Carissa dan Purwanti (2022) mengeksplorasi dukungan sosial dari rekan kerja sebagai prediktor *burnout* pada guru PAUD selama pandemi Covid-19 dengan pendekatan kuantitatif dan teknik *snowball sampling* hasilnya mengungkap korelasi negatif yang signifikan, di mana peningkatan dukungan sosial berbanding terbalik dengan tingkat kelelahan emosional guru PAUD di masa pandemi. Meskipun variabel penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, subjek yang digunakan berbeda anggota Satuan Samapta Polres Bantul, sehingga memberikan wawasan baru tentang peran dukungan sosial dalam konteks aparat keamanan.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Sengkey, Mongdong dan Hartati (2021) membahas topik dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai di kota Tomohon dengan pendekatan kuantitatif dan metode sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif antara dukungan sosial dan kinerja. Pada penelitian ini, peneliti memiliki kesamaan pada variabel bebas, dan memiliki perbedaan pada variabel tergantung dimana peneliti menggunakan *burnout* sebagai variabel tergantung. Peneliti juga memiliki

perbedaan pada subjek penelitian yang dimana peneliti menggunakan subjek Sat Samapta Polres Bantul.

Penelitian Asri, Mauluddy, dan Febrina (2023) mengeksplorasi peran dukungan sosial rekan kerja terhadap tingkat *burnout* pada perawat dengan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dan desain *causal comparative* temuan menunjukkan bahwa berbagai bentuk *social support* berpengaruh negatif terhadap *burnout*, di mana *companionship support* memberikan kontribusi terbesar. Meskipun variabel yang dikaji sejalan dengan penelitian sebelumnya, studi ini membedakan dirinya melalui subjek penelitian anggota Satuan Samapta Polres Bantul sehingga memperluas wawasan tentang efektivitas dukungan sosial dalam konteks aparat keamanan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fillhumaam, Nurahaju dan Nurcholis (2019) menggunakan topik stres kerja dan kepribadian dengan *burnout* pada Anak Buah Kapal (ABK) KRI X TNI Angkatan Laut Surabaya dengan metode survey kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif signifikan antara stress kerja dan *burnout* serta hubungan kepribadian *Big Five* dengan *burnout*. Pada penelitian ini, peneliti memiliki kesamaan pada variabel tergantung, namun memiliki perbedaan pada variabel bebas dan subjek penelitian yang dimana peneliti menggunakan variabel bebas dukungan sosial dari rekan kerja dan subjek Sat Samapta Polres Bantul.

Penelitian yang dikemukakan oleh Putra dan Muttaqin (2020) secara sistematis mengeksplorasi keterkaitan antara dukungan sosial dan intensitas *burnout* pada perawat di Rumah Sakit X dengan menggunakan metode analisis

korelasi Spearman yang terstruktur secara ketat; temuan empiris mereka mengungkapkan bahwa ketepatan (*accuracy*) dan kepuasan (*satisfaction*) atas dukungan sosial berbanding terbalik secara signifikan dengan tingkat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja artinya semakin akurat dan memuaskan dukungan sosial yang dirasakan, semakin rendah pula gejala *burnout* yang muncul. Dalam kerangka penelitian ini, meski variabel-variabel yang diangkat sejalan dengan studi Putra dan Muttaqin, terdapat perbedaan mendasar pada populasi sampel, di mana fokus penelitian beralih dari perawat di lingkungan rumah sakit ke personel Sat Samapta Polres Bantul sebagai subjek empiris utama, sehingga memungkinkan generalisasi temuan di konteks organisasi keamanan publik yang memiliki dinamika sosial dan stres kerja yang unik.

Penelitian yang dipublikasikan oleh Avionela dan Fauziah (2017) secara sistematis menelaah korelasi antara kecerdasan emosional sebagai kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain dengan tingkat *burnout* pada guru bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro, menggunakan teknik *cluster random sampling* yang ketat untuk memastikan representativitas sampel temuan mereka mengungkapkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional para guru, semakin rendah gejala *burnout* yang meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi kerja. Dalam konteks penelitian ini, variabel terikat yang dieksplorasi tetap sama yakni *burnout* dengan semua dimensinya, namun terdapat inovasi konsep variabel bebas dan subjek

penelitian, di mana fokus bergeser dari kecerdasan emosional ke dukungan sosial rekan kerja sebagai faktor protektif, serta sampel subjek bertransformasi menjadi anggota Sat Samapta Polres Bantul, sehingga memungkinkan penelusuran dinamika sosial dan stres kerja dalam ranah penegakan hukum publik yang memiliki karakteristik unik dibandingkan lingkungan pendidikan.

Penelitian yang dipublikasikan oleh Alverina dan Ambarwati (2019) secara terperinci mengeksplorasi hubungan antara *self-efficacy* yakni keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan, mengorganisir, dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dengan tingkat *burnout* pada perawat psikiatri di rumah sakit jiwa, menggunakan teknik *quota sampling* yang ketat untuk memastikan proporsi partisipan yang representatif hasil analisis empiris mereka menegaskan adanya korelasi negatif yang signifikan, di mana semakin tinggi tingkat *self-efficacy*, semakin rendah pula gejala *burnout* yang mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja. Dalam kerangka penelitian ini, variabel terikat yang diangkat tetap identik yakni *burnout* dengan segala dimensinya, namun terjadi inovasi konseptual pada variabel bebas serta demografi subjek, karena fokus penelitian bergeser dari *self-efficacy* ke dukungan sosial rekan kerja sebagai faktor protektif, serta populasi studi dialihkan menjadi anggota Sat Samapta Polres Bantul, sehingga membuka ruang bagi pemahaman yang lebih kontekstual tentang mekanisme sosial dan stres kerja dalam lingkungan penegakan hukum.

Penelitian yang dilakukan oleh Fanani (2020) mengambil topik stress kerja dengan *burnout* pada perawat di rumah sakit dengan pendekatan kuantitatif *cross-sectional*. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stress kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan tingkat *burnout*. Pada penelitian ini, peneliti memiliki kesamaan pada variabel tergantung, namun memiliki perbedaan pada variabel bebas dan subjek penelitian yang dimana peneliti menggunakan variabel bebas dukungan sosial dari rekan kerja dan subjek Sat Samapta Polres Bantul.

Penelitian yang dilakukan Ariani (2015) mengkaji topik dukungan sosial rekan kerja dan komitmen karier pada guru SMA di kota Salatiga menggunakan analisis korelasional *person product moment*. Penelitian ini menunjukkan hasil adanya hubungan signifikan antara dukungan sosial dan komitmen karier. Pada penelitian ini, peneliti memiliki kesamaan pada variabel bebas, namun memiliki perbedaan pada variabel tergantung dan subjek penelitian yang dimana peneliti menggunakan variabel tergantung *burnout* dan subjek Sat Samapta Polres Bantul.

Penelitian Pebrian dan Indriana (2019) menelaah pengaruh dukungan sosial rekan kerja terhadap kecerdasan adversitas pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan menerapkan teknik *cluster random sampling* hasilnya memperlihatkan hubungan positif dan signifikan, dimana semakin besar dukungan sosial yang diterima, semakin tinggi pula tingkat kecerdasan adversitas perawat, dan sebaliknya. Meskipun variabel bebas dukungan sosial rekan kerja sejalan dengan penelitian ini, terdapat

perbedaan pada variabel terikat, yakni *burnout*, serta pada subjek penelitian, yang dalam studi ini difokuskan pada anggota Satuan Samapta Polres Bantul.

⁵ Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti tidak melihat adanya persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian dari peneliti. Oleh karena itu peneliti menjabarkan beberapa perbedaan penelitian:

1. Keaslian Topik

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terdiri dari dua variabel yaitu *burnout* sebagai variabel tergantung dan dukungan sosial rekan kerja sebagai variabel bebas. Topik penelitian yang peneliti ambil tentang ³ “Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan *Burnout* pada anggota Sat Samapta Polres Bantul”. Penelitian yang peneliti gunakan dengan beberapa penelitian terdahulu mempunyai kesamaan pada variabel namun berbeda dalam posisi variabel.

2. Keaslian Teori

Penelitian ini secara konseptual dibangun di atas pijakan teoritis utama yaitu ⁵³ teori *burnout* yang dirintis oleh Maslach dan Jackson (1981), serta ² teori dukungan sosial rekan kerja yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2011).

3. Keaslian Alat Ukur

¹ Pada penelitian ini, alat ukur untuk variabel *burnout* ⁵ Penelitian ini menggunakan skala yang dimodifikasi dari Widhianingtanti dan Lujtelaar (2022) berdasarkan *The Maslach-Trisni Burnout Inventory* milik Maslach dan Jackson (1981) yang berjumlah 22 aitem pernyataan. Selanjutnya, untuk

variabel dukungan sosial rekan kerja penelitian ini menggunakan skala dari (Hartini, Ernawati, & Purnomosidi, 2025) yang diadaptasi dari Nurmalasari (2019) berdasarkan aspek Sarafino (2011) yang terdiri dari 32 aitem pernyataan dengan pembagian 21 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable*.

4. Keaslian Subjek

Subjek penelitian ini terdiri dari anggota Sat Samapta Polres Bantul yang terdaftar secara aktif, baik laki-laki maupun perempuan, dengan rentang usia 18–58 tahun. Meskipun variabel bebasnya serupa dengan studi-studi terdahulu, perbedaan pada variabel terikat dan karakteristik subjek memastikan bahwa penelitian ini menyajikan sudut pandang yang unik, sehingga topik yang diangkat benar-benar orisinal.

Kesimpulan keaslian penelitian ini terletak pada penggabungan variabel *burnout* sebagai variabel tergantung dan dukungan sosial rekan kerja sebagai variabel bebas, dengan fokus pada anggota Sat Samapta Polres Bantul. Meskipun ada kesamaan variabel dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan perbedaan pada posisi variabel, subjek yang unik, serta penggunaan alat ukur yang dimodifikasi. Penelitian ini didasarkan pada teori-teori utama mengenai *burnout* dan dukungan sosial, serta menggunakan skala yang relevan untuk mengukur kedua variabel tersebut, menjadikannya orisinal dalam konteks dan kontribusinya terhadap pemahaman hubungan dukungan sosial dengan *burnout* dalam konteks aparat keamanan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Variabel Tergantung : *Burnout*
2. Variabel Bebas : Dukungan Sosial Rekan Kerja

B. Definisi Operasional

1. *Burnout*

Burnout adalah kondisi psikologis pada anggota Sat Samapta yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat stres kerja yang berkepanjangan serta tuntutan emosional yang tinggi. Pada penelitian ini, *burnout* akan diukur menggunakan skala dari Widhianingtanti dan Luijtelaar (2022) berdasarkan alat ukur *The Maslach-Trisni Burnout Inventory* milik Maslach dan Jackson (1981) dengan aspek kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.

2. Dukungan Sosial Rekan Kerja

Dukungan sosial adalah bantuan emosional, penghargaan, kenyamanan, serta bantuan praktis yang diberikan oleh individu atau kelompok untuk membantu seseorang menghadapi situasi sulit. Pada penelitian ini, dukungan sosial rekan kerja akan diukur menggunakan skala dari Hartini, Ernawati, & Purnomosidi (2025) yang dimodifikasi dari

Nurmalasari (2019) berdasarkan alat ukur dukungan sosial rekan kerja milik Sarafino dan Smith (2011).

C. Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono (2015), ³⁰ populasi mengacu pada sekelompok objek atau subjek yang mempunyai jumlah serta karakteristik tertentu dan dipilih oleh peneliti sebagai objek kajian untuk dianalisis. Dalam penelitian kuantitatif, diperlukan pemilihan sampel untuk mewakili populasi yang besar guna mengatasi keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga dalam proses penelitian. ¹⁶ Sampel itu sendiri merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik spesifik dan dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi yang sedang diteliti (Sugiyono, 2015).

Populasi pada penelitian ini adalah personel Sat Samapta Polres Bantul sebagai subjek kajian, yang dipilih secara sengaja melalui *purposive sampling* metode seleksi sampel berdasarkan kriteria khusus guna menjamin relevansi data dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2015), teknik *purposive sampling* memungkinkan penentuan responden berdasar karakteristik tertentu sehingga data yang diperoleh lebih akurat, ⁸³ relevan, dan sesuai dengan permasalahan yang dikaji. Dalam konteks penelitian ini, penerapan metode ini bertujuan untuk memastikan bahwa subjek yang dipilih benar-benar memiliki pengalaman, wawasan, atau karakteristik khusus yang dapat memberikan informasi yang mendalam dan bermakna. Dengan demikian, teknik ini tidak hanya meningkatkan validitas hasil penelitian, tetapi juga memungkinkan

peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

Penelitian ini menerapkan teknik *purposive sampling*, yakni metode pemilihan sampel secara sengaja berdasarkan pertimbangan khusus, dengan menggunakan instrumen atau tes tertentu yang disesuaikan dengan kriteria penelitian untuk menentukan jumlah responden yang akan dijadikan sampel. Maka dari itu, kriteria subjek penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Anggota Sat Samapta Polres Bantul
2. Laki-laki/Perempuan
3. Usia 18-58 Tahun

D. Metode Pengumpulan Data

1. Skala *Burnout*

Alat ukur yang akan digunakan peneliti dalam mengukur *burnout* ialah memodifikasi skala dari Widhianingtanti dan Luitelaar (2022) berdasarkan *The Maslach-Trisni Burnout Inventory* milik Maslach dan Jackson (1981) yang berjumlah 22 aitem pernyataan dengan memodifikasi kalimat aitem pernyataan yang disesuaikan dengan kondisi subjek.

Tabel 3.1 Blueprint Skala *Burnout* Sebelum Uji Coba

Aspek	Fav		Unfav	
	Aitem	Jumlah	Aitem	Jumlah
Kelelahan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9	-	0
Depersonalisasi	10, 11, 12, 13, 14	5	-	0
<i>accomplishment</i>	-	-	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	8
		14		8

Penelitian ini menggunakan skala sikap model Likert untuk mengukur dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, pernyataan skala dibagi menjadi dua kategori *favorable* (mendukung objek sikap) dan *unfavorable* (tidak mendukung objek sikap) dengan lima alternatif jawaban tidak pernah (TP), jarang (J), kadang-kadang (KK), sering (S), dan sangat sering (SS). Pada butir *favorable*, skor diberikan dari lima poin untuk respons “TP” hingga satu poin untuk “SS”, sementara pada butir *unfavorable* penilaian dibalik, mulai dari satu poin untuk “TP” hingga lima poin untuk “SS”.

Tabel 3.2 Model Likert

	Kategori Respon				
	TP	J	KK	S	SS
Favorable	1	2	3	4	5
Unfavorable	5	4	3	2	1

2. Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja

Alat ukur yang akan digunakan peneliti dalam mengukur dukungan sosial rekan kerja ialah memodifikasi skala dari Hartini, Ernawati, dan Purnomosidi (2025) yang dikembangkan dari Nurnalasari (2019) berdasarkan aspek Sarafino dan Smith (2011) yang terdiri dari 32 aitem pernyataan dengan pembagian 21 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable* dengan memodifikasi kalimat aitem pernyataan yang disesuaikan dengan kondisi subjek.

Tabel 3.3 *Blueprint* Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja Sebelum Uji Coba

Aspek	Fav		Unfav	
	Aitem	Jumlah	Aitem	Jumlah
Dukungan Emosional	32, 30, 27, 26, 23, 31, 28	7	29, 25, 21, 19, 24, 22	6
Dukungan Instrumental	20, 17, 18, 16	4	-	0
Dukungan Informasi	14, 10, 13, 11	4	15, 12, 7, 8	4
Dukungan Penghargaan	6, 1, 9, 5, 2, 3	6	4	1
		21		11

Penelitian ini menggunakan skala sikap model Likert untuk mengukur aspek dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan. Pernyataan skala dibagi menjadi dua kategori *favorable* (mendukung objek sikap) dan *unfavorable* (tidak mendukung objek sikap) dengan empat alternatif jawaban sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Pada butir *favorable*, skor diberikan dari lima poin untuk respons “SS” hingga satu poin untuk “STS”, sementara pada butir *unfavorable* penilaian dibalik, mulai dari satu poin untuk “SS” hingga lima poin untuk “STS”.

Tabel 3.4 Model Likert

	Kategori Respon				
	STS	TS	N	S	SS
Favorable	1	2	3	4	5
Unfavorable	5	4	3	2	1

E. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan salah satu tahapan awal yang sangat penting dan tidak dapat dilewatkan dalam proses analisis data, khususnya sebelum melangkah ke tahap pengujian hipotesis. Tahap ini berfungsi sebagai fondasi untuk memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi syarat-syarat statistik tertentu yang dibutuhkan dalam penggunaan teknik analisis parametrik. Dalam konteks penelitian ini, uji asumsi yang dilakukan mencakup dua aspek utama yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Kedua pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan tersebar secara normal dan apakah hubungan antar variabel yang diteliti bersifat linear. Pelaksanaan kedua uji tersebut dilakukan secara sistematis dan terkomputerisasi dengan memanfaatkan perangkat lunak statistik SPSS versi 25 for Windows.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur statistik yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah data empiris yang dikumpulkan dalam penelitian mengikuti distribusi normal, yang merupakan asumsi mendasar dalam berbagai teknik analisis statistik parametrik (Widana & Muliani, 2020). Pengujian ini memiliki signifikansi metodologis yang krusial, karena keberadaan distribusi normal dalam data memungkinkan penerapan metode analisis inferensial dengan tingkat keandalan yang lebih tinggi.

72

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-*

Smirnov dengan dukungan perangkat lunak SPSS versi 25 *for Windows*,

yang memungkinkan analisis data dilakukan secara lebih sistematis dan

akurat. Data dianggap ³² berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*p-*

value) yang diperoleh lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan

⁴² bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data

empiris dengan distribusi normal teoretis. Sebaliknya, jika nilai

signifikansi berada di bawah 0,05, maka data dianggap tidak

berdistribusi normal, sehingga diperlukan pendekatan alternatif, seperti

transformasi data atau penerapan metode statistik non-parametrik, guna

memastikan validitas hasil analisis (Sugiyono, 2022)

8

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah hubungan

antara variabel independen dan variabel dependen menunjukkan pola

yang bersifat linear. Secara teoritis, linearitas merujuk pada keterkaitan

antara dua variabel yang membentuk hubungan dalam bentuk garis lurus,

yang merupakan asumsi penting dalam berbagai teknik analisis statistik

parametrik. Pengujian ini umumnya digunakan sebagai salah satu

persyaratan dalam analisis data, khususnya ketika menerapkan regresi

linear sederhana, guna memastikan bahwa hubungan antara variabel

dapat dianalisis secara valid menggunakan metode tersebut (Widana &

Muliani, 2020).

Uji linearitas dalam penelitian penulis bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara variabel *burnout* dan dukungan sosial rekan kerja, sehingga dapat memastikan apakah hubungan tersebut mengikuti pola garis lurus. Analisis dilakukan menggunakan metode *deviation from linearity*, yang dieksekusi dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 for Windows guna memperoleh hasil yang akurat dan objektif. Uji ini menjadi langkah penting dalam analisis statistik karena menentukan apakah model regresi yang digunakan sesuai untuk menggambarkan hubungan antara kedua variabel. Interpretasi hasil pengujian didasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh jika nilai $p > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bersifat linear, yang berarti hubungan antara *burnout* dan dukungan sosial rekan kerja dapat direpresentasikan dengan garis lurus. Sebaliknya, jika nilai $p < 0,05$, maka hubungan antara kedua variabel dapat dianggap tidak linear.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah peneliti melakukan uji asumsi pada variabel dukungan sosial rekan kerja (X) dan *burnout* (Y). Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Pearson Product Moment*, yang bertujuan untuk mengevaluasi hipotesis dengan mengukur korelasi antara dua variabel. Jika kedua variabel memiliki data yang sebanding, koefisien korelasi digunakan untuk mengidentifikasi hubungan dan mendukung asumsi yang ada. Analisis korelasi ini dapat mengevaluasi

seberapa kuat ¹² hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dan *burnout*.
 Namun, ⁴ jika data tidak berdistribusi normal, analisis dilakukan
 menggunakan metode non-parametrik, yaitu Korelasi *Spearman Rank*.

F. Kredibilitas

1. Validitas

Penilaian ahli atau *expert judgement* digunakan untuk menilai validitas pengukuran dalam penelitian ini. *Expert judgement* merupakan validitas yang ditentukan dengan membandingkan instrumen yang disiapkan oleh peneliti dengan validitas atau ketergantungan dari ³⁴ isi tes melalui analisis logis oleh individu yang berkualitas atau pendapat ahli. ² Pada penelitian ini, validitas yang dipakai adalah validitas isi dengan menggunakan pengembangan instrumen atau penggunaan kisi-kisi instrumen yang dapat membantu mendukung validitas.

Untuk memastikan kuesioner yang telah disusun benar-benar mengukur konstruk yang diinginkan, peneliti melaksanakan uji validitas terhadap setiap butir pernyataan. Validitas konstruk ini bertujuan mengecek apakah butir-butir tersebut sahih dalam merepresentasikan variabel penelitian. Dalam studi ini, validitas konstruk diukur menggunakan koefisien *Aiken's V*. Metode *Aiken's V* dipilih karena kemampuannya menilai kesesuaian butir pernyataan terhadap aspek-aspek teoretis yang diacu.

Evaluasi keabsahan butir dilakukan lewat penilaian ahli (*expert judgement*), di mana para pakar memberikan masukan berupa kategori butir siap pakai tanpa revisi, butir yang memerlukan perbaikan sebagian, atau butir

yang harus dirombak sepenuhnya (Sugiyono, 2015). Rumus Aiken's

V adalah sebagai berikut:

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

Keterangan:

$\sum s$ = Total skor yang diberikan (n) dalam satu aitem $s = r - l_o$

r = skor yang diberikan oleh setiap ahli

l_o = skor terendah pada skala validitas (1)

c = skor tertinggi pada skala validitas (4)

n = jumlah ahli (rater) yang menilai

Koefisien Aiken's V dibentuk dari total selisih skor, jumlah rater, dan rentang skala validitas yang berjalan dari 1 hingga 4, menghasilkan nilai antara 0 hingga 1 apabila V melebihi 0,5, butir tersebut dikategorikan sah karena dianggap mampu mewakili konstruk yang diukur (Azwar, 2012). Peneliti kemudian menguji coba kuesioner pada sampel sesuai kriteria, mengumpulkan data uji coba, dan menganalisis validitas setiap butir melalui korelasi *Pearson Product Moment*. Butir dianggap valid jika koefisien korelasi hitung lebih besar daripada nilai kritis table. Sebaliknya, jika koefisien hitung lebih kecil dari r tabel, butir tersebut dibatalkan dan tidak digunakan lagi (Sugiyono, 2015).

2. Reliabilitas dan Seleksi Aitem

Uji reliabilitas dalam penelitian penulis dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS for Windows versi 25. Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian mampu

menghasilkan data yang konsisten dalam mengukur suatu fenomena, meskipun digunakan dalam berbagai kondisi atau waktu yang berbeda. Untuk menilai reliabilitas instrumen, penelitian penulis menerapkan metode *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan standar *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang dapat diterima apabila nilai koefisiennya minimal mencapai 0,70 atau 0,7. Sementara itu, apabila nilai koefisien reliabilitas mendekati 0,90 atau bahkan mencapai 1,00, maka instrumen tersebut dikategorikan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan memuaskan (Azwar, 2012). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS versi 22.

Daya diskriminasi item, menurut Azwar, adalah kemampuan sebuah item untuk membedakan antara individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Dalam konteks analisis item dengan SPSS, hal ini sering diukur dengan korelasi item-total (*item-total correlation*). Koefisien korelasi yang lebih tinggi menunjukkan daya diskriminasi yang lebih baik, dan umumnya dianggap memuaskan jika mencapai 0,30 atau lebih. (Azwar, 2012)

G. Rancangan Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan mengadopsi kerangka kuantitatif yang tegas, menggunakan metode korelasional sebagaimana diuraikan secara komprehensif oleh Sugiyono (2021) sebagai pendekatan sistematis untuk menilai sekaligus memetakan kekuatan dan arah hubungan antar variabel

yang dipergunakan untuk secara cermat mengevaluasi sejauh mana variabel dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja (meliputi aspek dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi) berkorelasi dengan berbagai indikator *burnout* (termasuk kelelahan emosional, depersonalisasi, dan perasaan berkurangnya capaian pribadi) pada anggota Sat Samapta Polres Bantul. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermakna sebagai upaya identifikasi adanya korelasi antar variabel, tetapi juga berfokus pada kuantifikasi proporsi dan kontribusi variabel dukungan sosial rekan kerja dalam menjelaskan variabilitas tingkat kelelahan emosional petugas, sehingga hasilnya nanti dapat dijadikan landasan empiris untuk merumuskan intervensi organisasi dan kebijakan manajerial yang lebih tepat sasaran di lingkungan institusi penegak hukum.

2. Prosedur Penelitian

a. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan, peneliti merumuskan masalah penelitian, termasuk variabel yang akan diteliti, hubungan antar variabel, dan kerangka teori. Selanjutnya, peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, seperti buku dan jurnal, dan memilih subjek penelitian yang sesuai. Peneliti juga menyiapkan peralatan dan memperoleh izin untuk penelitian. Selain itu, peneliti melakukan asesmen awal melalui wawancara dan observasi untuk mengumpulkan data tentang dukungan sosial rekan kerja dan *burnout*.

b. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini, peneliti merancang dan menyiapkan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disesuaikan berdasarkan kajian teori serta saran dari para ahli (*expert judgement*), agar instrumen tersebut relevan dengan konteks penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan uji validitas isi guna memastikan bahwa setiap aitem dalam skala benar-benar merepresentasikan aspek yang ingin diukur. Instrumen yang telah dirancang kemudian diuji coba melalui *try out* kepada sekelompok anggota Sat Samapta yang memiliki karakteristik serupa dengan responden utama. *Try out* ini bertujuan untuk menilai kualitas aitem dalam skala dari segi reliabilitas dan validitas, sehingga dapat dipastikan bahwa alat ukur tersebut layak digunakan dalam proses pengumpulan data utama. Setelah analisis menunjukkan bahwa instrumen telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, pengumpulan data dilanjutkan menggunakan kuesioner berbasis *Google Form* agar mudah diakses oleh para responden.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan, seperti pengelompokan subjek berdasarkan skor variabel, pengujian asumsi statistik (seperti normalitas dan linearitas) untuk menilai kesesuaian model analisis, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antar variabel sesuai dengan rumusan masalah. Sebelum mengisi kuesioner, responden diminta untuk membaca dan menyetujui formulir persetujuan partisipasi (*informed consent*) sebagai

tanda kesediaan mereka mengikuti penelitian. Setelah itu, responden¹⁸ diminta untuk memberikan skor terhadap setiap pernyataan dalam instrumen sesuai dengan kondisi yang mereka alami, di mana skala penilaian telah dirancang agar mudah dipahami dan diisi.

c. Tahap Pengolahan Data

Pada tahapan pengolahan data dalam penelitian ini, seluruh data⁶⁰ yang telah berhasil dikumpulkan dari responden kemudian dianalisis secara sistematis dengan memanfaatkan dua perangkat lunak pendukung, yaitu Microsoft Excel dan SPSS versi 25 for Windows.³⁴ Kedua aplikasi tersebut digunakan secara komplementer guna memastikan proses analisis berjalan secara akurat, efisien, dan terukur sesuai dengan kebutuhan analisis statistik yang diperlukan. Setelah proses pengolahan data selesai dilaksanakan, langkah selanjutnya yang tidak kalah penting adalah melakukan interpretasi terhadap hasil analisis yang telah diperoleh. Proses interpretasi ini menjadi krusial karena berfungsi sebagai jembatan antara temuan numerik dengan makna substantif yang terkandung di dalamnya. Peneliti dituntut untuk melakukan penafsiran data secara menyeluruh, objektif, dan tidak bias serta senantiasa berlandaskan pada hasil analisis statistik yang telah dilakukan.

d. Tahap Evaluasi

Setelah seluruh proses analisis data selesai dilakukan secara menyeluruh dan mendalam, langkah berikutnya yang ditempuh oleh

peneliti adalah menyusun laporan penelitian sebagai bentuk akhir dari keseluruhan rangkaian kegiatan ilmiah yang telah dilaksanakan. Penyusunan laporan ini menjadi tahap yang sangat penting karena berfungsi sebagai media untuk mendokumentasikan seluruh proses, hasil, dan temuan penelitian secara tertulis. Dalam menyusun laporan tersebut, peneliti wajib menyusunnya dengan cara yang sistematis, terstruktur, logis, serta disajikan secara jelas agar mudah dipahami oleh pembaca maupun pihak yang berkepentingan. Penyusunan harus mengikuti format ilmiah yang berlaku agar kredibilitas dan kualitas laporan tetap terjaga. Setelah laporan penelitian berhasil disusun secara lengkap, peneliti kemudian melanjutkan dengan merumuskan simpulan sebagai hasil akhir dari interpretasi terhadap data yang telah dianalisis. Simpulan ini merupakan ringkasan dari inti temuan yang diperoleh

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

5

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

64

92



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Polres Bantu

2025, jumlah keseluruhan personel aktif di Polres Bantul mencapai 1.571

meliputi satuan lalu lintas, intelijen, reserse criminal (reskrim), satuan reserse narkoba (satresnarkoba), dan profesi dan pengamanan (propam). Adapun personel yang tergabung dalam Satuan Samapta berjumlah 128 orang, terdiri dari anggota berpangkat tamtama hingga perwira. Sampai dengan laporan ini dibuat, peneliti belum meminta update jumlah personel dikarenakan dengan keadaan mutasi atau penambahan anggota yang tidak bisa diprediksi. Salah satu satuan yang menjalankan tugas operasional secara langsung di lapangan adalah Sat Samapta.

Satuan fungsi tersebut memiliki tugas utama dalam bidang preventif seperti patroli rutin, pengamanan objek vital, pengaturan lalu lintas incidental, serta penanganan awal terhadap gangguan keamanan. Selain itu Sat Samapta juga dilengkapi dengan kemampuan respon cepat untuk menangani situasi darurat, serta mendukung tugas-tugas kepolisian lainnya.

2. Persiapan Penelitian

Terdapat langkah-langkah yang harus dilaksanakan oleh peneliti sebelum dilakukannya pengambilan data penelitian, diantaranya:

a. Persiapan Administrasi

Peneliti melakukan persiapan administrasi pada tiga tahap, yaitu pada proses pengambilan data awal sebelum memulai penelitian, proses uji coba alat ukur, dan proses pengambilan data penelitian. Peneliti mengajukan surat izin pengambilan data awal penelitian kepada instansi terkait dengan nomor B/077/FES/II/2025 dan tanggal surat 27 Februari 2025. Pada pengambilan data awal, peneliti tidak mendapat surat

jawaban dari pihak instansi, namun langsung dihubungi dan diarahkan untuk dapat melaksanakan wawancara dengan pihak terkait.

Berikutnya peneliti mengajukan surat izin penelitian untuk mengambil data uji coba alat ukur kepada Polresta Yogyakarta dengan nomor B/395/FES/VI/2025 dan tanggal surat 16 Juni 2025. Polresta Yogyakarta menyetujui pengambilan data uji coba setelah dilakukannya konfirmasi surat izin yang sudah diberikan. Melalui bagian SDM yang memberikan nota dinas kepada Sat Samapta. Berikutnya peneliti berkoordinasi dengan salah satu KBO (Kepala Bagian Operasional) dan melakukan wawancara terlebih dahulu, serta memberikan tautan kuesioner uji coba. Namun pengambilan data uji coba tidak mendapatkan surat balasan karena pada saat peneliti mengkonfirmasi surat izin penelitian uji coba, dari pihak instansi langsung mengizinkan untuk melaksanakan uji coba secara lisan.

Berikutnya peneliti mengajukan surat izin penelitian kepada Polres Bantul dengan nomor B/452/FES/VI/2025 dan tanggal surat 30 Juni 2025. Pada pengambilan data di Polres Bantul, peneliti mendapatkan surat balasan dari instansi dengan nomor Sket /03 /VII / DIK.2.3. / 2025/ BagSDM dan tanggal surat 25 Juli 2025. Berdasarkan surat tersebut, peneliti memperoleh persetujuan untuk melaksanakan uji coba alat ukur di Polresta Yogyakarta, dan pengambilan data di Polres Bantul. Pelaksanaan berlangsung mulai tanggal 23 Juni hingga 7 Juli 2025.

1 b. Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berbentuk skala, dengan tipe skala *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala *burnout* dan skala dukungan sosial rekan kerja.

1) Skala *Burnout*

Alat ukur *burnout* dimodifikasi dari skala milik Widhianingtanti dan Lujitelaar (2022) berdasarkan *The Maslach-Trisni Burnout Inventory* milik Maslach dan Jackson (1981) dengan tiga dimensi utama yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Peneliti melakukan modifikasi aitem dari skala tersebut. Skala *burnout* yang digunakan terdiri dari 22 aitem, yang dibagi menjadi 14 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*. Kriteria jawaban pada skala ini menggunakan skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu tidak pernah (TP), jarang (J), kadang-kadang (KK), sering (S), sangat sering (SS).

2) Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja

Instrument dukungan sosial rekan kerja memodifikasi skala dari Hartini, Ernawati, & Purnomosidi (2025) yang dikembangkan dari Nurmalasari (2019). Penyusunan skala tersebut mengacu pada empat aspek dukungan sosial menurut Sarafino dan Smith (2011) yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan informasi, dan dukungan instrumental. Peneliti melakukan penyesuaian aitem dalam skala tersebut. Skala dukungan sosial

rekan kerja terdiri dari 32 pernyataan, yang terbagi menjadi 21 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable*. Kriteria jawaban pada skala ini menggunakan skala *likert* yang terdiri dari lima jawaban yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), netral (N), sesuai (S), sangat sesuai (SS).

c. Uji Validitas Isi

Pada uji validitas peneliti menggunakan 14 ratter dengan batas minimal 0,67 (Aiken, 1985). Pengisian ratter dilakukan mulai tanggal 2 Juni 2025 sampai 7 Juni 2025. R1, R2, R3 merupakan dosen program studi psikologi di salah satu universitas swasta di Yogyakarta. R4, R9, R13, dan R4 merupakan sarjana psikologi. R5 dan R7 merupakan sarjana psikologi yang bekerja sebagai *freelance recruiter*. R6 merupakan sarjana psikologi yang bekerja sebagai *behavioral therapist*. R8 merupakan sarjana psikologi yang bekerja pada staff perusahaan swasta. R10 merupakan sarjana psikologi bekerja pada staff HR di Perusahaan swasta. R11 adalah sarjana psikologi yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil, dan R12 merupakan sarjana psikologi yang bekerja sebagai *peer counsellor*. Hasil analisis validitas isi berdasarkan penilaian yang diberikan ratter, bahwa tidak ada aitem yang gugur untuk kedua skala. Pada variabel *burnout* memiliki koefisien *Aiken's V* dengan rentang $V = 0,767 - 0,892$. Kemudian pada variabel dukungan sosial rekan kerja memiliki koefisien *Aiken's V* dengan rentang $V = 0,7332 - 0,901$ sehingga aitem variabel dapat dikatakan valid.

d. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Peneliti melakukan uji coba (*try out*) instrumen penelitian pada tanggal 23 - 25 Juni 2025 dengan melibatkan 56 responden dari 118 anggota Sat Samapta Polresta Yogyakarta. Responden diambil sebagian dari anggota Sat Samapta Polresta Yogyakarta karena tahap ini bertujuan untuk menguji reliabilitas alat ukur. Oleh karena itu, jumlah responden yang digunakan tidak harus keseluruhan populasi, melainkan cukup sebagian yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi target. Berdasarkan wawancara, Polresta Yogyakarta memiliki tingkat beban kerja yang tinggi. Polresta Yogyakarta berbeda dengan Polres lain dalam tingkat pengamanan, terutama unjuk rasa. Wilayah kota Yogyakarta adalah tempat yang strategis untuk digunakan masa melakukan orasi sebagai sumber mengadakan demo dan kerusuhan.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui media *Google Form*. Peneliti memberikan tautan kepada atasan Sat Samapta, kemudian tautan tersebut dibagikan dalam grup fungsi Sat Samapta Polresta Yogyakarta. Kuesioner berisikan instruksi pengisian, *informed consent*, identitas subjek, serta dua skala psikologi yaitu *burnout* dan dukungan sosial rekan kerja.

e. Hasil Analisis Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem

Hasil dari uji reliabilitas dan seleksi aitem kedua skala dalam penelitian ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil sebagai berikut:

1) Skala *Burnout*

Terdapat dua putaran dalam analisis reliabilitas dan seleksi aitem. Putaran pertama, dari 22 aitem pernyataan terdapat 1 pernyataan yang gugur, yaitu aitem nomor 5 ($r = 0,281$). Reliabilitas putaran pertama yaitu $\alpha = 0,926$.

Putaran kedua, sudah tidak ada aitem yang gugur, jumlah aitem akhir adalah 21 dengan $r = 0,410 - 0,699$. Reliabilitas putaran kedua yaitu $\alpha = 0,928$. Nilai koefisien $> 0,7$ menunjukkan bahwa aitem-aitem dalam skala *burnout* reliabel. Berikut ini adalah *blueprint* skala *burnout* setelah uji coba dan nomor aitem disesuaikan:

Tabel 4. 1 *Blueprint Skala Burnout Setelah Uji Coba*

Aspek	Fav		Unfav	
	Aitem	Jumlah	Aitem	Jumlah
Kelelahan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8	-	0
Depersonalisasi	9, 10, 11, 12, 13	5	-	0
<i>accomplishment</i>	-		14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	8
Total Aitem		13		8

2) Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja

Terdapat dua putaran dalam analisis reliabilitas dan seleksi aitem. Putaran pertama, dari 32 aitem pernyataan terdapat 7 pernyataan yang gugur, yaitu aitem nomor 2 ($r = -0,089$), nomor 4 ($r = 0,118$), nomor 18 ($r = -0,317$), nomor 20 ($r = 0,275$), nomor 26 ($r = 0,183$), nomor 29 ($r = -0,367$), dan nomor 30 ($r = 0,287$). Reliabilitas putaran pertama yaitu $\alpha = 0,852$.

Putaran kedua, sudah tidak ada aitem yang gugur, jumlah aitem akhir adalah 25 dengan $r = 0,331 - 0,725$. Reliabilitas putaran kedua yaitu $\alpha = 0,901$. Nilai koefisien $> 0,7$ menunjukkan bahwa aitem-aitem dalam skala dukungan sosial rekan kerja reliabel. Berikut ini adalah *blueprint* skala dukungan sosial rekan kerja setelah uji coba dan nomor aitem disesuaikan:

Tabel 4. 2 *Blueprint* Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Fav	Jumlah	Unfav	Jumlah
	Aitem		Aitem	
Dukungan Emosional	25, 24, 22, 23, 19	5	21, 18, 20, 17, 16	5
Dukungan Instrumental	15, 14	2	-	0
Dukungan Informasi	12, 11, 8, 9	4	13, 10, 5, 6	4
Dukungan Penghargaan	4, 7, 3, 2, 1	5	-	1
Total Aitem		16		9

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 1 Juli hingga 7 Juli 2025 secara daring, dengan membagikan tautan *Google Form* kepada anggota personel yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu anggota Sat Samapta Polres Bantul. Setelah memperoleh izin penelitian dari pihak instansi, peneliti melakukan koordinasi dengan staff satuan untuk menindaklanjuti proses penelitian.

Setelah berkoordinasi dengan pihak instansi melalui aplikasi pesan online berupa *Whatsapp* (WA), kemudian peneliti memberikan tautan kuesioner tersebut dan disebarkan oleh pihak satuan fungsi melalui *Whatsapp Group*. Kuesioner berisikan instruksi pengisian, *informed consent*, identitas subjek,

serta dua skala psikologi yaitu dukungan sosial rekan kerja dan *burnout*. Setelah pengisian selesai, peneliti memeriksa formulir yang telah dikirim untuk memastikan data terkumpul lengkap. Jumlah responden yang mengisi kuesioner secara lengkap sebanyak 98 orang, dan seluruh data dapat digunakan dalam analisis penelitian.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari skala yang disebarkan secara daring melalui *Google Form*, tercatat sebanyak 98 responden yang seluruhnya merupakan anggota Sat Samapta Polres Bantul. Deskripsi subjek penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden, serta membantu peneliti memahami distribusi data berdasarkan kategori tertentu.

Berikut merupakan tabel responden penelitian berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 3 Data Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	96	98%
Perempuan	2	2%
Total	98	100%

Berdasarkan data yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan secara jelas bahwa mayoritas besar responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner berasal dari kelompok berjenis kelamin laki-laki, yakni sebanyak 96 orang yang mewakili 98% dari total keseluruhan responden. Sementara itu, hanya segelintir kecil responden, yakni sebanyak 2 orang

atau setara dengan 2% dari total jumlah partisipan yang diketahui berjenis kelamin Perempuan. Temuan ini secara tegas mengindikasikan adanya ketimpangan atau dominasi jumlah responden laki-laki yang sangat signifikan jika dibandingkan dengan jumlah responden Perempuan, yang nyaris tidak tampak secara proporsional dalam distribusi data partisipasi penelitian. Responden berjenis kelamin perempuan nampak lebih sedikit dari laki-laki dikarenakan bertugas lebih condong pada bagian staff satuan, yang tidak terjun ke lapangan.

