

## BAB IV

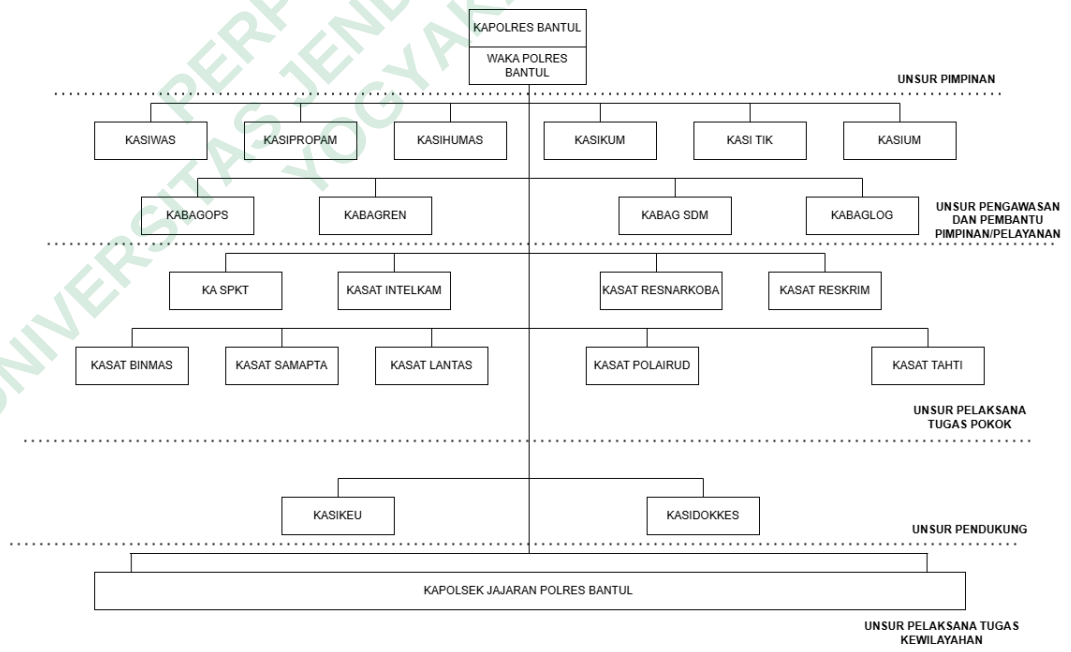
### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kancan dan Persiapan

##### 1. Orientasi Kancan

Kepolisian Resor (Polres) Bantul merupakan salah satu satuan kewilayahan di bawah Polda Daerah Istimewa Yogyakarta, terletak di Jl. Jenderal Sudirman No. 202, Bejen, Bantul, Kec. Bantul, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Instansi ini dipimpin oleh seorang Kapolres dan dibantu oleh Wakapolres serta jajaran kepala satuan fungsi lainnya. Struktur organisasi Polres Bantul dapat dilihat pada gambar berikut:

#### STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Polres Bantul

Berdasarkan data terakhir yang diperoleh dari pada tanggal 10 Juni 2025, jumlah keseluruhan personel aktif di Polres Bantul mencapai 1.571 orang yang terbagi dalam beberapa fungsi. Beberapa fungsi tersebut meliputi satuan lalu lintas, intelijen, reserce 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.

#### **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 Luijtelaar (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 Nurmallasari (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 Emosional   | 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        |
|                       |                 | <b>13</b> |                         | <b>8</b> |

#### 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         | -              | 0        |
|                       |                | <b>16</b> |                | <b>9</b> |

## 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 disebar 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 disebar 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%          |
| <b>Total</b>  | <b>98</b> | <b>100%</b> |

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:

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

| <b>Rentang Usia</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentase</b> |
|---------------------|------------------|-------------------|
| 18-22 Tahun         | 66               | 67,3%             |
| 23-28 Tahun         | 19               | 19,4%             |
| 29-34 Tahun         | 5                | 5,1%              |
| 35-40 Tahun         | 3                | 3,1%              |
| 41-45 Tahun         | 5                | 5,1%              |
| <b>Total</b>        | <b>98</b>        | <b>100%</b>       |

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 45 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 |
| Dukungan Sosial | 25        | 125 | 75   | 16,67 | 52      | 121 | 88,13 | 12,78 |

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 | $X \leq M - 1,8 \text{ SD}$                      |

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

| <b>Kategorisasi</b> | <b><i>Burnout</i></b>   | <b>Dukungan Sosial Rekan Kerja</b> |
|---------------------|-------------------------|------------------------------------|
| 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

| <b>Kategori</b> | <b><i>Burnout</i></b> |                     | <b>Dukungan Sosial Rekan Kerja</b> |                     |
|-----------------|-----------------------|---------------------|------------------------------------|---------------------|
|                 | <b>Frekuensi</b>      | <b>Presentase %</b> | <b>Frekuensi</b>                   | <b>Presentase %</b> |
| 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%                |
| <b>Total</b>    | <b>98</b>             | <b>100%</b>         | <b>98</b>                          | <b>100%</b>         |

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

| <b>Variabel</b> |                             | <b>DFL</b> | <b>Interpretasi</b> |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------|
| <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 Soetjiningsih (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*, 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 sosial memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat *burnout*. Individu yang merasa didukung secara emosional maupun sosial cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan, sehingga lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami *burnout*. 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.

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 meredam 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.

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.

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 tergali secara optimal.

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA