

**HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DENGAN AGRESIVITAS
PADA PERSONIL POLRI POLDA RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Akademis Guna Menyelesaikan
Jenjang Pendidikan Sarjana Satu (S1) Pada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Riau*



OLEH:

PUTRI AISAH LIDEL

168110238

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

HALAMAN PENGESAHAN



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Aisah Lidel

NPM : 168110238

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Burnout* dengan Agresivitas pada
Personil Polri Polda Riau

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, namun karya yang sudah dituliskan akan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi persyaratan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 13 Agustus 2021

Yang menyatakan,

Putri Aisah Lidel
168110238

MOTTO

**“IF SOMETHING IS DESTINED FOR YOU, NEVER IN A MILLION
YEARS WILL IT BE FOR SOME BODY ELSE”**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

PERSEMBAHAN

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

“Ayahanda (alm) Ramli & Ibunda Delima tercinta”

Anak bungsumu “Putri Aisyah Lidel” mempersembahkan dengan penuh bangga hasil karya tulis yang dibuat dari usaha dan keringat yang telah ditempuh selama menuntut ilmu di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Teruntuk Ibu Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A., Ph.D., terimakasih sudah dengan setulus hati membimbing dalam penulisan skripsi ini, terimakasih karena secara tidak langsung sudah mengajarkan banyak hal, mengajarkan apa itu tanggung jawab, semangat dan apa itu *“true love” with your little angel*, Fathir. Semoga ibu selalu dalam lindungan Allah SWT.

Teruntuk diriku sendiri, terimakasih sudah bertahan selama ini dari banyaknya hadang dan rintang dengan berbagai macam watak manusia yang sudah ditemui terhitung sejak 2016 lalu.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin segala puji dan syukur kepada kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“HUBUNGAN ANTARA BURNOUT DENGAN AGRESIVITAS PADA PERSONIL POLRI POLDA RIAU”** ini dengan baik dan lancar guna memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan akademis pada jenjang strata satu di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak yang senantiasa membantu jalannya penyusunan skripsi ini dengan lancar, tanpa mengurangi rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri, S. Psi., M.Si., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M. Psi., Psikolog., selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawati, S. Psi.,MA., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
6. Ibu Juliarni Siregar, M. Psi., Psikolog., selaku Ketua Prodi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

7. Bapak Didik Widianoro, M. Psi., Psikolog., selaku Sekretaris Prodi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Ibu Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A., Ph.D. selaku dosen pembimbing terbaik yang selalu semangat serta dengan senang hati meluangkan waktu, perhatian, pelajaran hidup serta motivasinya selama penulisan skripsi.
9. Bapak/Ibu dosen beserta staff karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang mendukung kelancaran penyusunan skripsi ini.
10. Bapak AKBP Ir. Yani Nur Syamsu, M.Sc. selaku Kabidlabfor Polda Riau yang telah memberikan dukungan serta bersedia sebagai subjek penelitian.
11. Bapak KP Erik Rezakola, S.T., M.T., M.Eng., selaku kasubbid kimbio Bidlabfor Polda Riau yang telah memberikan dukungan dan motivasi selama penulisan skripsi.
12. Terimakasih kepada Ipda Imam Yusuf Hanura, S.Si selaku komandan terbaik yang telah memberikan waktu dan dorongannya agar termotivasi selama penulisan skripsi hingga selesai.
13. Ucapan terimakasih kepada seluruh Personil Polri Polda Riau yang ikut andil dalam penelitian sebagai subjek penelitian ini.
14. Terimakasih kepada ayah saya (alm) Ramli yang telah mengajarkan banyak hal dalam kehidupan dan juga sebagai penyemangat hidup serta penyemangat dalam penulisan skripsi ini.
15. Terimakasih kepada Ibunda saya tercinta Delima H, yang telah dengan sabar memberikan dukungan serta keikhlasan doa yang menyertai.

16. Terimakasih kepada seluruh keluarga tercinta yang ikut menyemangati serta ketulusan doa yang telah dipanjatkan agar skripsi ini berjalan dengan lancar.
17. Terimakasih kepada Adam, Dinda, Kadek, Rido, Vindy, dan Personil Bidlabfor lainnya selaku rekan kerja yang telah menyemangati dalam penulisan skripsi ini.
18. Terimakasih kepada Amel, Dini, Fakhri, Fika, Tania, Tira, selaku teman-teman dan keluarga baru yang telah bersedia membantu, menyemangati serta menghibur selama penulisan skripsi ini.
19. Ucapan Terimakasih kepada semua pihak yang telah bersedia membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Skripsi ini jauh dari kata sempurna, karna kesempurnaan hanya milik Allah SWT semata, sehingga kritik dan saran sangat di harapkan oleh penulis. Semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

Pekanbaru, 16 Agustus 2021

Putri Aisah Lidel

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
MOTTO.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1. Manfaat teoritis.....	5
1.4.2. Manfaat Praktis.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 <i>Burnout</i>	7
2.1.1. Pengertian <i>Burnout</i>	7
2.1.2. Aspek-Aspek Pengukur <i>Burnout</i>	9
2.1.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Burnout</i>	10
2.2 Agresivitas.....	12
2.2.1. Pengertian Agresivitas.....	12
2.2.2. Aspek-Aspek Pengukur Agresivitas.....	12
2.2.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Agresivitas.....	14
2.3 Dinamika Psikologis Hubungan antara <i>burnout</i> dengan agresivitas pada Personil Polri Polda Riau.....	16
2.4 Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	19

3.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	19
3.2	Defenisi Operasional.....	19
	3.2.1. <i>Burnout</i>	19
	3.2.2. Agresivitas.....	20
3.3	Subjek Penelitian.....	20
	3.3.1. Populasi Penelitian.....	20
	3.3.2. Sampel Penelitian.....	20
	3.3.3. Teknik Sampling.....	21
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	24
3.5	Validitas dan Reliabilitas.....	24
	3.5.1. Validitas.....	24
	3.5.2. Reliabilitas.....	24
3.6	Metode analisis data.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		26
4.1.	Orientasi Kancan Penelitian.....	26
4.2.	Proses Perizinan.....	27
4.3.	Pelaksanaan Penelitian.....	28
4.4.	Analisis Hasil Penelitian.....	28
	4.4.1. Uji Asumsi.....	30
4.5.	Uji Hipotesis.....	32
4.6.	Uji Determinasi.....	32
4.7.	Pembahasan.....	33
BAB V PENUTUP.....		35
5.1.	Kesimpulan.....	35
5.2.	Saran.....	35
DAFTAR PUSTAKA.....		3
LAMPIRAN I SKALA PENELITIAN.....		39
LAMPIRAN II HASIL SKORING PENELITIAN.....		44

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blue Print Skala Burnout.....	20
Tabel 3. 2 Blue Print Skala Agresivitas.....	21
Tabel 4. 1 Data Demografi Penelitian Berdasarkan Usia.....	24
Tabel 4. 2 Data Demografi Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	25
Tabel 4. 3 Gambaran hipotetik dan data empirik skala <i>burnout</i> dan agresivitas.....	27
Tabel 4. 4 Rumus Kategorisasi.....	28
Tabel 4. 5 Kategorisasi Skala <i>Burnout</i>	28
Tabel 4. 6 Kategorisasi Skala Agresivitas.....	29
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas.....	30
Tabel 4. 8 Hasil Uji Hipotesis.....	30
Tabel 4. 9 Uji Determinasi <i>Burnout</i> terhadap Agresivitas.....	31



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

HUBUNGAN ANTARA BURNOUT DENGAN AGRESIVITAS PADA PERSONIL POLRI POLDA RIAU

PUTRI AISAH LIDEL

168110238

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

Kepolisian Negara Republik Indonesia tentunya diharapkan dapat mencegah dan menurunkan terjadinya kejahatan dan gangguan keamanan masyarakat, serta menjaga ketertiban masyarakat, dengan tuntuan yang ada di masyarakat dan dengan banyaknya masalah dalam negeri mengakibatkan terjadinya *burnout* bagi anggota Polri dan dapat menimbulkan agresivitas. Dalam penelitian ini dilakukanlah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara burnout dengan agresivitas pada personil Polri khususnya Polda Riau, dengan jumlah populasi sebanyak 2863 personil. Menggunakan rumus slovin didapatkanlah 96 sampel minimal untuk mengurangi penyimpangan maka diambil 250 sampel sebagai subjek yang akan diteliti. Terdapat 22 aitem untuk skala burnout dan 29 aitem untuk skala agresivitas dengan hasil normal. Uji hipotesis pada penelitian ini diterima dengan $r=0.624$, $p < 0.05$. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat perilaku burnout semakin tinggi pula tingkat agresivitas, begitupula semakin rendah tingkat perilaku burnout semakin rendah pula tingkat agresivitas. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut signifikan, yaitu adanya hubungan antara burnout dengan agresivitas pada personil polri Polda Riau.

Kata Kunci: *Burnout*, Agresivitas, Personil Polri

***A RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND AGRESSIVENESS
IN POLRI PERSONNEL OF POLDA RIAU***

PUTRI AISAH LIDEL

168110238

***FACULTY OF PSYCHOLOGY ISLAMIC UNIVERSITY
OF RIAU***

ABSTRACT

The National Police of the Republic of Indonesia is certainly expected to be able to prevent and reduce the occurrence of crime and public security disturbances, as well as maintain public order, with the demands that exist in the community and with many domestic problems resulting in burnout for members of the Police and can lead to aggressiveness. In this study, a study is conducted to determine the relationship between burnout and aggressiveness in Polri personnel, especially the Riau Police, with a population of 2863 personnel. This study uses Slovin's formula. There are minimum 96 samples to reduce deviations, 250 samples are taken as subjects which will be researched. There are 22 items for the burnout scale and 29 items for the scale aggressiveness with normal results. Hypothesis testing in this study is accepted with $r=0.624$, $p < 0.05$. The results indicates that the higher the level of burnout behavior, the higher the level of aggressiveness, as well as the lower the lower the level of burnout behavior, the lower the level of aggressiveness. Then, it can be concluded that the data is significant, which is the relationship between burnout with the aggressiveness of the Riau Police personnel.

Keyword: *Burnout*, Agressiveness, Polri Personnel

ارتباط تنظيم النفس بالدى لطل بفسى لمرقوى الأخرة فى الجامعة السالمىة فى او ارتباط بين Burnout
بعنوانى من الشرطة فى رىاو

فوترى عائشة لىبىل

168110238

كلية علم النفس
الجامعة الاسلامىة الرىاوىة

ملخص

كانت الشرطة فى إندونسىا لها واطفة لتجنب وتقليل الجريمة وحفظ أمن المجتمع. ولكن لكثرة طلب من المجتمع والمشكلات فى داخل البلاد يسبب على حدوث burnout للشرطة وظهور عدوانى. يهدف هذا البحث إلى معرفة ارتباط بين burnout بعدوانى من الشرطة فى رىاو، وأما عدد البحث يتكون على 2863 شرطة. وتأخذ الباحثة العينة برموز سلوفين فوجدتها 96 ولكن لقلة المخالفات أخذت الباحثة العينة 250 شرطة كالعينة. ووجد 22 بنود لمقياس burnout و 29 بنود لمقياس عدوانى ونتيجته عادة. وتكون فرضية البحث مقبولة بنتيجة $r = 0.624$ ، $p < 0.05$. ودلت نتيجة البحث على أن اذا ارتفع burnout فيرتفع عدوانى، أو العكس اذا انخفض burnout فينخفض عدوانىا. فالخلاصة أن وجود ارتباط واقفى، أى وجود ارتباط بين burnout بعدوانى لدى الشرطة فى رىاو.

الكلمات الرئيسية: burnout، عدوانى، الشرطة فى رىاو



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu institusi yang melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, melakukan penegakkan hukum, memelihara keamanan, dan ketertiban masyarakat yang merupakan tupoksi kepolisian. Tugas dan tanggung jawab kepolisian terus bertambah dan berkembang sejalan dengan pertumbuhan dan kebutuhan masyarakat Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia tentunya diharapkan dapat mencegah dan menurunkan terjadinya kejahatan dan gangguan keamanan masyarakat, serta menjaga ketertiban masyarakat.

Polri memberikan pelayanan selama 24 jam 7 hari yang biasanya menangani kasus-kasus yang berbeda, sejalan dengan waktu tupoksi kepolisiann semakin berat dan tinggi frekuensi target yang harus diselesaikan. Dengan demikian besar nya tanggung jawab agar dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Tugas personil polri diketahui memiliki pengalaman stress yang terus meningkat selama mereka bertugas karena didalamnya ada unsur tujuan yang harus memastikan mereka dapat melakukan pencegahan kejahatan dan melakukan penegakan hukum. Menurut *Queiros, Kaiseler, dan Da-Silva* (2013) dalam penelitian *Septilla & Maryanti* (2019) tugas personil polri memiliki stress yang lebih tinggi, karena personil polri memiliki tanggung jawab untuk suatu situasi atau keadaan yang lebih aman.

Stress dalam kurun waktu yang panjang diketahui dapat menyebabkan menurunnya kesehatan fisik dan psikologis. Personil Polri di Polda Riau tentu saja tidak terlepas dari berbagai gangguan-gangguan tersebut. Hal ini dibuktikan dari data biro Sumber Daya Manusia (SDM) pada hasil pengisian e-mental Polda Riau tahun 2020-2021, walaupun mengalami penurunan pada tingkat kelelahan emosi pada kurun waktu tersebut, namun data menunjukkan 11,85 persen kelelahan emosi personil polri menjadi 10,291 persen. Disamping itu, berdasarkan hasil rekap Profil Klinis Psikologi (PKP) menunjukkan masih tingginya rekomendasi wajib konseling terhadap personil polri (SDM Polda Riau).

Hal ini dibuktikan dari data PKP tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami kenaikan yang cukup signifikan dari 11 persen menjadi 23,77 persen, namun ditahun 2021 turun menjadi 16,88 persen. Berdasarkan data tersebut diatas menunjukkan bahwa kondisi psikologis personil perlu diperhatikan karena kelelahan dan kejenuhan kerja. Padahal personil polri memiliki peran penting dalam kehidupan masyarakat yaitu, melindungi, melayani dan mengayomi, dengan adanya kelelahan emosi yang terjadi ini dapat berefek pada pelayanan tersebut (SDM Polda Riau).

Berdasarkan dari data *primary* juga diketahui bahwa gangguan fisik dan psikologis yang biasa terjadi selama menjalankan tugas sebagai Personil Polri seperti mudah merasa mengantuk, sering pusing kepala, sering mengeluh, mudah marah, rasa kurang percaya diri, kinerja menurun, dan stress. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Queirós et al (2020) bahwa mereka yang mengalami burnout cenderung mengalami kesulitan berinterkasi dengan orang

lain. Kemudian mereka mengalami kelelahan secara fisik dan psikologis, mengarah kepada perilaku agresivitas.

Gejala-gejala psikologis yang muncul seperti itu menjelaskan karakteristik individu yang mengalami burnout. Individu yang semakin hari semakin kehilangan energi fisik dan psikologis, menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, cenderung melakukan prokrastinasi, dan melakukan pekerjaan yang berulang dalam kurun waktu yang lama. Sejalan dengan studi Queirós et al (2020) menyatakan bahwa kejenuhan atau *burnout* dapat menyebabkan menurunnya kinerja dan konflik emosional. Begitu pula menurut Kelley Siegel, dan Wormwood (2019) menyatakan bahwa burnout berpengaruh penting pada pengambilan keputusan dalam situasi stres, lemahnya individu dalam merespon ancaman dan tantangan dalam menjalankan tugas, rentan terhadap penyakit kardiovaskuler.

Kelelahan Kerja dan Stres yang dialami personil polri dapat menunjukkan konsekuensi yang dapat menurunkan kesehatan fisik maupun mental seperti, depresi dan perilaku agresif. Individu yang menunjukkan perilaku agresif cenderung menunjukkan agresif verbal dan kelelahan emosional, dan sinisme (Yaratan & Uludag, 2012) Ketika mereka dihadapkan pada suatu situasi menangani suatu kasus dalam masyarakat mereka merasa cenderung melihat pelaku secara sinis dan bersalah, merasa bermusuhan dengan pelaku terutama jika pelaku melawan saat penangkapan (Queirós et al., 2020).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sapari dan Kurniati (2008) perilaku agresif tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga ditunjukkan dengan verbal

seperti meledek, menghina, intimidasi atau ancaman dengan kekerasan, dan memaki. Hal ini tentu tidak terjadi tanpa sebab, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan meluapnya emosi Personil Polri yang dapat menimbulkan perilaku agresif yaitu karena lemahnya kematangan emosi maupun kurang mendapat stimulus lingkungan (Asmoro, Matulesy, dan Meyuntariningsih, 2018). Kenyataannya, menurut Sapari dan Kurniati (2008) perilaku agresif verbal yang dilakukan disebabkan oleh karena adanya penerimaan hinaan dan makian yang diterima dari lingkungan masyarakat, sehingga mengakhirinya dengan agresi fisik seperti, pemukulan, penyerangan, dan tendangan.

Salah satu media nasional CNN Indonesia pada hari Jum'at tanggal 9 bulan Oktober 2020 menyampaikan bahwa aksi pihak aparat penegak hukum dalam menangani aksi demonstrasi terkait dengan OMNIBUS LAW Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan reaksi agresif dengan melakukan pemukulan kepada seorang satpam salah satu Universitas di Bandung. Selain itu pula aparat hukum melakukan aksi penembakan gas air mata di dalam lingkungan kampus dan aksi kekerasan terhadap seorang mahasiswa yang diduga memprovokasi situasi. Hal ini membuktikan sejumlah perilaku agresif yang dilakukan selama menjalankan tugas dapat terjadi, kemungkinan penyebab adanya kejenuhan kerja dalam peran mereka sebagai personil polri.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti perlu untuk melakukan suatu penelitian untuk membuktikan dalam satu penelitian yang berjudul hubungan antara *burnout* dengan agresivitas pada personil Polri di Polda Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini bermaksud untuk mengkaji dan mempelajari secara ilmiah hubungan antara *burnout* dengan agresivitas pada personil polri di Polda Riau. Dengan demikian, permasalahan yang dapat dijelaskan adalah apakah terdapat hubungan antara *burnout* dengan agresivitas pada personil polri Polda Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara *burnout* dengan agresivitas pada personil Polri Polda Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca, antara lain terdapat manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu

A. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi pada bidang yang sama bagi pembaca.

B. Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan mendapatkan hasil yang mampu meningkatkan pengetahuan bagi anggota Polri mengenai dampak *burnout* terhadap agresivitas serta mampu mengembangkan diri dalam melindungi,

mengayomi dan melayani masyarakat sehingga dapat memaksimalkan profesionalitas dalam bekerja.

Bagi Polda Riau diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dalam peningkatan personilnya mengenai bahaya *burnout* yang terjadi pada semua anggota Polri jika tidak bisa terkontrol dengan berpikir positif sehingga dapat meningkatkan citra dan prestasi Polri sendiri khususnya di Polda Riau.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Burnout*

2.1.1. *Pengertian Burnout*

Pada mulanya *burnout* didefinisikan untuk menggambarkan penyakit psikologis atau gangguan fisik dengan karakteristik, kelelahan emosi menunjukkan sikap sinis, dan menunjukkan kompetensi harga diri yang rendah. Ketiga karakteristik tersebut dibangun oleh Maslach, Jackson dan Leiter (1986) (oleh Blankert, 2014). Namun kemudian, pemahaman *burnout* berkembang menjadi perilaku yang ditunjukkan berdasarkan system imun yang lebih baik (Schaller dan Park, 2011 oleh Blankert 2014). Ciri-ciri *burnout* kemudian dikembangkan untuk menentukan karakteristik gangguan psikologis yang terjadi pada pekerja yang muncul ketika mereka dalam keadaan dan interaksi yang berhubungan dengan pekerjaan (Maslach, Jackson dan Leiter, 2001) dalam penelitian Yulianto (2020).

Burnout digambarkan sebagai sindrom somatik dan psikologis beserta klasifikasinya. *Burnout* berdampak pada pada aspek fisik dan psikis seseorang, dan mengarah kepada pengurangan aktivitas perilaku dan motivasi, serta melemahnya kepercayaan diri seseorang (Galanakis, Moraitou, & Garivaldis, 2009). *Burnout* muncul disebabkan oleh ketidak mampuan individu dalam menstabilkan kebutuhan internal atau eksternalnya, sehingga menyebabkan terhambatnya alokasi sumber daya energi secara efektif (Maslach & Leither, 2005)

disitasi oleh Yulianto (2020). *Burnout* yang terjadi pada pekerja kemungkinan disebabkan adanya ketidak seimbangan antara imbalan yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan (Rupert & Morgan, 2005).

Gejala kelelahan somatik dan psikologis, serta kurang tidur dan sakit kepala merupakan ciri atau karakteristik gangguan fisik dari *burnout* (Galanakis et al., 2009). Menurut mereka gejala-gejala tersebut dilaporkan sebagai pemicu perilaku sinisme antara rekan kerja, antisosial, dan cenderung menetapkan standar minimal pada kinerja. Namun kemudian, *burnout* dikaitkan dengan perilaku negatif individu di tempat kerja, seperti peningkatan cuti dengan alasan sakit, pensiun dini, penyalahgunaan alkohol dan obat, meningkatnya konsumsi rokok dan kopi, cenderung memiliki masalah keluarga, sosial dan ekonomi, lebih sering terjadi kecelakaan kerja, dan moral yang rendah (Demerouti, 2008).

Burnout adalah kondisi mental dan emosi yang kronis yang disebabkan oleh tekanan kerja dan sangat mempengaruhi kesehatan psikis yang semakin menurun. Organisasi akan mengeluarkan banyak biaya ketika karyawan mengalami keletihan kerja secara emosional (Schaufeli & Greenglass, 2001). Menurut mereka keletihan secara emosional yang tinggi dapat mempengaruhi prestasi kerja dan pengambilan keputusan. Sejalan dengan penelitian Putri, Zulkaida, dan Rosmasuri (2019) kondisi emosional akibat dari *burnout* mempengaruhi hasil kerja dan secara fisik dan mental sering merasa lelah dan jenuh. Sejalan dengan yang dijelaskan dalam penelitian (Galanakis, Moraitou, Garivaldis et al., 2009) bahwa *burnout* merupakan akumulasi dari stress yang

melelahkan individu sampai pada titik dimana sumber energi mereka tidak mencukupi untuk kebutuhan mereka yang mencoba untuk bertahan dari tekanan.

2.1.2. Aspek-Aspek Pengukur Burnout

Pada bagian ini menjelaskan aspek-aspek pengukur burnout didasari oleh teori *burnout* dari Maslach, Shcaufelli dan Leiter (2001) dalam penelitian (Blankert, 2014) yang kemudian di kembangkan oleh beberapa peneliti selanjutnya seperti (Galanakis et al., 2009) yang terdiri dari 3 aspek, yang dapat dijelaskan di bawah ini

- A. **Kelelahan emosional.** Didefinisikan secara psikologis individu tidak mampu menunjukkan kemampuan diri sesuai dengan yang diharapkannya, secara perilaku individu tidak mampu memberikan upaya yang baik dalam berbagai pekerjaannya. Kelelahan emosi merupakan konsekuensi dari ketegangan secara fisik, afeksi, dan kognitif dalam jangka waktu yang panjang.
- B. **Depersonalisasi.** Pada MBI menjelaskan bahwa burnout menjadikan seorang individu anti sosial dan menjadi impersonal, tidak berperasaan dan mengeras, berkurangnya minat dalam bekerja.
- C. **Perasaan pencapaian pribadi yang berkurang.** Berasal dari evaluasi yang negatif, menunjukkan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat, individu tersebut cenderung mengembangkan rasa tidak mampu hingga rasa percaya diri berkurang.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek burnout meliputi kelelahan emosi, depersonalisasi, dan perasaan pencapaian pribadi yang berkurang.

2.1.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Burnout

A. Faktor Situasi

Faktor ini adalah salah satu dari faktor yang mempengaruhi *burnout* terdiri dari tiga hal, yaitu karakteristik tugas, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi (Galanakis et al., 2009). Adapun penjelasannya sebagai berikut.