Berikut merupakan deskripsi responden penelitian berdasarkan usia untuk masing masing Batasan promosi pangkat:

1 Tabel 4. 4 Deskripsi Data Penelitian Promosi Pangkat Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Presentase
18-22 Tahun	66	67,3%
23-28 Tahun	19	19,4%
29-34 Tahun	5	5,1%
35-40 Tahun	3	3,1%
41-46 Tahun	5	5,1%
Total	98	100%

Tabel tersebut menggambarkan distribusi usia responden yang terlibat dalam penelitian mengenai promosi pangkat di Polri. Dari total 98 responden, sebagian besar berada pada rentang usia 18 hingga 22 tahun, dengan jumlah 66 responden atau sekitar 67,3% dari keseluruhan. Kelompok usia 23 hingga 28 tahun mencakup 19 responden (19,4%), sedangkan rentang usia 29 hingga 34 tahun, 35 hingga 40 tahun, dan 41 hingga 46 tahun masing-masing diwakili oleh 5 responden (5,1%). Data ini menunjukkan dominasi usia muda dalam penelitian ini, yang juga

mencerminkan ketentuan usia minimal untuk mendaftar sebagai anggota Polri, yaitu antara 18 hingga 22 tahun.

Dalam sistem kepangkatan Polri, kenaikan pangkat bagi anggota biasanya dilakukan setiap lima tahun sekali, yang berhubungan dengan usia dan masa jabatan. Oleh karena itu, mayoritas responden yang berada pada rentang usia 18 hingga 22 tahun kemungkinan besar merupakan angkatan pertama yang lulus pendidikan Polri, sementara kelompok usia yang lebih tua, seperti 23 hingga 28 tahun, kemungkinan sudah mengalami promosi pangkat pertama. Proses kenaikan pangkat ini mengikuti ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia, berdasarkan penilaian terhadap prestasi, pendidikan, jabatan, dan evaluasi dari pihak berwenang (Munte & Simarmata, 2016).

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian ini disusun berdasarkan hasil proses pengumpulan data yang telah dilaksanakan secara sistematis dengan tujuan utama untuk menyajikan gambaran menyeluruh serta mendalam mengenai berbagai informasi penting yang berhasil diperoleh dari responden. Penyusunan deskripsi ini tidak hanya berfungsi sebagai dokumentasi data semata, tetapi juga dirancang untuk memudahkan peneliti dalam memahami, menelaah, serta menginterpretasikan hasil penelitian secara lebih terarah dan logis. Dengan adanya deskripsi yang terstruktur, peneliti dapat memperoleh fondasi kuat dalam menarik kesimpulan yang sesuai dengan tujuan dan rumusan masalah penelitian. Dalam pelaksanaannya,

proses pengolahan data mencakup tahapan perhitungan yang bertujuan untuk mendapatkan dua nilai utama yaitu nilai hipotetik yang merepresentasikan kondisi ideal berdasarkan asumsi teoritis, serta nilai empirik yang mencerminkan data nyata hasil tanggapan dari responden di lapangan

Tabel 4. 5 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Burnout</i>	21	105	63	14	34	103	70,67	16,82
<i>Dukungan Sosial</i>	25	125	75	16,67	52	121	88,13	12,78

5

Keterangan:

Skor Hipotetik diperoleh dari skala

Skor Empirik diperoleh dari hasil data penelitian

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam tabel diatas mengenai deskripsi data nilai hipotetik dan empirik, peneliti memanfaatkan deskripsi data ini untuk mengelompokkan skor yang diperoleh setiap responden pada masing-masing variabel. Azwar (2021) menjelaskan bahwa proses kategorisasi merupakan suatu teknik yang digunakan untuk membagi data penelitian ke dalam beberapa kelompok tertentu berdasarkan skor yang diperoleh. Tujuan dari kategorisasi ini adalah untuk melihat bagaimana distribusi data, apakah termasuk dalam kategori rendah, sedang, atau tinggi. Adapun tabel berikut menampilkan rumus kategorisasi yang disusun berdasarkan norma yang telah ditentukan.

Tabel 4. 6 Rumus Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus Norma
Sangat Tinggi	$X > M + 1,8 \text{ SD}$
Tinggi	$M + 0,6 \text{ SD} < X \leq M + 1,8 \text{ SD}$
Sedang	$M - 0,6 \text{ SD} < X \leq M + 0,6 \text{ SD}$
Rendah	$M - 1,8 \text{ SD} < X \leq M - 0,6 \text{ SD}$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,8 \text{ SD}$

20

Keterangan:

X: Skor Total

M: Mean / Rata-Rata

SD: Standar Deviasi

Mengacu pada data yang telah tersaji dalam tabel sebelumnya, tahap analisis selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan proses klasifikasi atau pengelompokan responden ke dalam lima kategori yang telah ditetapkan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan instrumen dan tujuan penelitian. Proses pengelompokan ini bertujuan untuk memberikan struktur yang lebih jelas terhadap penyebaran data dan memungkinkan peneliti dalam menginterpretasikan hasil secara lebih terarah, sistematis, serta akurat. Dengan dilakukannya langkah ini, maka dapat disusun hasil klasifikasi responden yang menggambarkan distribusi jawaban atau kecenderungan respon terhadap variabel penelitian secara menyeluruh. Adapun hasil dari proses pengelompokan tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Persentil Untuk Kategorisasi Tiap Variabel

Kategorisasi	<i>Burnout</i>	Dukungan Sosial Rekan Kerja
Sangat Tinggi	$X > 100,94$	$X > 111,13$
Tinggi	$80,79 < X \leq 100,94$	$95,79 < X \leq 111,13$
Sedang	$60,60 < X \leq 80,79$	$80,46 < X \leq 95,79$
Rendah	$40,46 < X \leq 60,60$	$65,24 < X \leq 80,46$
Sangat Rendah	$X \leq 40,42$	$X \leq 65,12$

Tabel 4. 8 Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

Kategori	<i>Burnout</i>		Dukungan Sosial Rekan Kerja	
	Frekuensi	Presentase %	Frekuensi	Presentase %
Sangat Tinggi	3	3,1%	6	6,1%
Tinggi	23	23,4%	20	20,4%
Sedang	42	42,8%	46	46,9%
Rendah	29	29,5%	24	24,4%
Sangat Rendah	1	1,2%	2	2,2%
Total	98	100%	98	100%

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 98 responden menunjukkan tingkat dukungan sosial rekan kerja dan *burnout* yang tergolong cukup tinggi. Pada variabel *burnout* menunjukkan bahwa 3 responden (3,1%) berada dalam kategori sangat tinggi, 23 responden (23,4%) dalam kategori tinggi, dan 42 responden (42,8%) berada pada kategori sedang, 29 responden (29,5%) yang tergolong dalam kategori rendah, dan hanya terdapat 1 responden (1,2%) yang termasuk dalam kategori sangat rendah.

Sementara itu, pada variabel dukungan sosial sebanyak 6 responden (6,1%) termasuk dalam kategori sangat tinggi, 20 responden (20,4%) berada pada kategori tinggi, 46 responden (46,9%) berada dalam kategori sedang,

24 responden (24,4%) berada dalam kategori rendah, dan hanya terdapat 2 responden (2,2%) kategori sangat rendah.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai langkah awal untuk memenuhi syarat sebelum pelaksanaan uji hipotesis. Dalam hal ini, peneliti melakukan dua jenis asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Kedua uji tersebut dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 for Windows. Adapun hasil dari uji normalitas dan linearitas disajikan pada bagian berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan sebagai langkah penting untuk memastikan data yang telah dikumpulkan dari seluruh responden memiliki pola distribusi yang sesuai dengan distribusi normal, yang merupakan salah satu prasyarat dalam penggunaan berbagai teknik analisis statistik parametrik. Proses analisis terhadap distribusi data tersebut dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak statistik SPSS versi 25 for Windows, di mana digunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai metode utama dalam mengevaluasi normalitas. Dalam konteks pengujian ini, suatu himpunan data dikatakan memiliki distribusi normal secara statistik apabila nilai signifikansi yang dihasilkan atau yang dikenal juga sebagai p value memiliki angka lebih besar dari ambang batas konvensional yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai p yang melebihi angka tersebut

mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data sampel dengan distribusi normal teoritis sehingga asumsi normalitas dapat diterima (Azwar,2020).

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Interpretasi
<i>Burnout</i>	0,200	Berdistribusi Normal
Dukungan Sosial Rekan Kerja	0,183	Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat diinterpretasikan bahwa data pada variabel *burnout* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini berada di atas ambang batas signifikansi yang telah ditetapkan secara umum dalam analisis statistik, yakni 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel tersebut mengikuti pola distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas yang dibutuhkan dalam analisis parametrik. Sementara itu, untuk variabel dukungan sosial rekan kerja, hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai signifikansi tinggi, yakni sebesar 0,183, yang juga melampaui batas minimal 0,05. Temuan ini secara jelas memperkuat bahwa distribusi data pada variabel dukungan sosial rekan kerja pun berada dalam kategori normal.

b. Uji Linearitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa kedua variabel memiliki keterkaitan secara linier sehingga dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik parametrik yang mensyaratkan asumsi tersebut. Proses uji linearitas dilakukan dengan

memanfaatkan perangkat lunak statistik SPSS versi 25 for Windows yang secara komputasional mampu memberikan hasil akurat terkait hubungan antar variabel. Kriteria utama yang digunakan dalam menentukan apakah hubungan tersebut linear atau tidak adalah berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari output analisis. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan melebihi angka 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear antara kedua variabel yang diteliti sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut secara kuantitatif. (Azwar, 2020).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas

Variabel	DFL	Interpretasi
<i>Burnout</i> Dukungan Sosial Rekan Kerja	0,094	Linear

Mengacu pada hasil yang tercantum dalam tabel uji linearitas di atas, dapat diperoleh informasi bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear antara variabel dukungan sosial dari rekan kerja dengan variabel *burnout*. Kesimpulan ini diperoleh berdasarkan hasil analisis pada bagian *deviation from linearity* yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,094. Nilai tersebut berada di atas ambang batas signifikansi yang telah ditetapkan secara umum yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari pola hubungan linear antara kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin antara dukungan sosial rekan kerja dan tingkat *burnout* mengikuti garis linier secara statistik

4. Uji Hipotesis

Peneliti melakukan analisis menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* yang merupakan salah satu teknik statistik parametrik yang paling umum digunakan untuk mengetahui kekuatan serta arah hubungan antar dua variabel kuantitatif. Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan yang kuat dan rasional, yaitu karena data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi dua asumsi dalam analisis statistik parametrik.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	p	Keterangan
<i>Burnout</i> Dukungan Sosial Rekan Kerja	-0,406	0,000	Diterima

Pelaksanaan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik berupa uji korelasi *Pearson Product Moment* yang dipilih secara metodologis karena data yang dianalisis telah memenuhi dua asumsi penting dalam analisis parametrik yaitu asumsi normalitas dan linearitas. Penggunaan uji ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami secara lebih mendalam mengenai ada tidaknya hubungan antara variabel dukungan sosial dari rekan kerja dengan tingkat *burnout* yang dialami oleh anggota Sat Samapta. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik *SPSS versi 25 for Windows* yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar negatif 0,406 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari batas kritis yang telah ditentukan yaitu 0,01 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan

dalam penelitian ini secara statistik diterima dengan tingkat kepercayaan yang sangat tinggi.

Temuan ini secara tegas menunjukkan adanya hubungan yang bermakna secara signifikan dan bersifat negatif antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout*. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja kepada individu maka semakin rendah pula tingkat *burnout* yang dirasakan oleh individu tersebut. Sebaliknya apabila dukungan sosial yang diterima rendah maka potensi untuk mengalami *burnout* cenderung meningkat. Interpretasi terhadap hasil nilai koefisien korelasi ini merujuk pada pedoman klasifikasi tingkat hubungan yang dijelaskan oleh Sugiyono (2022), yang membagi tingkat kekuatan korelasi kedalam lima kategori, yaitu:

Tabel 4. 12 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel sebelumnya, dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel dukungan sosial dari rekan kerja dan variabel *burnout* menunjukkan angka sebesar negatif 0,406 yang secara kuantitatif berada dalam kategori tingkat korelasi sedang. Nilai ini menggambarkan kekuatan hubungan yang cukup nyata dan relevan di antara kedua variabel yang diteliti. Arah hubungan yang bersifat negatif menunjukkan adanya kecenderungan bahwa kedua variabel tersebut

bergerak dalam arah yang saling berlawanan secara statistik. Artinya, apabila dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja mengalami peningkatan atau penguatan maka secara bersamaan terdapat kemungkinan besar bahwa tingkat *burnout* yang dialami oleh individu akan mengalami penurunan. Sebaliknya, jika individu merasakan rendahnya dukungan sosial dari rekan kerja maka tingkat *burnout* yang dirasakan cenderung meningkat.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Determinasi

Variabel	R	R Square	Keterangan
<i>Burnout</i> Dukungan Sosial Rekan Kerja	-0,406	0,164	16,4%

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,164. Angka ini menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel *burnout* sebesar 16,4 persen. Dengan kata lain, sebesar 16,4 persen variasi atau perubahan yang terjadi pada tingkat *burnout* dapat dijelaskan melalui adanya variasi dalam tingkat dukungan sosial yang diterima oleh individu dari rekan kerjanya.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi kekuatan dan arah hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout* pada anggota Sat Samapta Polres Bantul. Seluruh partisipan dalam penelitian ini terdiri dari hampir seluruhnya laki-laki, dengan hanya sebagian kecil yang merupakan perempuan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Adanya hubungan negatif antara dukungan sosial rekan kerja dan *burnout* pada anggota Sat Samapta Polres Bantul. Hubungan ini dinyatakan sangat signifikan, yang berarti bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima dari rekan kerja, maka tingkat *burnout* yang dirasakan cenderung menurun. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dan *burnout* berada dalam kategori sedang yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak lemah tetapi juga belum termasuk kategori kuat. Artinya, dukungan sosial dari rekan kerja memiliki pengaruh yang cukup berarti terhadap tingkat *burnout*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa arah hubungan dalam penelitian ini adalah negatif, dengan kekuatan hubungan yang berada pada tingkat sedang.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Rizqi dan Riyanto (2021) yang meneliti anggota kepolisian di Polrestabes Bandung. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* dan kinerja polisi, di mana *burnout* menunjukkan hubungan negatif dengan kinerja, dan dukungan sosial terbukti dapat mengurangi tekanan kerja serta mencegah kelelahan emosional dan fisik yang menjadi ciri dari *burnout*. Meskipun lokasi penelitian berbeda, yaitu Bandung dan Bantul, namun keduanya memiliki karakteristik institusional yang serupa karena sama-sama berada dalam naungan organisasi kepolisian nasional (Polri) dengan struktur, tugas, dan tekanan kerja yang relatif sejenis. Baik di kota besar seperti Bandung maupun di wilayah yang lebih kecil seperti Bantul,

anggota kepolisian menghadapi tuntutan kerja tinggi, risiko lapangan, jam kerja tidak menentu, dan ekspektasi masyarakat yang besar terhadap keamanan dan pelayanan.

Selain itu, kekuatan hubungan yang ditunjukkan melalui koefisien korelasi berada dalam kategori sedang. Hal tersebut selaras dengan temuan dari Akbar dan Soetjningsih (2022) yang menyatakan bahwa dukungan sosial rekan kerja yang diperoleh mampu mengurangi *burnout* yang dialami oleh individu. Dukungan sosial di lingkungan kerja berfungsi sebagai salah satu bentuk sumber daya yang mampu mengurangi tekanan psikologis serta mengurangi kelelahan emosional, sehingga dapat mencegah terjadinya *burnout*. Sebaliknya, ketika seseorang tidak memperoleh dukungan sosial yang memadai, mereka cenderung merasa asing, kurang dihargai, dan kehilangan motivasi positif, yang akhirnya mengganggu kemampuan mereka dalam menjalankan tugas secara optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial rekan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat *burnout* seseorang.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiningrum, Atmojo dan Wijayanti (2024) yang menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam mengurangi dampak negatif dari stress yang sering kali menjadi pemicu awal munculnya *burnout*. Pekerja yang mendapatkan dukungan sosial yang kuat, baik dari keluarga maupun lingkungan kerja cenderung lebih mampu mengelola tekanan psikologis yang

muncul akibat peristiwa-peristiwa yang menekan. Individu yang memperoleh dukungan sosial dalam kadar yang baik cenderung memiliki tingkat kesehatan mental yang lebih optimal. Dukungan sosial memberikan berbagai manfaat bagi kesehatan secara umum, terutama dalam memperkuat daya tahan psikologis individu terhadap tekanan.

Dalam penelitian ini, variabel *burnout* dipengaruhi oleh dukungan sosial. Dukungan sosial terbukti memberikan kontribusi terhadap tingkat *burnout*, meskipun pengaruhnya tidak sepenuhnya dominan. Sebagian besar *burnout* masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dukungan sosial, seperti beban kerja, karakteristik individu, serta kondisi lingkungan kerja. Dukungan sosial sendiri merupakan bentuk hubungan interpersonal yang bersifat membantu dan memberikan manfaat bagi individu yang menerimanya. Dengan adanya dukungan sosial, seseorang dapat lebih mudah dan tepat dalam mengatasi berbagai masalah psikologis, termasuk tekanan emosional akibat pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah dan Blikololong (2018), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan *burnout* pada karyawan rumah sakit. Dalam studi tersebut, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dialami. Hubungan negatif ini terjadi karena dukungan sosial berperan sebagai faktor perlindungan terhadap stres dan kelelahan kerja. Dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga memberikan rasa dihargai, dimengerti, dan dibantu, sehingga individu lebih

mampu menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Dengan adanya dukungan sosial, individu cenderung lebih mampu mengelola stres dan tidak mudah mengalami kelelahan secara fisik maupun emosional serta membantu individu dalam menghadapi tekanan kerja dan mengurangi risiko *burnout*.

Dukungan sosial yang tidak memadai dari rekan kerja dapat berdampak negatif terhadap kondisi psikologis individu di lingkungan kerja. Individu yang tidak memperoleh dukungan yang memadai cenderung merasa kecewa, kehilangan semangat, serta mengalami penurunan motivasi dalam menjalankan tugas. Hubungan yang tidak harmonis di tempat kerja juga dapat memperburuk kinerja dan meningkatkan risiko munculnya stres yang berkelanjutan. Ketika tekanan kerja berlangsung terus-menerus tanpa adanya dukungan sosial yang memadai, maka risiko mengalami *burnout*, seperti kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, dan penurunan rasa pencapaian pribadi, akan semakin meningkat (Alpa'Izi, Rahman & Pratomo, 2024). Dalam konteks ini, dukungan sosial berfungsi sebagai pelindung yang dapat mengurangi gangguan psikologis dan menurunkan risiko terjadinya *burnout*, terutama ketika individu berada dalam situasi yang penuh tekanan dan tuntutan. Dengan demikian, dukungan sosial dapat berfungsi sebagai faktor pelindung yang mencegah berkembangnya *burnout* dalam lingkungan kerja yang penuh tuntutan.

Dukungan sosial menjadi landasan penting bagi individu dalam menghadapi kesulitan agar terhindar dari kondisi stres berlebihan atau *burnout*. Dukungan sosial merupakan kehadiran orang lain yang dapat diandalkan untuk memberikan bantuan, dorongan, dan penerimaan saat individu menghadapi

kesulitan. Dukungan ini bisa berupa informasi, bantuan nyata, atau dukungan emosional yang membuat individu merasa diperhatikan dan dihargai (Andawiyah & Blikololong, 2018).

Setiap individu, termasuk anggota Sat Samapta membutuhkan kehadiran orang lain untuk berinteraksi dan memenuhi kebutuhan fisik maupun psikisnya. Dalam dunia kerja, individu membutuhkan adanya dukungan sosial dari orang-orang yang ada di sekitar lingkungan kerja terutama rekan kerja. Individu yang mendapatkan dukungan sosial cenderung bekerja lebih baik dan terhindar dari *burnout*, sedangkan mereka yang tidak mendapatkannya lebih rentan merasa putus asa dan kehilangan motivasi kerja (Triastuti & Walyono, 2023). Bagi anggota Sat Samapta yang memiliki beban kerja tinggi serta berhadapan langsung dengan situasi yang menegangkan, keberadaan rekan kerja yang suportif dapat menjadi sumber kekuatan emosional. Ketika individu merasa didukung, didengar, dan dihargai, mereka akan lebih mampu mengelola stres dan tekanan pekerjaan, sehingga risiko mengalami *burnout* dapat diminimalkan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang memberikan dukungan sosial menjadi langkah strategis dalam mencegah *burnout* pada anggota Sat Samapta.