- 1) **Karakteristik tugas.** Tuntutan pekerjaan yang berlebihan menjadikan individu merespon tuntutan tersebut dengan kelelahan. Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja juga mempengaruhi tingkat burnout yang dialami oleh individu.
- 2) **Karakteristik pekerjaan.** Pekerjaan dengan kurangnya kontak antara rekan kerjanya berbeda tingkat kelahannya dengan pekerjaan yang diharuskan memperbanyak kontak diantara rekan kerjanya untuk mendukung pekerjaannya. Pekerjaan yang mengharuskan banyak kontak dicirikan oleh tingkat sinisme dan ketidakefektifan yang relatif tinggi serta tingkat kelelahan yang tinggi.
- 3) **Karakteristik organisasi.** Pekerjaan dalam tingkat organisasi yang lebih besar cenderung memiliki hirarki, aturan, sumber daya manusia yang besar pula, dan memberikan pengaruh yang luas pula secara terus-menerus, terutama jika dalam lingkup tersebut melanggar.

B. Faktor Individu

Faktor ini adalah salah satu dari faktor yang mempengaruhi *burnout* terdiri dari tiga hal, yaitu karakteristik demografis, karakteristik kepribadian, karakteristik sikap (Galanakis et al., 2009). Adapun penjelasannya sebagai berikut.

- 1) **Karakteristik demografi.** Tingkat individu yang masih muda dan baru dalam dunia karir yang mengalami burnout cenderung berhenti di dunia kerja dibanding dengan individu yang sudah berpengalaman sejak lama dan bertahan dengan *burnout*-nya.
- 2) **Karakteristik kepribadian.** Individu yang menunjukkan tingkat kontrol diri yang rendah dan kepribadian yang tertutup memiliki tingkat burnout yang lebih tinggi, terutama pada kelelahan.
- 3) **Karakteristik sikap.** Ekspektasi individu yang terlalu tinggi terhadap pekerjaan membuat individu bekerja terlalu keras, sehingga menyebabkan kelelahan dan akhirnya sinisme ketika upaya yang tinggi tidak memberikan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*, yaitu faktor situasional yang terdiri dari karakteristik tugas, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan faktor individu yang terdiri dari karakteristik demografi, karakteristik kepribadian, karakteristik sikap.

2.2 Agresivitas

2.2.1. Pengertian Agresivitas

Agresivitas merupakan salah satu disiplin studi yang terkandung dalam ilmu antropologi, sosiologi, ilmu politik, sejarah dan juga psikologi. Isu-isu yang berhubungan dengan faktor psikososial, gender, usia, dan masalah pengukuran lebih banyak dibahas dalam isu bidang psikologi. Berdasarkan pendapat Freud dalam studi Richter & Whittington (2006), agresivitas merupakan hasil dari perasaan marah, permusuhan, dan rasa bersalah yang tidak disadari oleh individu sehingga memunculkan aktivitas perlawanan. Perilaku agresif didefinisikan sebagai fenomena intrapsikologis, yang menjelaskan perilaku dan emosi manusia secara luas dengan menunjukkan respon pasif-agresif, maupun aktif berorientasi pada proses yang bersifat intuitif.

Menurut Geen (1998) yang disitasi oleh Taylor, Peplau, dan Sears (2009) agresi dapat didefinisikan sebagai setiap tindakan yang melukai atau menyakiti orang lain. Demikian pula dengan Aronson (2010) yang distasi oleh Subhan et al (2018) menyatakan bahwa perilaku agresi merupakan perilaku yang ditunjukkan secara sengaja yang bertujuan untuk menyakiti dan melukai orang lain, dengan tidak menjadi masalah apakah mengenai sasaran atau tidak. Teori psikososial dari Bandura dalam Baron (2009) menjelaskan bahwa agresi merupakan respon yang dipelajari, seperti melalui penguatan, modeling dan imitasi.

Menurut beberapa pendapat peneliti perilaku agresif selalu ditandai dengan adanya frustrasi, yang kemudian mengarah kepada perilaku agresif (Breur & Elson, 2017). Agresi yang ditimbulkan karena adanya frustrasi yang dirasakan, adanya ketidakseimbangan harapan dan kenyataan. Oleh karena hal tersebut, kekecewaan yang berlangsung secara berulang dalam kurun waktu yang lama timbullah perasaan frustrasi tersebut (Taylor et al, 2009). Teori *Cognitive Neoassociation Theory* (CNT) yang dirumuskan oleh Berkowitz (1989) menyatakan bahwa keadaan *aversive* seperti frustrasi, kebisingan, suhu yang panas, kondisi fisik yang tidak menyenangkan menjadi penyebab timbulnya perasaan negatif. Oleh karena kondisi tersebut diteliti oleh Anderson dan Bushman (2002) sebagai pemicu timbulnya perasaan frustrasi yang besar menyebabkan individu menunjukkan perilaku agresif, baik dalam bentuk agresi fisik dan psikologis.

Respon agresif biasanya bertanggung jawab atas pencapaian tujuan yang ingin di capai oleh individu. Menurut Breur dan Elson (2017) respon agresif tidak selalu dapat merugikan, selama nilai instrumennya memberikan kontribusi berfungsi untuk sesuatu yang dipertahankan dan berkontribusi dalam menurunkan frustrasi. Meskipun dorongan agresif di klaim sebagai perilaku bawaan, namun demikian faktor biologis dan sosial turut berperan penting dalam perkembangan perilaku agresif pada individu.

2.2.2. Aspek-Aspek Pengukur Agresivitas

Pada bagian ini menjelaskan aspek-aspek pengukur agresivitas didasari oleh teori *burnout* dari Buss dan Perry (1992) yang terdiri dari 4 aspek, yang dapat dijelaskan di bawah ini

- A. **Fisik.** Tindakan yang dilakukan individu secara sengaja karena adanya gejala yang menimbulkan agresi fisik secara langsung seperti memukul, menendang, menghalangi atau tidak memberi jalan orang lain. Agresi fisik dapat juga dilakukan secara tidak langsung seperti membuat suatu jebakan agar lawan terjatuh, dan menolak melakukan permintaan orang lain yang dapat merugikan orang lain tanpa menimbulkan luka.
- B. **Verbal.** Agresi verbal dapat terjadi dalam bentuk komunikasi verbal yang menggunakan bahasa yang dapat menimbulkan tekanan mental dan luka psikis, dan mengintimidasi individu lain seperti makian, umpatan, bahasa frontal.
- C. **Kemarahan.** Respon yang dilakukan secara langsung ketika seseorang merasa terancam dan teraniaya, ancaman yang diterima dapat terjadi dalam berbagai bentuk fisik (penyerangan), finansial (kehilangan pekerjaan) ataupun afeksi/perasaan (cemburu, malu, perasaan bersalah). Kemarahan dinyatakan sebagai respon yang dapat terjadi pada setiap individu, namun ketika dihadapkan agresi pada masa yang sama dapat menimbulkan masalah.
- D. **Permusuhan.** Tindakan yang dilakukan individu yang muncul karena adanya perasaan marah yang bertujuan untuk membalas dan melampiaskan kemarahannya. Perilaku dapat dilakukan dengan menyakiti fisik atau mental dengan tujuan agar menimbulkan rasa sakit atau penderitaan bagi korban.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek agresivitas meliputi kelelahan fisik, verbal, kemarahan, dan permusuhan.

2.2.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Agresivitas

Agresivitas dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu usia dan gender, karakteristik dan kepribadian karakter personal (Buss & Perry, 1992).

- 1) **Usia dan gender.** Usia dan gender diketahui dapat mempengaruhi agresivitas, pada usia pelaku agresivitas melakukan suatu tindakan agresi terhadap orang lain dengan usia yang lebih muda. Sementara pengaruh gender dominan terjadi pada lawan jenis dimana pelaku agresi adalah laki-laki melakukan agresi kepada wanita sebagai korban. Sebaliknya agresi pada perempuan cenderung lebih rendah melakukan agresi kepada lawan jenis, tetapi dominan melakukan agresi verbal kepada sesama perempuan.
- 2) **Karakteristik dan Kepribadian.** Karakter dan kepribadian diketahui dapat mempengaruhi keputusan seseorang dengan indikasi pelaku agresi untuk melakukan kekerasan. Hal ini terkait dengan ciri-ciri kepribadian tertentu atau kemampuan individu dalam mengatur emosinya. Kecemasan juga menjadi faktor yang mempengaruhi individu dalam pengambilam keputusan. Beberapa penelitian ikut bertanggung jawab sebagai penyebab peningkatan stres yang dapat mempengaruhi kaputusan intensitas ancaman yang mempengaruhi keputusan dan timbulnya perilaku agresi.
- 3) **Karakter Personal.** Selain watak, kepribadian, dan suku, gender dari pelaku dapat mempengaruhi keputusan dalam melakukan perilaku agresi. Selin itu pula dapat disumsikan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan

pengalaman dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak, hal ini terkait dengan frekuensi perilaku agresi yang dilakukan. Individu dengan pengalaman lebih dari lima tahun bekerja terbukti dapat mengontrol agresi lebih baik dari individu yang masih baru. Faktanya, individu dengan pengalaman lebih lama dilaporkan tidak ingin terlibat secara fisik untuk menghindari cedera dan luka fisik terhadap orang lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*, yaitu faktor situasional dan faktor individu.

2.3 Dinamika Psikologis Hubungan antara *burnout* dengan agresivitas pada Personil Polri Polda Riau.

Profesi Polisi merupakan pekerjaan yang rentan terhadap kelelahan emosi yang tinggi sebagai penyebab munculnya *burnout*. Tupoksi yang diemban oleh Polri dianggap oleh sebagian orang mudah dan menarik, namun pada kenyataannya peran yang dijalankan personil Polri memiliki banyak resiko dan stress yang tinggi. Menurut Chen *et al* (2013) paparan stress individu menjadi pemicu munculnya masalah emosi yang tidak stabil dan memungkinkan individu berperilaku agresi. Menurut mereka tuntutan kerja yang terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan terjadinya *burnout*.

Menurut penelitian Septilla dan Maryanti (2019) kepada 142 orang penyidik Polri di wilayah hukum DKI Jakarta menunjukkan bahwa *burnout* merupakan pola khusus dari stress kerja terhadap beban kerja yang tinggi. Sejalan dengan penelitian Maidisanti (2018) pada 35 orang Satnarkoba Polresta Jambi

yang menunjukkan bahwa *burnout* personil Satnarkoba Polresta Jambi adalah dominan di kategori sedang sebanyak 38,3 persen. Penelitian ini pun menunjukkan bahwa efikasi diri yang lebih baik dapat menurunkan *burnout* pada personil Satnarkoba Polresta Jambi.

Burnout yang terjadi pada personil Polri mengakibatkan kelelahan emosi sampai menunjukkan perilaku agresif. Perilaku agresif merupakan suatu tindakan yang terjadi dalam berbagai bentuk tindakan kekerasan verbal, seperti mengejek, mencaci, menghina, dan kekerasan fisik seperti memukul, menendang, menikam, menembak hingga membunuh (Allen & Anderson, 2017).

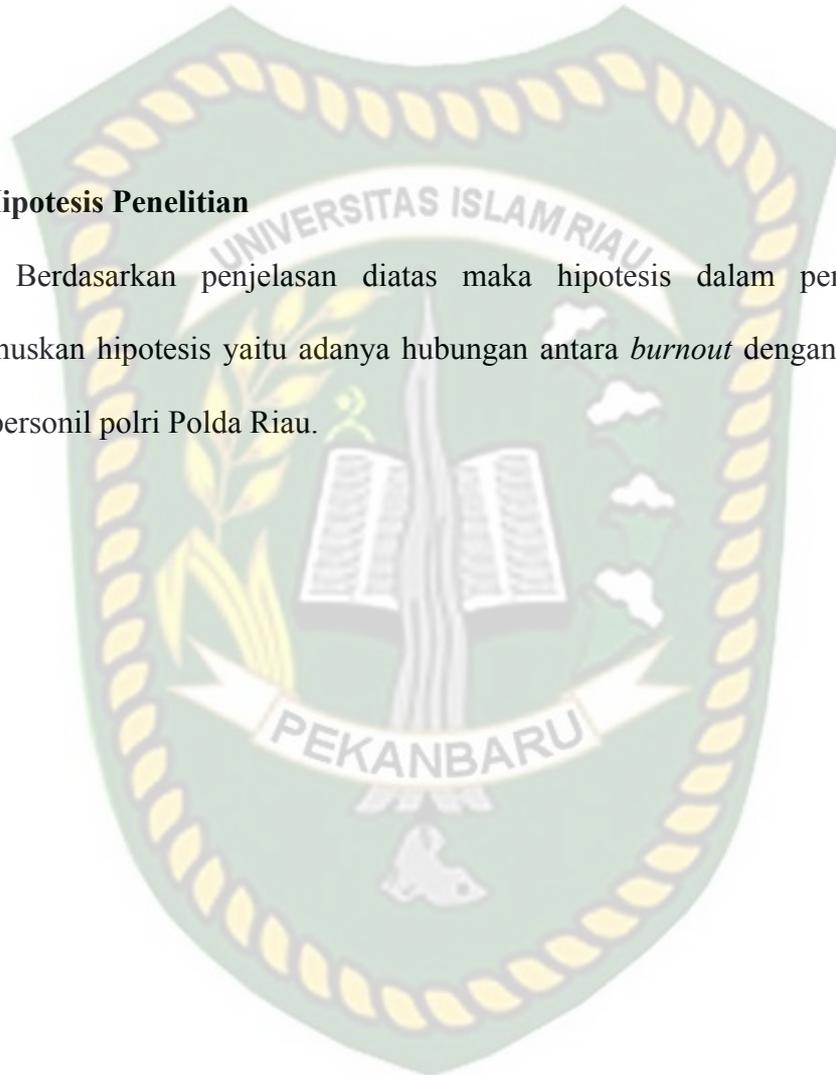
Penelitian yang dilakukan oleh Sapari dan Kurniati (2008) dengan pendekatan kualitatif kepada polisi yang menangani demonstrasi dilaporkan bahwa ketika demonstrasi terjadi, individu melakukan tindakan pertahanan dengan melakukan blockade batas wilayah, namun seketika situasi mulai tidak terkendali individu melakukan perlawanan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti individu melakukan tindakan agresi kepada demonstran yang tertangkap, seperti mendorong, memukul, dan menendang. Perilaku agresi terkait dengan tempramen karena adanya pemicu yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan agresivitas tertentu.

Sejalan dengan penelitian Asmoro, Matulesy dan Meiyuntariningsih (2018) pada 110 orang anggota brimob di Surabaya dinyatakan bahwa mayoritas responden menunjukkan kategori respon sangat tinggi terhadap agresivitas. Perilaku agresif merupakan bentuk perilaku yang bertujuan untuk menyerang

orang atau objek di lingkungannya bahkan dirinya sendiri, baik secara verbal maupun fisik atau psikologi.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini merumuskan hipotesis yaitu adanya hubungan antara *burnout* dengan agresivitas pada personil polri Polda Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian perlu dilakukan untuk membantu penetapan rancangan penelitian. Pada penelitian ini terdapat satu variabel terikat dan satu variabel bebas, yaitu:

- A. Variabel bebas (*independent*) : *Burnout* (x)
- B. Variabel terikat (*dependent*) : Agresivitas (y)

3.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional ialah pendefinisian dari beberapa variabel dari beberapa pengamatan dan pengujian dengan menggunakan skala pengukuran berdasarkan kriteria-kriteria dan petunjuk-petunjuk tertentu. Berikut variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.2.1. *Burnout*

Burnout adalah perilaku individu yang mengalami kelelahan fisik dan emosi yang menyebabkan perubahan sikap dan perilaku. Adapun aspek yang terdapat pada *burnout* yaitu kejenuhan emosi, depersonalisasi dan pencapaian personal. *Burnout* dijabarkan dengan menggunakan alat ukur berupa skala yang diadaptasi dari skala *Maslach Burnout Inventory* (Maslach, Shcaufelli dan Leiter, 2001) yang disusun berdasarkan tiga aspek yang terdiri dari *Emotional Exhaustion* (Kejenuhan Emosi), *Depersonalization* (Depersonalisasi), dan *Personal Accomplishment* (Pencapaian Personal).

Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dalam pengukurannya, dengan kuesioner yang disebarakan kepada responden dengan skala 5 poin yaitu sama sekali Tidak Pernah (TP), Jarang (J), Pernah (P), Sering (Sr), dan Selalu (Sl).

3.2.2. Agresivitas

Agresivitas adalah sikap yang dialami oleh tiap individu yang mengalami tekanan emosi yang tinggi. Sikap tersebut di tunjukkan dalam bentuk verbal dan fisik, seperti memaki, intimidasi, umpatan, serta dalam bentuk fisik seperti, pukulan, tendangan, dan hal-hal yang menyebabkan luka.

Agresi dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *Likert* dengan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada responden dengan skala 5 poin yaitu sama sekali Tidak Pernah (TP), Jarang (J), Pernah (P), Sering (Sr), dan Selalu (Sl).

3.3 Subjek Penelitian

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan dari jumlah objek penelitian, yang akan dijadikan sebagai sumber data penelitian (Bungin, 2005). Adapun objek yang akan dilibatkan dalam penelitian ini yaitu personil Polri Polda Riau, yang berjumlah 2863 personil.

3.3.2. Sampel Penelitian

Sebagian dari populasi merupakan sampel dalam suatu penelitian yang memiliki ciri dan karakteristik yang sama dalam populasi (Azwar, 2012). Adapun

sampel dalam penelitian ini adalah personil Polri Polda Riau, yang diambil dari populasi yang ada dengan menggunakan teknik sampling probabilitas.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Probability Sampling* dengan metode *Sample Random Sampling*. Teknik ini digunakan untuk memberikan peluang yang sama terhadap anggota populasi yang telah terpilih sebelumnya sebagai sampel. Dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut

$n =$

$n =$

$n =$

$n =$

$n =$

Ket :

n = Jumlah sample minimal

N = Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan (ditentukan Alpha = 10%).

Berdasarkan rumus tersebut dapat diperoleh jumlah subjek penelitian minimal 96 personil Polri Polda Riau, untuk mencegah kuisisioner yang tidak valid diputuskan untuk melakukan pengambilan data untuk 250 Personil.

3.3.3. Teknik Sampling

Salah satu teknik sampling yang digunakan menggunakan teknik acak sederhana yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam

penelitian ini, kuesioner yang akan dibagikan kepada subjek dalam beberapa unit atau bidang di Polda Riau.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisikan dua skala pengukuran yaitu skala *burnout* dan skala agresivitas. Kedua skala ini diuraikan dibawah ini.

A. Skala *Burnout*

Pengukuran *burnout* di lakukan dengan menggunakan skala. Skala *burnout* terdiri dari tiga aspek pengukuran yang berisikan 22 item, yang mana keseluruhannya adalah item yang mendukung dari aspek pengukurannya. Skala *burnout* menggunakan skala Likert, yang terdiri dari 5 respon yaitu TP (Tidak Pernah) = 1; J (Jarang) = 2; P (Pernah) = 3; Sr (Sering) = 4; SI (Selalu) =5.

Tabel 3.1 *Blue Print* Skala Burnout

No	Dimensi	Indikator	No. Item favo	unfavo	Jumlah item
1	Kelelahan emosi	Individu tidak mampu menunjukkan kemampuan diri sesuai dengan yang diharapkannya Kelelahan emosi	1,2,3,6,8, 13,14,16, 20	-	9
2	<i>Depersonalisasi</i>	Ketegangan secara fisik, afeksi, dan kognitif Individu anti sosial dan menjadi impersonal	5,11,15,2 2	10	5
3	Pencapaian pribadi	Perasaan tidak berdaya Individu tersebut cenderung mengembangkan rasa tidak mampu Rasa percaya diri berkurang	-	4,7,9,12, 17,18,19, 21	8
Jumlah					22

B. Skala Agresivitas

Skala agresivitas terdiri dari empat aspek pengukuran yang berisikan 29 item, yang mana keseluruhannya adalah item yang mendukung dari aspek pengukurannya. Skala agresivitas menggunakan skala *Likert*, yang terdiri dari 5 respon yaitu TP (Tidak Pernah) = 1; J (Jarang) = 2; P (Pernah) =3; Sr (Sering)=4; Sl (Selalu)=5.

Tabel 3.2 *Blue Print* Skala Agresivitas

No	Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah item
			favo	unfavo	
1	Agresivitas fisik	Adanya gejala yang menimbulkan agresi fisik secara langsung Merugikan orang lain tanpa menimbulkan luka	2,4,8,11, 13,16,22, 29		8
2	Agresivitas verbal	Mengintimidasi individu lain seperti makian, umpatan, bahasa frontal Respon yang dilakukan secara langsung ketika seseorang merasa terancam dan teraniaya	4,6,14,21 ,27		5
3	Agresivitas Anger	Ancaman yang diterima dapat terjadi dalam berbagai bentuk fisik, finansial, afeksi. Membalas dan melampiaskan kemarahan	1,9,12,18 ,19,23,28		7
4	Agresivitas Hostility	Perilaku dapat dilakukan dengan menyakiti fisik atau mental dengan tujuan agar menimbulkan rasa sakit atau penderitaan bagi korban	3,7,10,15 ,20,24,26	17	8
Jumlah					29

3.5 Validitas dan Reliabilitas

3.5.1. Validitas

Validitas ditunjukkan dari seberapa tinggi ketepatan dan kesesuaian tes yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan yang diteliti oleh peneliti tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Azwar (2014) yang menyatakan bahwa validitas merupakan suatu ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur. Suatu pengukuran dinyatakan valid bila mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan dalam pengukuran tersebut.

3.5.2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan derajat dalam menetapkan hasil penelitian, yang tidak berubah-ubah dalam waktu penelitian yang berbeda serta diakui oleh peneliti lainnya pada penelitian yang bersifat sama. Sebagaimana menurut Sugiyono (2005) reliabilitas merupakan suatu penelitian yang hasilnya bersifat akurat dan konsisten serta terpercaya.

3.6 Metode analisis data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap seperti analisis deskriptif, analisis korelasi, dan analisis determinasi.

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengungkapkan mode, median, mean, standar deviasi, presentase dan rentang (Idrus, 2009). Standar deviasi yang digunakan untuk mengelompokkan variabel yang diteliti, pengelompokan variabel seperti tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah yang dilakukan pada

distribusi normal. Pada penelitian ini tabel frekuensi atau tabel silang sebagai penjabaran analisis deskriptifnya.

B. Analisis Korelasi

Analisis korelasi biasanya digunakan untuk mencari seberapa kuat hubungan variabel satu dengan yang lain. Untuk mengetahui analisis korelasi pada penelitian ini digunakan analisis korelasi parametrik dari *Pearson*.

C. Analisis Determinasi

Pada penelitian ini digunakan analisis determinasi untuk menguji seberapa besar nilai kontribusi variabel *burnout* sebagai variabel bebas dengan variabel agresivitas sebagai variabel terikat pada personil Polri Polda Riau.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Orientasi Kancan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti melakukan tahap awal dengan menentukan lokasi yang akan diteliti, kemudian peneliti melakukan persiapan dan mengecek kelengkapan segala keperluan untuk melaksanakan penelitiannya. Peneliti kemudian dapat menemukan subjek penelitian yang sesuai dengan karakteristik yang dituju peneliti personil Polri Polda Riau yang berusia 21 hingga 58 tahun.

Pada pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Accidental Sampling*, yang merupakan teknik penentuan sampel yang diperoleh secara spontan dan kebetulan subjek yang ada dalam tempat tertentu sesuai dengan penelitian. Karakteristik yang dituju oleh peneliti yaitu personil Polri Polda Riau yang berada di Riau maupun yang sedang BKO di wilayah lain di seluruh Indonesia. Pada penelitian ini data demografi yang digunakan yaitu usia dan jenis kelamin, dan dari 150 sampel yang didapatkan setelah menggunakan uji deskriptif didapat gambaran sampel berdasarkan usia yang berjumlah sebagai berikut.

Tabel 4.1 Data Demografi Penelitian Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah	Persentase
21 – 30	107	71,2
31 – 40	27	18
41 – 50	11	7,4
51 – 60	5	3,4
Total	150	100

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kategori pada usia 21 hingga 30 tahun direspon sebanyak 107 responden (71,2 persen), pada usia 31-40 tahun didapatkan respon sebanyak 27 responden (18 persen), kemudian pada rentang usia 41 hingga 50 tahun direspon sebanyak 11 responden (7,4 persen), dan respon terkecil yang didapat pada rentang usia 51 hingga 60 tahun yaitu sebanyak 5 respon (3,4 persen).

Tabel 4.2 Data Demografi Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki – laki	81	54
Perempuan	69	46
Total	150	100

Pada kategori pengelompokan jenis kelamin diatas dapat disimpulkan responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden dengan jenis kelamin perempuan, yaitu laki laki sebesar 54 persen sedangkan perempuan sebesar 46 persen.

4.2. Proses Perizinan

Penelitian ini menunjuk personil Polri di Polda Riau sebagai subjeknya. Untuk mendapatkan izin dalam pengambilan data, peneliti membuat permohonan pembuatan surat izin penelitian dan pengambilan data kepada fakultas psikologi UIR melalui SIAP UIR untuk kelancaran izin dan kerjasama antara subjek dan peneliti selama melakukan penelitian di dalam lingkungan Polda Riau. Setelah mengikuti beberapa langkah yang di tentukan sesuai SOP yang telah ditetapkan

oleh fakultas diterbitkanlah surat izin tersebut pada tanggal 29 Juni 2021 dengan nomor surat 594/E-UIR/27-F.Psi/2021.

4.3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari skala *burnout* dan agresivitas, terlampir pula keterangan terkait dengan identitas subjek penelitian. Penelitian ini dijalankan selama dua minggu yaitu tertanggal 1 Juli 2021 sd 14 Juli 2021 kuesioner dibagikan kepada 250 personil polda Riau. Namun pada kenyataannya kuesioner yang dapat di analisis dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis sebanyak 150 kuesioner. Hal ini disebabkan banyaknya subjek yang tidak melengkapi dan mengembalikan kuesioner kepada peneliti.

4.4. Analisis Hasil Penelitian

Pada penelitian ini dijelaskan hal-hal yang terkait dengan hasil penelitian yang diteliti, mulai dari analisis reliabilitas, validitas, deskriptif, asumsi hingga uji hipotesis. Dilakukan pengumpulan data yang telah dilakukan pada dua skala yang diteliti yaitu skala *burnout* yang terdiri dari 3 aspek dengan 22 aitem, kemudian skala agresivitas yang terdiri dari 4 aspek dengan 29 aitem. Pada skala *burnout* didapat $\alpha = 0,603$ setelah dilakukan pengecekan kembali dengan *spss.22* diperoleh ada 10 aitem yang tidak memenuhi syarat validitas 0.3 menjadi 12 aitem dengan $\alpha = 0,801$, kemudian pada skala agresivitas terdapat 29 aitem dan diperoleh $\alpha = 0,603$ diperoleh data yang tidak memenuhi syarat validitas 0.3 menjadi 24 aitem.

Analisis dekriptif yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa kedua skala menggunakan 5 kategori respon jawaban, dapat dilihat penjabaran data hipotetik dan data empirik *burnout* dan agresivitas pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3 Gambaran Hipotetik dan Data Empirik Skala *Burnout* dan Agresivitas

Variabel penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang diperoleh (hipotetik)			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
<i>Burnout</i>	22	77	55,65	7,450	22	110	66	14,67
Agresivitas	29	97	52,23	13,846	29	145	87	14,5

Berdasarkan gambaran hipotetik pada skala *burnout* dan skala agresivitas diatas, dapat dilihat bahwa pada data hipotetik nilai *mean* pada skala *burnout* yaitu 66 dengan standar deviasi 14,67, sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh untuk skala agresivitas yaitu 87 dengan standar deviasi 14,5. Pada data empirik dengan menggunakan *SPSS.22* diperoleh nilai rata-rata yang didapatkan pada skala *burnout* yaitu 55,65 dan standar deviasi 7,450, Sedangkan nilai rata-rata pada skala agresivitas yaitu 52,23 dan standar deviasinya sebesar 13,846.

Tabel diatas dibuat kategorisasi yang bertujuan untuk mengelompokkan bagian yang terpisah menggunakan aspek yang dapat diukur. Berdasarkan tabel 4.4 dibawah ini adapun rumus kategorisasi sebagai berikut.

Tabel 4.4 Rumus Kategorisasi

Rumus	Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD \leq X \leq M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD \leq X \leq M + 0,5 SD$

Rendah	$M - 1,5 SD \leq X \leq M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$

Keterangan :

M : mean hipotetik

SD : Standar Deviasi

Skala *burnout* dan agresivitas dalam penelitian ini berdasarkan tabel diatas terbagi menjadi lima (5) kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Kemudian dapat dilihat kategorisasi pada skala burnout pada tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5 Kategorisasi Skala *Burnout*

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	$X \geq 88,005$	4	2,7
Tinggi	$73,335 \leq X \leq 88,005$	2	1,3
Sedang	$58,665 \leq X \leq 73,335$	39	26
Rendah	$43,995 \leq X \leq 58,665$	98	65,3
Sangat Rendah	$X \leq 43,995$	52	4,7
Jumlah		150	100

Berdasarkan kategorisasi pada skala burnout pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki skor *burnout* rendah sebanyak 65,3 persen. Selanjutnya kategorisasi skor untuk skala agresivitas pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Kategorisasi Skala Agresivitas

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	$X \geq 108,75$	0	0
Tinggi	$94,25 \leq X \leq 108,75$	1	0,7
Sedang	$79,75 \leq X \leq 94,25$	8	5,3
Rendah	$65,25 \leq X \leq 79,75$	14	9,3

Sangat Rendah	$X \leq 65,25$	127	84,7
Jumlah		150	100

Berdasarkan kategorisasi pada skala agresivitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian diatas memiliki skor agresivitas sangat rendah sebanyak 84,7 persen.

4.4.1. Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dilakukan pada penelitian ini penguji terhadap data yang telah diperoleh, hal ini dilakukan untuk menguji data yang dimiliki sesuai dengan syarat untuk melakukan uji hipotesis. Uji asumsi yang dilakukan sebagai berikut:

A. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui penyebaran data yang normal atau tidaknya. Adapun ketentuan ditetapkan adalah apabila nilai signifikansi ≥ 0.05 , maka data dapat dinyatakan normal. Sementara nilai signifikansi ≤ 0.05 maka data dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Burnout</i> (Y)	0.200	Normal
Agresivitas(X)	0.200	Normal

Berdasarkan tabel diatas didapat skor skala *burnout* adalah $KSz = 0.200$ sehingga dapat dinyatakan data normal. Sementara skala agresivitas menunjukkan nilai $KSz = 0.200$, $p > 0.05$, dengan demikian data dinyatakan normal.

4.5. Uji Hipotesis

Bagian ini menjelaskan pengujian hipotesis untuk menjawab terdapat hubungan antara *burnout* dengan agresivitas. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis korelasi dari Pearson dengan syarat taraf signifikansi < 0.05 . Selanjutnya hasil uji hipotesis dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis Hubungan antara *Burnout* dengan Agresivitas

		Burnout	Agresivitas
Burnout	Pearson	1	0.624*
	Sign (2-tailed)		0.000
	N		150
Agresivitas	Pearson	0.624*	1
	Sign (2-tailed)	0.000	
	N	150	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji hipotesis dinyatakan $R=0.624$, $p < 0.05$. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan di terima, yaitu terdapat hubungan antara *burnout* dengan agresivitas pada personil Polda Riau.

4.6. Uji Determinasi

Bagian ini menjelaskan uji determinasi untuk mengukur kontribusi variabel burout terhadap agresivitas. Berdasarkan analisis *model summary* yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat kontribusi burnout terhadap agresivitas sebesar $R^2 = 0.389$. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.9 Uji Determinasi *Burnout* terhadap Agresivitas

Model	R	R Square	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.385	5.34877

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa *burnout* memberikan kontribusi terhadap agresivitas sebesar 38.9 persen, dengan demikian faktor lainnya sebesar 61.1 persen nya agresivitas dipengaruhi oleh aspek-aspek diluar *burnout*.

4.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas untuk menganalisis adanya pengaruh *burnout* terhadap agresivitas pada Personil Polri Polda Riau, pengumpulan data menggunakan 22 aitem untuk skala *burnout* dan 29 aitem untuk skala agresivitas yang disebarkan kepada 250 personil Polri Polda Riau yang merupakan subjek pada penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini didapatkan hasil uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogrov-Smirnov Test* (K-Sz) dengan menggunakan *SPSS.22* didapatlah hasil data yang normal. Uji hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan di terima, yang ditunjukkan dalam nilai korelasi $R = 0.624$, $p < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis ini diketahui bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dengan agresivitas pada personil Polda Riau. Sejalan dengan penelitian Allen & Anderson (2017) yang menyatakan bahwa *burnout* yang terjadi pada personil Polri mengakibatkan kelelahan emosi sampai menunjukkan perilaku agresif. Agresif disini disebutkan

suatu tindakan yang terjadi dalam berbagai bentuk tindakan kekerasan verbal, seperti mengejek, mencaci, menghina, dan kekerasan fisik.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan diketahui bahwa *burnout* personil Polda Riau masuk di dominasi dalam kategori rendah yaitu sebanyak 65.3 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan terjadi *burnout* yang rendah pada personil Polda Riau tidak mengalami tekanan dalam pekerjaan. Menurut Maslach, Shcaufelli dan Leiter (2001) bahwa *burnout* di pengaruhi oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan perasaan pencapaian pribadi yang berkurang.

Kecenderungan agresivitas pada personil Polda Riau menunjukkan dominasi di kategori sangat rendah yaitu sebanyak 84.7 persen. Hal ini menunjukkan bahwa personil Polda Riau sangat rendah dalam menunjukkan perilaku agresivitas. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya bahwa gangguan-gangguan yang terjadi pada Personil Polri di Polda Riau bukan karena kelelahan secara psikologis. Walaupun berdasarkan data biro Sumber Daya Manusia (SDM) pada hasil pengisian e-mental Polda Riau tahun 2020-2021, walaupun mengalami penurunan pada tingkat kelelahan emosi pada kurun waktu tersebut, namun data menunjukkan 11,85 persen kelelahan emosi personil polri menjadi 10,291 persen.

Berdasarkan berbagai analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa personil Polda Riau yang mengalami kelelahan kerja dan stres, dapat menunjukkan konsekuensi yang dapat menurunkan kesehatan fisik maupun mental seperti, depresi dan perilaku agresif. Inilah yang menunjukkan perilaku agresif cenderung menunjukkan agresif verbal dan kelelahan emosional, dan

sinisme. Penelitian ini pun mampu menunjukkan bahwa efikasi diri yang lebih baik dapat menurunkan *burnout*.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat bahwa adanya hubungan antara *burnout* dengan agresivitas pada personil Polri Polda Riau. Dengan demikian uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini diterima. Analisis tersebut juga menunjukkan bahwa *burnout* memberikan kontribusi terhadap agresivitas pada personil Polri Polda Riau. Begitu pula dengan analisis deskriptif menunjukkan bahwa *burnout* mayoritas direspon dengan kategori rendah, sementara agresivitas mayoritas di respon pada kategori sangat rendah.

5.2. Saran

A. Kepada personil Polri Polda Riau

Agar personil Polri Polda Riau dapat mempertahankan kelelahan secara emosional agar dapat mengendalikan agresivitas, memahami bahwa agresivitas dapat menurunkan kinerja personil Polri dalam melayani masyarakat, serta mampu memberikan kinerja yang optimal.

B. Kepada peneliti selanjutnya

Subjek penelitian agar betul-betul mengisi secara bersungguh-sungguh. Agar analisis dapat dilakukan dengan melibatkan keseluruhan dari kuisioner. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau menjelaskan faktor yang mempengaruhi agresivitas diluar dari *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, C. A., & Bushman, B. J. (2002). Human aggression. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 27–51
- Aronson, E., Wilson, T.D. and Akert, R.M. (2010) *Social Psychology*. 7th Edition, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River
- Asmoro, A. R., Matulesy, A., & Meiyuntariningsih, T. (2018). Kematangan Emosi, Kontrol Diri, dan Perilaku Agresif Pada Anggota Korps Brigade Mobil Dalam Menangani Huru Hara. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9(1), 39. <https://doi.org/10.26740/jppt.v9n1.p39-48>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. (2nd ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Berkowitz, L., & Heimer, K. (1989). On the construction of the anger experience: Aversive events and negative priming in the formation of feelings. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. Vol. 22 (pp. 1-37). New York: Academic Press.
- Blankert, J. P. (2014). ' Grand theory of burnout '. *ResearchGate, September 1964*, 1–8. <https://www.researchgate.net/publication/265601154>
- Breuer, J., & Elson, M. (2017). Frustration-Aggression Theory. In P. Sturmei (Ed.), *The Wiley Handbook of Violence and Aggression* (pp. 1-12). Chichester: Wiley Blackwell
- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia
- Buss, A.H., & Perry, M. (1992). The Aggression Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 452-459. Chen J, et al. (2013) One-step fabrication of sub-10-nm plasmonic nanogaps for reliable SERS sensing of microorganisms. *Biosens Bioelectron* 44:191-7
- Demerouti, E. (2008). Measurement of Burnout and Engagement. *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*, 1–25.
- Galanakis, M., Moraitou, M., & Garivaldis, F. J. (2009). *Struktur Faktorial dan Sifat Psikometrik dari Maslach Burnout Inventory (MBI) dalam Bidang Yunani*. 52–70.
- Galanakis, M., Moraitou, M., Garivaldis, F. J., & Stalikas, A. (2009). Factorial Structure and Psychometric Properties of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Greek Midwives. *Europe's Journal of Psychology*, 5(4), 52–70. <https://doi.org/10.5964/ejop.v5i4.240>

- Kelley, D. C., Siegel, E. H., & Wormwood, J. B. (2019). Understanding police performance under stress: Insights from the biopsychosocial model of challenge and threat. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01800>
- Maidisanti, R. R. (2018). Hubungan Antara Self-Efficacy Dan Burnout Pada Anggota Polisi Satnarkoba Polresta Jambi. *Jurnal Psikologi Jambi*, 03(01), 14–23.
- Purwanto; Budi Santoso. Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi Dan Penelitian / Purwanto; Editor: Budi Santoso .2015
- Putri, L. A. Z., Zulkaida, A., & Rosmasuri, P. A. (2019). Perbedaan Burnot Pada Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 157–168. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2440>
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a Study With the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11(May). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>
- Richter, D., & Whittington, R. (2006). Violence in mental health settings: Causes, consequences, management. *Violence in Mental Health Settings: Causes, Consequences, Management, March*, 1–347. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-33965-8>
- Rupert, P. A., & Morgan, D. J. (2005). Work Setting and Burnout Among Professional Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(5), 544–550
- Sapari, A., & Kurniati, N. (2008). Gambaran Agresivitas Aparat Kepolisian Yang Menangani Demonstrasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 1(2), 98989.
- Schaufeli WB, Greenglass ER. Introduction to special issue on burnout and health. *Psychol Health*. 2001 Sep;16(5):501-10. doi: 10.1080/08870440108405523. PMID: 2280449
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 3103. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07>
- Septilla, A. E., & Maryanti, N. S. (2019). Hardiness dan Burnout pada Petugas Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND ...*, 10(2), 127–135.

<http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/mindset/article/view/1224>

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta

Taylor, Shelley E., Letitia Anne Peplau & David O. Sears. (2009). Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yaratan, H., & Uludag, O. (2012). The Impact of Verbal Aggression on Burnout: An Empirical Study on University Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46(December), 41–46.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.064>

Yulianto, H. (2020). Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) Versi Bahasa Indonesia: Studi Validasi Konstruk pada Anggota Polisi. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 9(1), 19–29.
<https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>