Berdasarkan hasil kategorisasi data, mayoritas responden dalam penelitian ini menunjukkan tingkat dukungan sosial yang berada pada kategori sedang hingga tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar individu merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari lingkungan sosial mereka, baik itu dari teman sebaya, keluarga, maupun orang-orang terdekat lainnya.

Namun demikian, masih terdapat sejumlah responden yang merasakan dukungan sosial dalam kategori rendah hingga sangat rendah, yang mengindikasikan adanya variasi dalam persepsi dukungan sosial antar individu.

Pada variabel *burnout*,¹³ sebagian besar responden menunjukkan tingkat kelelahan emosional yang tergolong sedang hingga tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa gejala *burnout* cukup banyak dialami oleh responden, meskipun dalam intensitas yang berbeda. Sebagian kecil responden bahkan berada dalam kategori sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa terdapat individu-individu yang mengalami tekanan emosional, kelelahan, dan stres kerja yang cukup serius. Di sisi lain, terdapat pula responden dengan *burnout* pada kategori rendah hingga sangat rendah, meskipun jumlahnya relatif sedikit.

Temuan ini mengarah pada pemahaman bahwa dukungan sosial⁴⁷ memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat *burnout*. Individu yang merasa didukung secara emosional maupun sosial cenderung memiliki⁴ kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan, sehingga lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami *burnout*.⁶⁷ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sisbandi dan Kusumiati (2024), yang mengungkapkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor protektif terhadap *burnout*. Penelitian mereka menekankan bahwa dukungan dari lingkungan sekitar dapat membantu individu dalam mengelola stres, mengurangi kelelahan emosional, dan meningkatkan ketahanan psikologis.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout* pada anggota Sat Samapta Polres Bantul. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Dukungan sosial, khususnya dalam bentuk dukungan emosional, terbukti menjadi aspek yang paling dominan dirasakan oleh individu dan berperan penting dalam meredakan tekanan emosional akibat pekerjaan. Bentuk dukungan ini mencakup empati, perhatian, dan pengakuan dari orang-orang terdekat yang dapat membantu individu merasa lebih dihargai dan tidak sendirian dalam menghadapi tekanan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, pada variabel dukungan sosial, aspek dukungan emosional menunjukkan skor yang paling tinggi dibandingkan aspek lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa anggota Sat Samapta Polres Bantul merasakan adanya perhatian, empati, dan kepedulian dari rekan kerja atau lingkungan sosialnya dalam menjalankan tugas. Tingginya dukungan emosional ini berperan penting dalam membantu individu merasa diterima, dicintai, dan dipahami, sehingga membantu individu mengatasi stres dan tekanan emosional. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari Lindayani dan Rostiana (2023) yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja dapat berupa dukungan emosional yang mana rekan kerja berperan sebagai pendengar yang baik, menunjukkan empati, kasih sayang, serta perhatian satu sama lain. Adanya dukungan emosional tersebut tidak hanya meredakan tekanan psikologis saja, tetapi juga mendorong perkembangan

individu di tempat kerja. Selain itu, dukungan ini memungkinkan individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru sehingga berdampak positif terhadap adaptasi kerja dan ketahanan psikologis di tengah tantangan tugas yang kompleks.

⁷⁵ Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggarini dan Soetjningsih (2025), yang menunjukkan bahwa dukungan emosional dari lingkungan keluarga, terutama dari pasangan dan anggota keluarga lainnya, memiliki peran yang signifikan dalam menurunkan tingkat *burnout* pada karyawan perempuan yang bekerja sambil tinggal bersama keluarga pasangan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa dukungan emosional menjadi bentuk dukungan sosial yang paling efektif dalam meredakan stres psikologis dan meningkatkan ketahanan mental individu dalam menghadapi beban pekerjaan.

Di sisi lain, meskipun tingkat dukungan sosial tergolong cukup tinggi, sebagian anggota masih menunjukkan gejala *burnout*, terutama pada kategori sedang dan tinggi. Kemudian pada aspek *personal accomplishment* menjadi dimensi *burnout* dengan skor tertinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar anggota masih merasakan pencapaian positif dalam pekerjaan mereka. Kemudian pada aspek *personal accomplishment* menjadi dimensi *burnout* dengan skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Sat Samapta Polres Bantul masih merasakan pencapaian pribadi yang cukup baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Tingginya skor pada aspek ini mencerminkan adanya perasaan kompeten, produktif, dan mampu memberikan

kontribusi yang berarti dalam pekerjaan. Dengan demikian, meskipun beberapa anggota mengalami tekanan kerja, mereka tetap memiliki persepsi positif terhadap hasil kerja dan kebermaknaan tugas yang dijalankan.

¹ Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Syafira, Khotimah dan Nugrahyu (2023) yang menyatakan bahwa tingkat stress kerja yang tinggi dan perasaan kelelahan dapat menyebabkan individu merasa kehilangan energi, sehingga menurunkan pencapaian pribadi dan mengikis perasaan positif terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lain. Oleh karena itu, tingginya skor pada aspek *accomplishment* dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai indikator bahwa anggota Sat Samapta masih memiliki energi psikologis yang cukup untuk mempertahankan motivasi kerja, sekaligus sebagai bentuk ketahanan terhadap gejala *burnout* yang lebih berat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizkina, Rizqika, Rosa, & Nurmalitasari (2022) melalui pengembangan skala *burnout* berbasis *Maslach-Trisni Burnout Inventory* (M-TBI), yang juga mengidentifikasi penurunan pencapaian pribadi sebagai salah satu dimensi utama dalam pengukuran *burnout*. Namun, dalam proses validasi skala, beberapa pernyataan pada dimensi ini justru mendapatkan nilai tertinggi dalam skor positif, yang mencerminkan bahwa dimensi ini sering kali menjadi penyangga atau proteksi terhadap gejala *burnout* lainnya seperti kelelahan emosional dan sinisme.

¹²⁵ Hasil uji tambahan menunjukkan bahwa rata-rata skor dukungan sosial pada responden perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Sebaliknya, pada variabel *burnout*, laki-laki memiliki rata-rata skor yang lebih tinggi

dibandingkan perempuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perempuan cenderung memperoleh lebih banyak dukungan sosial dari lingkungan sekitarnya, sementara laki-laki lebih rentan mengalami kelelahan emosional atau *burnout*. Perbedaan ini dapat dikaitkan dengan kecenderungan perempuan yang lebih terbuka dalam menjalin dan menerima hubungan sosial sebagai bentuk mekanisme koping, seperti dukungan emosional dari keluarga, teman, atau rekan kerja. Sementara itu, laki-laki cenderung menunjukkan sikap yang lebih mandiri dan menahan diri dalam mengekspresikan tekanan psikologis, sehingga berisiko lebih tinggi mengalami *burnout* ketika menghadapi stres tanpa dukungan yang memadai. Hasil ini sejalan dengan temuan Anggraini dan Soetjningsih (2025), yang menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki kontribusi signifikan dalam menurunkan tingkat *burnout* pada perempuan pekerja.

Selain dukungan sosial, *burnout* juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti efikasi diri, beban kerja, dan stres kerja. Dalam penelitian ini, dukungan sosial hanya memberikan kontribusi sebagian kecil terhadap tingkat *burnout*, sementara sebagian besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Meskipun demikian, temuan ini menegaskan bahwa dukungan sosial tetap merupakan elemen penting dalam lingkungan kerja yang dapat membantu mengurangi tingkat *burnout* pada individu.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan, khususnya dalam aspek komunikasi antara atasan dan anggota selama proses penelitian berlangsung. Dalam pelaksanaannya, peneliti mengalami kendala

karena komunikasi langsung dengan atasan di lingkungan Sat Samapta Polres Bantul cenderung minim. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan atasan untuk melimpahkan koordinasi dan pelaksanaan kegiatan, termasuk pengisian kuesioner penelitian kepada anggota lainnya. Akibatnya, informasi yang diperoleh mengenai peran dan kontribusi atasan dalam memberikan dukungan sosial tidak tergalai secara optimal.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout* pada anggota Sat Samapta Polres Bantul. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima dari rekan kerja, maka tingkat *burnout* yang dialami anggota cenderung menurun, dan sebaliknya. Dukungan sosial rekan kerja, baik dalam bentuk emosional, penghargaan, informasi, maupun instrumental, terbukti menjadi faktor protektif yang dapat membantu individu mengatasi tekanan kerja, mengurangi kelelahan emosional, depersonalisasi, serta meningkatkan pencapaian pribadi. Temuan ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif untuk menjaga kesejahteraan psikologis anggota kepolisian.

B. Saran

1. Saran untuk Samapta Polres Bantul

Mengacu pada hasil penelitian ini, disarankan agar anggota Sat Samapta membangun komunikasi yang sehat dan terbuka dengan rekan kerja. Komunikasi yang efektif akan memperkuat hubungan interpersonal, meningkatkan rasa saling percaya, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif secara emosional. Penting bagi anggota untuk menjalin kerja sama

tim yang erat melalui kebersamaan, humor, dan semangat gotong royong dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dapat membantu mengurangi tekanan kerja yang berat, serta menciptakan rasa saling memiliki dan saling peduli di antara anggota. Selain itu, anggota diharapkan meningkatkan kepedulian terhadap sesama rekan kerja, misalnya dengan memberikan penguatan secara verbal, membantu ketika ada rekan yang kewalahan, serta berbagi strategi dalam menghadapi tantangan kerja. Dukungan emosional dan praktis seperti ini terbukti mampu menekan gejala *burnout*. Anggota juga disarankan mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan manajemen stres, penguatan psikologis, atau teknik coping yang difasilitasi oleh instansi, guna memperkuat ketahanan mental dan menjaga kesehatan psikologis. Sehingga anggota dapat mengoptimalkan forum internal seperti briefing, diskusi kelompok, atau pertemuan informal sebagai wadah untuk berbagi cerita, keluhan, dan solusi, maka terbentuk kultur saling mendukung yang kuat dalam satuan.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya disarankan mempertimbangkan untuk melibatkan populasi dari satuan tugas kepolisian lainnya, seperti Reserse, Lalu Lintas, atau Brimob, agar dapat dibandingkan dinamika *burnout* di berbagai konteks kerja yang berbeda dalam institusi Polri. Selain itu, memperluas cakupan wilayah dan meningkatkan jumlah sampel juga penting agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih kuat dan representatif terhadap populasi anggota kepolisian secara umum.

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan intervensi berbasis hasil penelitian, seperti menyusun modul atau program pelatihan tentang penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja, yang dapat diuji efektivitasnya dalam mengurangi *burnout* pada profesi dengan tekanan kerja tinggi.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Psikologi_Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Burnout Pada Anggota Sat Samapta Polres Bantul

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

dspace.uui.ac.id

Internet Source

2%

2

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

1%

3

eprints.mercubuana-yogya.ac.id

Internet Source

1%

4

repository.usd.ac.id

Internet Source

1%

5

Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II

Student Paper

1%

6

www.scribd.com

Internet Source

1%

7

srena.polri.go.id

Internet Source

1%

8

core.ac.uk

Internet Source

1%

9

Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya

Student Paper

<1%

10

docplayer.info

Internet Source

<1%

11

journal.maranatha.edu

Internet Source

<1%

12	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
13	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.unjaya.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1 %
16	id.123dok.com Internet Source	<1 %
17	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
19	Submitted to Pasundan University Student Paper	<1 %
20	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
21	Samfriati Sinurat, Anche Siallagan, Agnes Noviyanti. "Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Burnout Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024", Jurnal Ners, 2025 Publication	<1 %
22	pdfcoffee.com Internet Source	<1 %
23	media.neliti.com Internet Source	<1 %

Submitted to Universitas Islam Indonesia

24

Student Paper

<1 %

25

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

26

123dok.com

Internet Source

<1 %

27

Submitted to Universitas Islam Riau

Student Paper

<1 %

28

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

<1 %

29

Paulina Octavia Situmorang, Miska Irani Tarigan. "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Burnout dengan Kecerdasan Emosi sebagai Variabel Moderating", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

<1 %

30

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

<1 %

31

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

32

Submitted to Universitas Merdeka Malang

Student Paper

<1 %

33

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1 %

34

repository.ar-raniry.ac.id

Internet Source

<1 %

35

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1 %

36

Submitted to Universitas Jenderal Soedirman

<1 %

37 journal.untar.ac.id
Internet Source

<1 %

38 journal2.um.ac.id
Internet Source

<1 %

39 journal.wima.ac.id
Internet Source

<1 %

40 repository.radenfatah.ac.id
Internet Source

<1 %

41 Neni Triastuti, Walyono Walyono. "Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Karyawan", Jurnal Sublimapsi, 2023
Publication

<1 %

42 Submitted to Universitas Raharja
Student Paper

<1 %

43 acopen.umsida.ac.id
Internet Source

<1 %

44 repository.unpas.ac.id
Internet Source

<1 %

45 repository.iainpalopo.ac.id
Internet Source

<1 %

46 www.detik.com
Internet Source

<1 %

47 Laura Paramita, Nur Kholik Afandi. "Strategi Guru PAI dalam Mengatasi Burnout di SDN 011 Sangatta Utara", Jurnal al Muta'aliyah: Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, 2024
Publication

<1 %

48	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
49	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
50	blog.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
51	es.scribd.com Internet Source	<1 %
52	jurnal.unprimdn.ac.id Internet Source	<1 %
53	prin.or.id Internet Source	<1 %
54	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
55	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
56	Eka Chyntia, Maryana, Siti Maisyarah, Shalawati. "Dampak Sistem Pembayaran Qris Terhadap Peningkatan Pendapatan UMKM di Kabupaten Bireuen", Solusi, 2025 Publication	<1 %
57	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
58	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	<1 %
59	Nafizahtul Azmi, Nurmina Nurmina. "Pengaruh Work Readiness terhadap Quarter	<1 %

Life Crisis pada Fresh Graduate", TSAQOFAH, 2025

Publication

60	journal.unair.ac.id	<1 %
	Internet Source	

61	Amelia Susanti, Diana Arianti, Edo Gusdiansyah. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Jiwa di Lingkungan Kerja", Jurnal Ners, 2025	<1 %
	Publication	

62	Submitted to Universitas Pertamina	<1 %
	Student Paper	

63	id.scribd.com	<1 %
	Internet Source	

64	pemerintahkota.com	<1 %
	Internet Source	

65	repository.unhas.ac.id	<1 %
	Internet Source	

66	text-id.123dok.com	<1 %
	Internet Source	

67	www.researchgate.net	<1 %
	Internet Source	

68	Afini Freudwi Asri, Chagi Mauluddy, Shinta Febrina. "PERAN DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA TERHADAP BURNOUT PADA PERAWAT", Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal, 2023	<1 %
	Publication	

69	docobook.com	<1 %
	Internet Source	

ejournal.gunadarma.ac.id

70	Internet Source	<1 %
71	www.neliti.com Internet Source	<1 %
72	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
73	Submitted to Universitas Negeri Semarang Student Paper	<1 %
74	publikasi.undana.ac.id Internet Source	<1 %
75	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta Student Paper	<1 %
76	freecom-free.blogspot.com Internet Source	<1 %
77	repository.poltekesos.ac.id Internet Source	<1 %
78	"Analisis Faktor Risiko Distres pada Petugas KPPS di Tangerang Selatan: Studi Kasus Pemilu Tahun 2024", National Journal of Occupational Health and Safety, 2025 Publication	<1 %
79	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1 %
80	Moh Masnur, Julia Ressi Irrenova Yulistia, Mutiarra Widya Pertiwi, Angela Dea Devina. "Pemahaman nilai pancasila dan prinsip continuous improvement terhadap implementasi cost reduction dalam mengurangi cost of quality PT. X", Jurnal Teknik Industri Terintegrasi, 2025	<1 %

- 81 Raden Sugeng Riyadi, Sarsono Sarsono. "Pengaruh dukungan sosial rekan kerja dan locus of control internal terhadap stres kerja perawat", *Journal of Health Studies*, 2019

Publication

- 82 Submitted to University of North Carolina, Greensboro

Student Paper

- 83 a-research.upi.edu

Internet Source

- 84 eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

- 85 konsultasiskripsi.com

Internet Source

- 86 mimpiwa.blogspot.com

Internet Source

- 87 petapolitik.com

Internet Source

- 88 repository.uhn.ac.id

Internet Source

- 89 vdocuments.net

Internet Source

- 90 Mutiara Miftahul Jannah, Dedy Irfan. "Analisis User Satisfaction dan Usability terhadap Efektivitas Penggunaan Website SIGAPKL dalam Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) Siswa Kelas XII di SMKN 2 Padang", *TSAQOFAH*, 2025

Publication

91	Internet Source	<1 %
92	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
93	edoc.uii.ac.id Internet Source	<1 %
94	educ.upm.edu.my Internet Source	<1 %
95	eprints.untirta.ac.id Internet Source	<1 %
96	journal.unj.ac.id Internet Source	<1 %
97	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
98	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
99	repo.unand.ac.id Internet Source	<1 %
100	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
101	repository.uir.ac.id Internet Source	<1 %
102	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
103	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
104	repository.upp.ac.id Internet Source	<1 %
105	repository.usbypkp.ac.id	

<1 %

106 researchjet.pubmedia.id
Internet Source

<1 %

107 www.udemy.com
Internet Source

<1 %

108 Assa Raganata, Tutut Dewi Astuti. "Pengaruh Profitabilitas, Leverage dan Likuiditas Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Consumer Non-Cyclical", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Publication

<1 %

109 Dian Ratnasari. "MEMBANGUN SISTEM PENGELOLAAN STRES KERJA YANG EFEKTIF BAGI SOPIR BUS PT. HARAPAN JAYA PRIMA", JIMBIEN : JURNAL MAHASISWA MANAJEMEN, BISNIS, ENTREPRENEURSHIP, 2024
Publication

<1 %

110 Dwi Gita Safitri, Waode Suarni, Citra Marhan. "PERAN DUKUNGAN SOSIAL DALAM MEMPREDIKSI BURNOUT PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA SULAWESI TENGGARA", Jurnal Sublimapsi, 2020
Publication

<1 %

111 Fauziah Nur, Afrahul Fadhila Daulai, Sapri Sapri. "Inquiry Based Learning (IBL) and Project Based Learning (PjBL) Strategies in Encouraging Students' Creative Thinking", Academia Open, 2025
Publication

<1 %

112 Filly Elisabeth Kilis, Hendra Achmadi. "PENGARUH NURSE BURNOUT TERHADAP

<1 %

QUALITY OF PATIENT CARE DAN KEJADIAN
ADVERSE EVENTS YANG DIMEDIASI OLEH
WORK ENGAGEMENT (STUDI PADA TIGA
RUMAH SAKIT SWASTA)", JMBI UNSRAT (Jurnal
Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi
Universitas Sam Ratulangi)., 2024

Publication

113	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
114	dspace.umkt.ac.id Internet Source	<1 %
115	ejournal.uika-bogor.ac.id Internet Source	<1 %
116	jom.htp.ac.id Internet Source	<1 %
117	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	<1 %
118	jurnal.litnuspublisher.com Internet Source	<1 %
119	jurnalfai-uikabogor.org Internet Source	<1 %
120	pamangsah.blogspot.com Internet Source	<1 %
121	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
122	repository.stik-sintcarolus.ac.id Internet Source	<1 %
123	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
124	siperubahan.com	

<1 %

- 125 Rani Attiqah Gusbet. "Dukungan Sosial sebagai Moderator Kecemasan Kematian dan Depresi pada Tenaga Medis Covid-19", INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental, 2023

Publication

<1 %

- 126 Siti Annafiah, Mardianto Mardianto. "Kontribusi Need to Belong terhadap Self-Persentation Online pada Remaja di Media Sosial", MASALIQ, 2025

Publication

<1 %

- 127 Faaza Asykar Muhammad, Wisudani Rahmaningtyas. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Work Engagement di Kantor Sekretariat Daerah Kota Salatiga", Jurnal EMT KITA, 2025

Publication

<1 %

- 128 Maria Damaianty Pasaribu, Prihatin Lumbanraja, Endang Sulistya Rini. "ANALISIS BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM BETHESDA GUNUNGSITOLI DENGAN KEJENUHAN PERAWAT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2021

Publication

<1 %

- 129 Windi Safitri, Latifah Nur Ahyani. "Resiliensi pada Guru PAUD Honorer", As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga, 2024

Publication

<1 %

- 130 lib.ibs.ac.id

Internet Source

<1 %

131

lib.unnes.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA