



**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN
BURNOUT PADA PENYIDIK RESERSE KRIMINAL UMUM DI
KEPOLISIAN JAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Psikologi**

Oleh:

Achmad Herdiyanto Latief Prayogo

46114310020

UNIVERSITAS MERCU BUANA

FAKULTAS PSIKOLOGI

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

2018

**RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SUPPORT WITH BURNOUT IN
GENERAL CRIMINAL RESERSE IN POLICE IN JAKARTA**

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between social support and burnout in general criminal investigators in the Jakarta Police. Respondents in this study were men and women who worked in the general criminal investigation unit in the Jakarta Police as many as 63 respondents. The sampling technique used is cluster sampling. The measuring instrument of this study on the burnout variable uses the MBI - GS (Maslach Burnout Inventory - General Survey) created by Maslach in 2016 with a total of 16 items, while the social support variable uses the Social Provision Scale (SPS) scale developed by Cutrona and Russell on 1987 with a total of 24 items. The results showed that there was a significant negative relationship between social support and burnout on general criminal investigators in Jakarta Police, meaning that the higher the social support the burnout owned will decrease as well as vice versa if social support is low, burnout will increase.

Keywords: burnout, social support

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN BURNOUT PADA PENYIDIK RESERSE KRIMINAL UMUM DI KEPOLISIAN JAKARTA

ABSTRAK

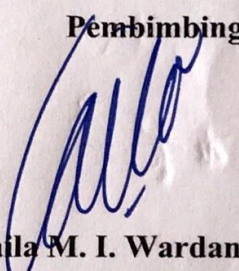
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada penyidik reserse kriminal umum di Kepolisian Jakarta. Responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan yang bekerja di satuan reserse kriminal umum di Kepolisian Jakarta sebanyak 63 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah cluster sampling. Alat ukur penelitian ini pada variabel *burnout* menggunakan MBI - GS (Maslach *Burnout* Inventory - General Survey) yang diciptakan oleh Maslach pada tahun 2016 dengan total 16 item, sedangkan variabel dukungan sosial menggunakan skala *Social Provision Scale* (SPS) yang dikembangkan oleh Cutrona dan Russell pada tahun 1987 dengan total 24 item. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada penyidik reserse kriminal umum di Kepolisian Jakarta, artinya semakin tinggi dukungan sosial maka *burnout* yang dimiliki akan semakin menurun begitu pula sebaliknya jika dukungan sosial rendah maka *burnout* akan meningkat.

Kata Kunci: Dukungan sosial, *burnout*

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada
Penyidik Reserse Kriminal Umum di Kepolisian Jakarta
Nama : Achmad Herdiyanto Latief Prayogo
NIM : 46114310020
Program studi : Psikologi
Tanggal : 10 Juli 2018

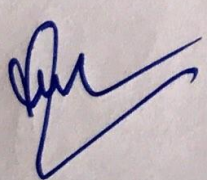
Pembimbing



Laila M. I. Wardani, Ph.D

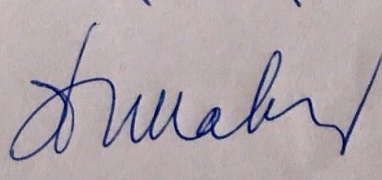
Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



Muhammad Iqbal, Ph.D

Ketua Program Studi



Dra. Tika Biso, M.PsiT., Psikolog

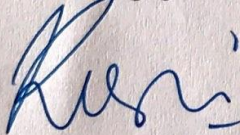
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Penyidik Reserse Kriminal Umum Di Kepolisian Jakarta**” telah diajukan dalam Sidang Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana pada tanggal 10 Juli 2018. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada program studi Psikologi Universitas Mercu Buana.

Jakarta, 10 Juli 2018

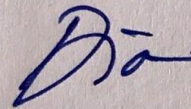
Skripsi

Penguji 1



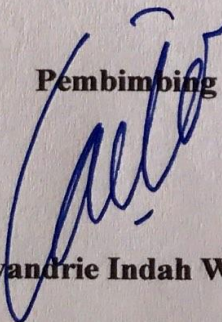
Karisma Riskinanti, M.Psi, Psi

Penguji 2



Dian Din Astuti Mulia, S.Psi, MA

Pembimbing



Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini:

Judul : Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada
Penyidik Reserse Kriminal Umum Di Kepolisian Jakarta
Nama : Achmad Herdiyanto Latief Prayogo
NIM : 46114310020
Program : Program Studi Psikologi
Tanggal : 10 Juli 2018

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan dan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahannya digunakan telah secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 10 Juli 2018



Achmad Herdiyanto Latief Prayogo
46114310020

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik dan tepat pada waktunya. Tugas akhir ini berjudul “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Penyidik Reserse Kriminal Umum Di Kepolisian Jakarta”. Tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program studi Strata-1 (S1) Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana serta memberikan pengetahuan baru bagi penulis dan pembaca. Tugas akhir ini dapat terselesaikan dan dengan rasa hormat penulis menyampaikan rasa terima kasih yang ditujukan kepada:

1. Bapak Muhammad Iqbal, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta.
2. Seluruh dosen pengajar dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pembelajaran dan motivasi selama perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

keterbatasan. Akan tetapi, harapan yang besar bagi penulis adalah tugas akhir ini dapat bermanfaat dan memberikan pengetahuan untuk penulis, pembaca maupun seluruh pihak yang bersangkutan.

Jakarta, 10 Juli 2018

Achmad Herdiyanto Latief Prayogo

DAFTAR ISI

SAMPUL	
<i>ABSTRACT</i>	i
ABSTRAK	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI	iv
PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
 BAB I	 1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II	9
LANDASAN TEORI	9
2.1 <i>Burnout</i>	9
2.1.1 Definisi <i>Burnout</i>	9
2.1.2 Dimensi <i>Burnout</i>	10
2.1.3 Faktor yang mempengaruhi <i>Burnout</i>	11
2.1.4 Implikasi <i>burnout</i>	12
2.2 Dukungan Sosial.....	14
2.2.1 Definisi Dukungan Sosial	14
2.2.2 Dimensi Dukungan Sosial	15
2.2.3 Sumber Dukungan Sosial	17
2.2.4 Manfaat Dukungan Sosial	17
2.3 Tahap Perkembangan Usia	17
2.3.1 Masa bayi dan masa kanak-kanak awal (usia 0 – 6 tahun).....	18

2.3.2 Masa remaja (usia 7-17 tahun)	18
2.3.3 Masa dewasa muda (usia 18-30 tahun).....	18
2.3.4 Masa dewasa lanjut (usia 31-50 tahun)	19
2.3.5 Masa usia lanjut (usia lebih dari 50 tahun).	19
2.4 Masa bekerja.....	19
2.5 Penelitian sebelumnya	20
2.6 Dinamika Penelitian.....	21
2.7 Kerangka Berfikir	25
2.8 Hipotesis	26
BAB III.....	27
METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	27
3.3 Definisi Operasional	28
3.4 Subjek Penelitian	28
3.4.1 Populasi	29
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel	29
3.5 Instrumen Penelitian	29
3.5.1 Skala <i>Burnout</i>	30
3.5.2 Skala Dukungan Sosial	31
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
3.6.1 Uji Validitas.....	34
3.6.2 Uji Reliabilitas	34
3.7 Analisa Data.....	35
3.7.1 Analisa Deskriptif.....	35
3.7.2 Analisa Inferensial	35
3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.7.2.1.1 Uji Normalitas	36
3.7.2.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.7.2.1.3 Uji Linearitas.....	37
3.7.2.2 Uji Hipotesis	37
3.7.2.3 Analisa Tambahan	37
3.7.2.3.1 T-Test	37
3.7.2.1.2 Uji Anova.....	38

BAB IV	39
HASIL PENELITIAN	39
4.1 Analisis Deskriptif	39
4.1.1 Profil Responden	39
4.2 Kategorisasi Variable Penelitian	40
4.2.1 Kategorisasi Variable <i>Burnout</i>	41
4.2.2 Kategorisasi Variable Dukungan Sosial	41
4.3 Validitas dan Reliabilitas	42
4.3.1 Validitas	42
4.3.2 Reliabilitas	43
4.4 Uji Asumsi Klasik	43
4.4.1 Uji Normalitas	43
4.4.2 Uji Heteroskedesitas	44
4.4.3 Uji Linearitas	45
4.4.4 Uji Hipotesis	46
4.5 Analisa Tambahan	47
4.5.1 T-Test	47
4.5.2 Uji Anova	49
4.6 Pembahasan	50
BAB V	60
KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	60
5.3 Limitasi Penelitian	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala <i>Burnout</i>	31
Tabel 3.2 Blue Print Skala Dukungan Sosial	33
Tabel 4.1 Gambaran Demografis Partisipan Penelitian	39
Tabel 4.2 Kategorisasi Hipotetik Dan Empirik <i>Burnout</i> Dan Dukungan Sosial	40
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel <i>Burnout</i> Dan Variabel Dukungan Sosial	43
Tabel 4.4 Uji Kolmogorov Smirnov <i>Burnout</i> Dan Dukungan Sosial	44
Tabel 4.5 Linearitas	45
Tabel 4.6 Uji Hipotesis	47
Tabel 4.7 Variabel <i>Burnout</i> Dan Dukungan Sosial Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.8 Variabel <i>burnout</i> dan dukungan sosial berdasarkan status pernikahan	48
Tabel 4.9 Uji Anova <i>Burnout</i> Dan Dukungan Sosial Terhadap Masa Bekerja	49
Tabel 4.10 Uji Anova <i>Burnout</i> Dan Dukungan Sosial Terhadap Usia	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Kehadiran Penyidik Satuan Reserse Kriminal Umum	1
Gambar 1.2 Jumlah Data Laporan Polisi	2
Gambar 4.1 Uji Heteroskedesitas	45
Gambar 4.2 Linearitas	46

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN BURNOUT PADA PENYIDIK RESERSE KRIMINAL UMUM DI KEPOLISIAN JAKARTA

Achmad Herdiyanto Latief Prayogo¹

Laila Meiliyandrie Indah Wardani

Fakultas Psikologi

Universitas Mercu Buana e-mail :

¹achmadherdiyanto38@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada penyidik reserse kriminal umum di Kepolisian Jakarta. Responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan yang bekerja di satuan reserse kriminal umum di Kepolisian Jakarta sebanyak 63 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah cluster sampling. Alat ukur penelitian ini pada variabel *burnout* menggunakan MBI - GS (Maslach *Burnout* Inventory - General Survey) yang diciptakan oleh Maslach pada tahun 2016 dengan total 16 item, sedangkan variabel dukungan sosial menggunakan skala *Social Provision Scale* (SPS) yang dikembangkan oleh Cutrona dan Russell pada tahun 1987 dengan total 24 item. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada penyidik reserse kriminal umum di Kepolisian Jakarta, artinya semakin tinggi dukungan sosial maka *burnout* yang dimiliki akan semakin menurun begitu pula sebaliknya jika dukungan sosial rendah maka *burnout* akan meningkat.

Kata Kunci : Dukungan sosial, *burnout*

**RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SUPPORT WITH BURNOUT IN
GENERAL CRIMINAL RESERSE IN POLICE IN JAKARTA**

Achmad Herdiyanto Latief Prayogo¹
Laila Meiliyandrie Indah Wardani
Psychology Faculty
Mercu Buana University
e-mail : achmadherdiyanto38@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between social support and burnout in general criminal investigators in the Jakarta Police. Respondents in this study were men and women who worked in the general criminal investigation unit in the Jakarta Police as many as 63 respondents. The sampling technique used is cluster sampling. The measuring instrument of this study on the burnout variable uses the MBI - GS (Maslach Burnout Inventory - General Survey) created by Maslach in 2016 with a total of 16 items, while the social support variable uses the Social Provision Scale (SPS) scale developed by Cutrona and Russell on 1987 with a total of 24 items. The results showed that there was a significant negative relationship between social support and burnout on general criminal investigators in Jakarta Police, meaning that the higher the social support the burnout owned will decrease as well as vice versa if social support is low, burnout will increase.

Keywords: *burnout, social support*

Pendahuluan

Dukungan sosial merupakan hal yang penting dalam fenomena *burnout* serta perlu diperhatikan oleh para Penyidik Kepolisian, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* pada penyidik reserse kriminal umum di kepolisian Jakarta. Kepolisian Negara Republik Indonesia atau di singkat dengan POLRI dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 5 ayat (1) tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah alat negara yang memiliki peran dalam rangka memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat agar terciptanya keamanan dalam negeri.

Sesuai dengan UU No.2 tahun 2002 pasal 5 ayat (1) tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa peran yang dimiliki oleh seorang anggota polisi merupakan hal yang cukup berat. Berbagai macam tindak kriminal yang muncul ditengah-tengah masyarakat juga semakin kompleks seperti kejahatan baik didunia nyata maupun didunia maya, selain itu masyarakat juga berharap bahwa POLRI kedepannya dapat menjadi lebih baik lagi dan selalu setia melayani serta mengayomi masyarakat, yang setiap saat siaga untuk menanggulangi dan memberantas segala bentuk tindak kejahatan serta pelanggaran hukum berikut pencegahannya (kompasiana, 2017)

Maslach (2016) menjelaskan bahwa profesi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat cenderung mempunyai stres kerja yang tinggi karena dalam pekerjaannya pelayanan masyarakat lebih mementingkan kepentingan orang lain dibanding dengan kepentingan dirinya sendiri. Pekerjaan sebagai polisi merupakan pekerjaan yang berfokus pada pelayanan masyarakat tanpa adanya batasan waktu bekerja sehingga polisi rentan mengalami kelelahan baik secara fisik maupun psikis. Hal ini mengacu pada pasal 5 huruf f tentang Kode Etik Profesi POLRI (2003) bahwa seorang anggota POLRI

dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus senantiasa tidak mengenal waktu istirahat selama 24 jam atau tidak mengenal hari libur.

Kepala Divisi Humas Kepolisian Negara Republik Indonesia Irjen Pol Anton Charliyan (2016) mengatakan bahwa polisi rentan mengalami stress akibat beban pekerjaan, resiko saat bertugas dan sebagainya. Selain itu Inspektur Jenderal Polisi Anton Charliyan (2015) juga menuturkan, dari hasil penelitian menyebutkan 80 persen anggota polisi lalu lintas dan reserse mengalami stress karena beban tugas. Satuan fungsi reserse dan Satuan fungsi lalu lintas adalah satuan fungsi tugas pokok POLRI yang setiap harinya berhadapan langsung dengan masalah yang terjadi di masyarakat. Anggota Polisi yang bekerja di Satuan Fungsi Reserse disebut juga dengan Penyidik.

Data kasus kejahatan yang didapat dari Satuan Reserse Kriminal di salah satu Kantor Polisi di Jakarta dua tahun terakhir cukup tinggi dan tidak jauh berbeda yaitu tahun 2016 sebanyak 873 kasus dan tahun 2017 sebanyak 775 kasus, baik kejahatan yang dilaporkan masyarakat maupun temuan dari pihak kepolisian itu sendiri. Dengan jumlah Penyidik yang hanya 127 orang dan tingginya beban kerja, menjadikan banyak Penyidik pada Satuan Reserse di salah satu kantor Polisi wilayah Jakarta yang tidak mengikuti apel pagi, tidak masuk tanpa keterangan dan beberapa penyidik ada yang menjalani rawat inap di Rumah Sakit dikarenakan kelelahan secara fisik dalam pekerjaannya. Keadaan seperti ini menurut Maslach (Traunmüller, Gaisbachgrabner, Lackner, dan Schwerdtfeger, 2018) disebut dengan *burnout*, yaitu keadaan stres yang ditandai dengan gejala kelelahan mental dan kelelahan fisik, akibat bekerja terlalu lelah.

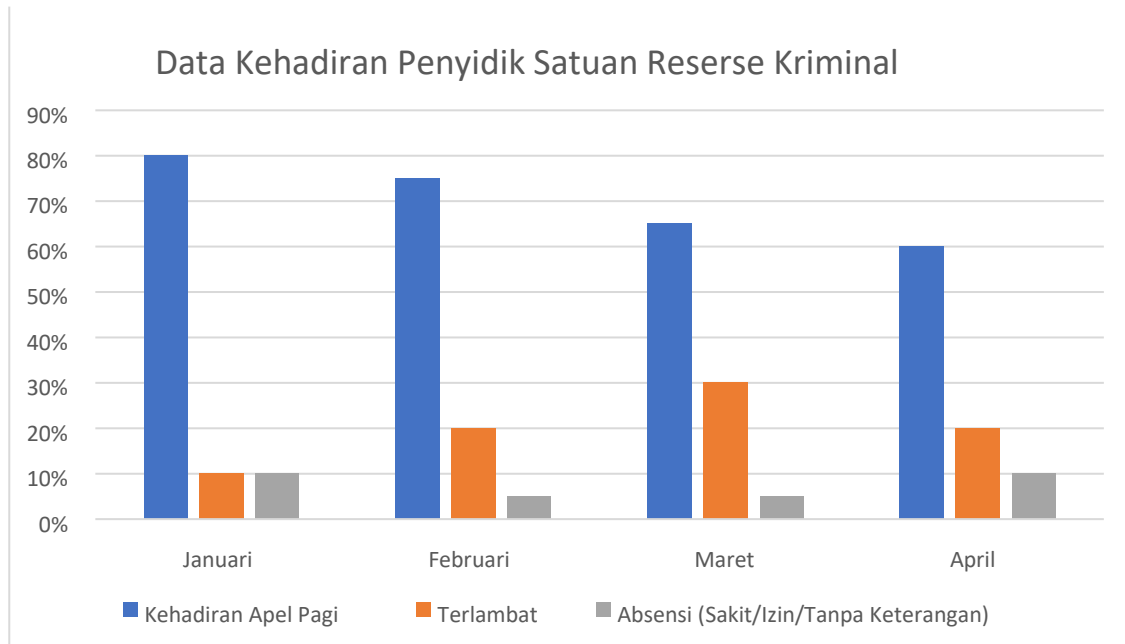
Selain itu menurut Faber (Trisnawati, 2015) menjelaskan bahwa pegawai yang mengalami *burnout* lebih sering terlambat datang bekerja atau absen dari pada pegawai yang tidak mengalami *burnout*, mereka menjadi kurang idealis, kinerja menurun dan berencana untuk meninggalkan profesi pekerjaannya. Maslach dan Leither (Priyayanti,

2015) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu lingkungan pekerjaan, karakteristik individu dan keterlibatan emosional dengan klien.

Peneliti melakukan studi awal dengan melakukan wawancara kepada 30 orang Penyidik di salah satu kantor polisi di Jakarta, 27 orang Penyidik mengatakan bahwa beban pekerjaan yang didapat penyidik tidak sesuai dengan tenaga yang mereka miliki dan gaji yang diterima setiap bulannya sehingga membuat para penyidik merasa tertekan saat bekerja yang mengakibatkan timbulnya rasa kecewa, tidak berdaya dan kelelahan secara fisik. 15 orang penyidik juga mengatakan bahwa kurangnya bantuan berupa dukungan dari rekan kerja maupun atasan saat bekerja membuat mereka mengalami kesulitan dalam menangani kasus kejahatan yang sedang ditangani. Dari kejadian tersebut banyak penyidik yang jarang mengikuti apel pagi, tidak masuk tanpa keterangan dan meminta untuk dimutasi ke satuan kerja lain namun karena kurangnya tenaga kerja di bagian Reserse Kriminal di Kepolisian Jakarta maka proses mutasi ke satuan kerja lain pun menjadi sulit kecuali ada penyidik yang bermasalah dalam penanganan kasus ataupun terlibat masalah yang lebih berat maka proses mutasi akan dipercepat dan ditambah hukuman yang akan dijalani dari kasus yang dialami penyidik tersebut.

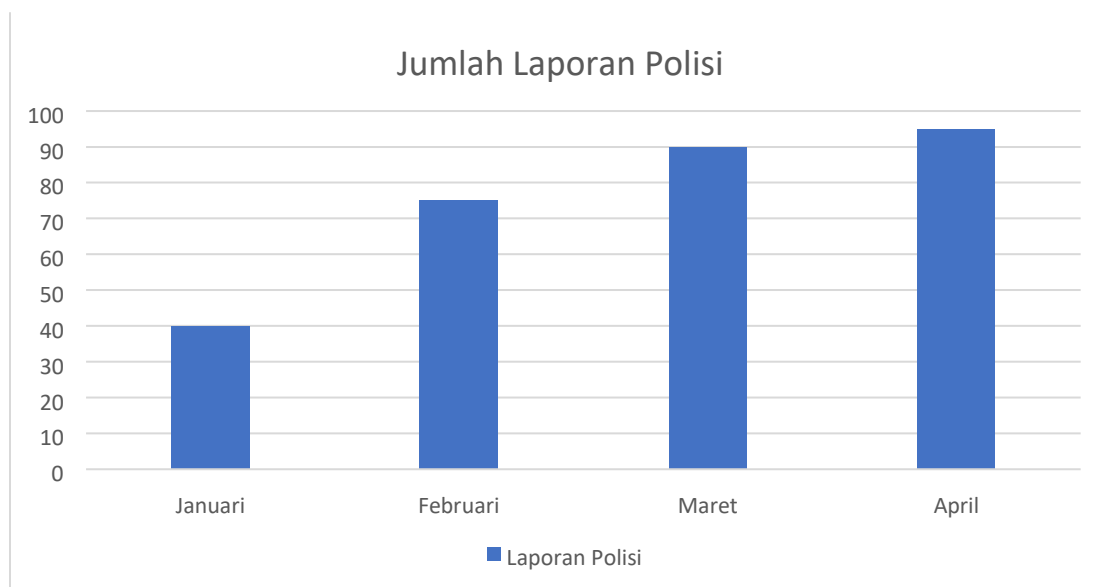
Pasal 15 Perkapolri No. 14 tahun 2012 tentang manajemen Penyidikan Tindak Pidana (Perkapolri No.14, 2012) menjelaskan bahwa gelar perkara merupakan serangkaian kegiatan dari proses penyidikan. Winata (2011) mengatakan bahwa gelar perkara adalah kegiatan yang dihadiri oleh pihak pakar atau ahli bidang-bidang tertentu yang ada kaitannya dengan kasus yang digelar, pihak pelapor dan pihak terlapor serta kehadiran dari pihak kepolisian untuk menentukan status kasus tindak pidana dapat atau tidaknya dilanjutkan. Ini artinya dukungan sosial diperlukan untuk mengurangi beban kerja yang ada pada penyidik agar dapat mengurangi gejala *burnout*.

Data yang didapat dari Bagian Pembinaan Operasional Satuan Reserse Kriminal salah satu kantor polisi di Jakarta menunjukan bahwa penurunan tingkat kehadiran saat apel pagi dan ketidakhadiran masuk kerja saat meningkatnya Laporan Polisi.



Sumber Bagian Pembinaan Operasional Satuan Reserse Kriminal salah satu kantor polisi di Jakarta

Gambar 1 Data kehadiran penyidik satuan reserse kriminal umum



Sumber Bagian Pembinaan Operasional Satuan Reserse Kriminal salah satu kantor polisi di Jakarta

Gambar 2. Jumlah Data Laporan Polisi

Dari gambar 1 dan gambar 2 diatas bahwa terdapat penurunan kehadiran saat apel pagi dan abensi baik tidak masuk secara izin, tidak masuk tanpa keterangan maupun tidak masuk karena sakit dikarenakan banyaknya data Laporan Polisi yang masuk. Seorang anggota POLRI yang tidak masuk selama 3 hari sampai dengan 1 bulan berturut-turut maka Sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 dapat dikenakan sanksi penempatan khusus atau disel dengan waktu paling singkat selama 7 hari atau waktu paling lama 21 hari dan dapat dikenakan sanksi penundaan kenaikan pangkat.

Berhubungan dengan permasalahan tersebut diatas, dalam penelitian Aristiani (2015) tentang hubungan antara dukungan sosial terhadap *burnout* menjelaskan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout*, artinya tinggi rendahnya dukungan sosial berpengaruh pada tingkat *burnout* yang dimiliki seseorang. Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Muhammad (2011) yang berkaitan dengan hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout*, mendapati hasil bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout*. Ini berarti dukungan sosial yang tinggi pada seseorang akan menurunkan *burnout* dan sebaliknya apabila dukungan sosial yang didapat rendah maka semakin tinggi *burnout* yang dimiliki seseorang. Menurut Hauck, Snyder, & CoxFuenzalida (Ho, 2018) dukungan sosial dapat mengurangi dampak negatif pada stress dan *burnout* yang terjadi serta meningkatkan kinerja kerja pada seseorang.

Maslach (2016) mendefinisikan *burnout* sebagai gejala psikologis yang timbul akibat adanya stres interpersonal yang berkepanjangan pada orang yang bekerja. Beberapa dimensi *burnout* meliputi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), sinisme (*cynicism*) dan keberhasilan profesional (*professional efficacy*) (maslach, 2001). Selain itu menurut Baron dan Greenberg (Trisnawati, 2015) faktor internal yang mempengaruhi

munculnya *burnout* yaitu karakteristik kepribadian, jenis kelamin, usia, dan harga diri sedangkan faktor eksternalnya adalah lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya dukungan dari atasan di tempat bekerjanya, imbalan yang diberikan tidak sesuai, tuntutan pekerjaan, dan pekerjaan yang monoton.

Burnout tidak terjadi dalam waktu yang singkat. Akan tetapi *burnout* adalah proses kumulatif yang biasanya ditandai dengan peringatan kecil, namun ketika diabaikan akan menjadi masalah yang sangat serius. Potter (Mizmir, 2011) menjelaskan beberapa implikasi *burnout* yaitu emosi negatif, frustrasi, depresi, masalah kesehatan dan kinerja menurun.

Cutrona dan Russell (Larasati, 2012) menjelaskan bahwa dukungan sosial adalah rangkaian tingkah laku interpersonal anggota kelompok sosial yang memiliki tujuan untuk membantu individu didalam kelompok agar dapat melewati kondisi dan peristiwa yang tidak menyenangkan. Dimensi pada dukungan sosial menurut Cutrona dan Russell (Larasati, 2012) yaitu kelekatan (*attachment*), integrasi sosial (*social integration*), bimbingan (*guidance*), bantuan dari orang lain (*reliable alliance*), penghargaan diri (*reassurance of worth*) dan kesempatan untuk mengasahi (*oportunity of nurturance*). Menurut Wentzel (Maziyah, 2015) yang merupakan sumber-sumber dari dukungan sosial yaitu orang-orang yang memiliki arti penting dalam hidup seseorang seperti keluarga, pasangan hidup, rekan kerja, teman dekat, saudara, tetangga, dan guru atau teman-teman di sekolah. Oleh karena itu dengan adanya dukungan sosial membuat individu merasa dihargai dan yakin dapat menyelesaikan segala bentuk pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat mengurangi gejala *burnout* yang di alami oleh seorang anggota polisi.

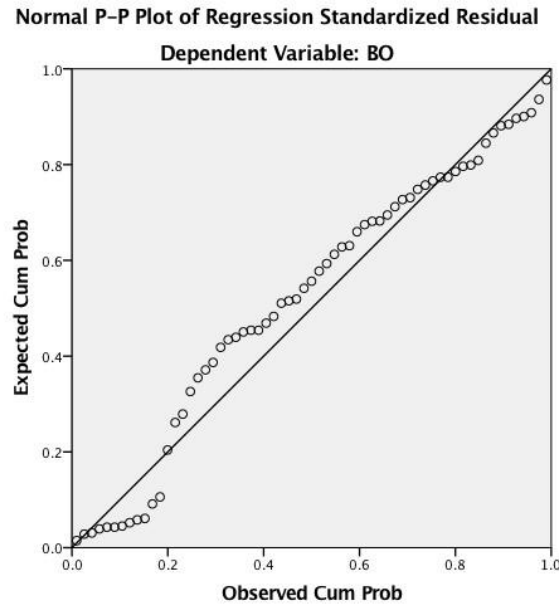
Metode

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan partisipan dalam penelitian ini sebanyak 86 partsipan. Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner

dengan skala *likert*. Dari 127 kuesioner yang sebar, 86 kuesioner yang kembali namun hanya 63 kuesioner yang dapat digunakan didalam penelitian ini. Hal ini terjadi karena ada beberapa kuesioner yang tidak terisi secara lengkap identitas dan isi pernyataannya. Alat ukur *burnout* menggunakan MBI - GS (Maslach *Burnout* Inventory - General Survey) yang diciptakan oleh Maslach (2016) dengan total 16 item sedangkan dukungan sosial menggunakan skala *Social Provision Scale* (SPS) yang dikembangkan oleh Cutrona dan Russell pada tahun 1987 dengan total 24 item. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *cluster sampling*. Peneliti memilih menggunakan teknik *Cluster sampling* karena dari satuan reserse kriminal umum terdapat beberapa unit kerja yang kemudian dikelompokkan dan dari beberapa kelompok tersebut sampel dipilih secara random. Kemudian untuk membuktikan hipotesa dalam penelitian ini peneliti menggunakan korelasi person.

Hasil dan Diskusi

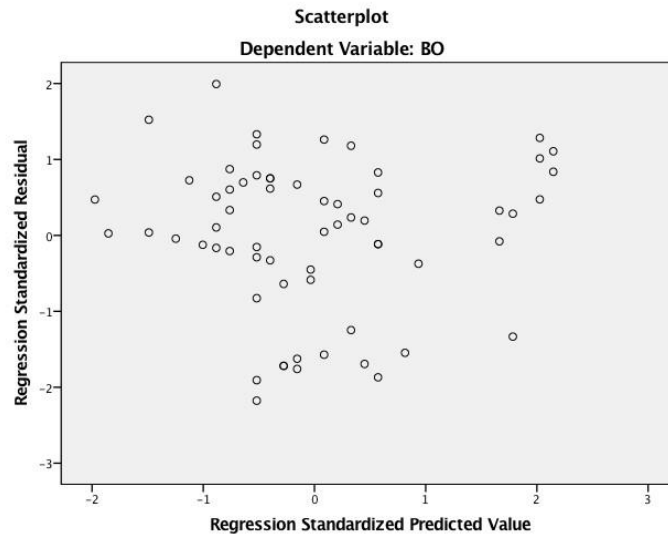
Sebelum dilakukan uji korelasi peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, heteroskedesitas dan homogenitas. Hasil dari uji normalitas didapatkan *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,109 ($P > 0,05$) untuk *burnout*. Sedangkan untuk dukungan sosial nilai *Z* didapatkan nilai sebesar 0,090 ($P > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian tersebar dengan normal.



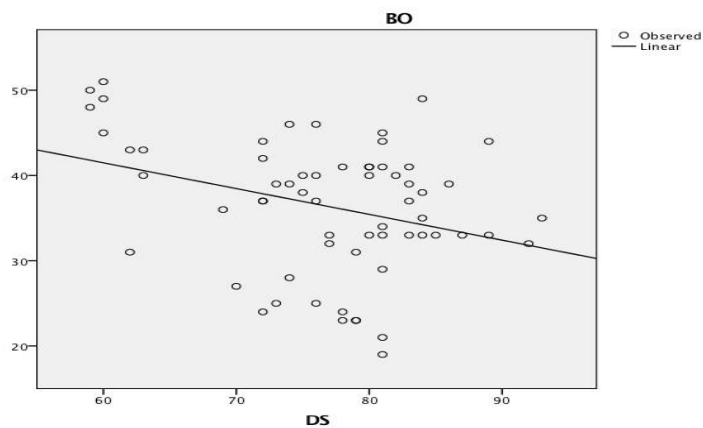
Gambar 3 Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-Plot

Dari hasil penelitian didapatkan nilai levene statistic sebesar 1,305 ($p > 0,05$) yang artinya data pada penelitian ini berasal dari populasi yang sama dan memiliki varians homogen Hasil yang didapatkan dari uji linearitas antara DS dan BO mendapatkan nilai $F = 7,028$ ($p < 0,05$) hal menunjukkan bahwa hubungan antara DS dan BO adalah linear. Dari hasil Analisa juga didapatkan nilai tolerance collinearity statistic sebesar 1,000 dengan VIF 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan social dan burnout pada penelitian ini tidak

terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang didapatkan lebih kecil dari 10,00. Sedangkan Hasil Analisa yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedesitas pada hubungan dari kedua variable penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari Grafik pada gambar 2 di bawah ini yang menunjukkan bahwa pada setiap nilai prediksi dan nilai residu memiliki variasi residu yang berbeda.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Hasil Uji Linearitas *Burnout* (Y) dan Dukungan Sosial (X)

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, dilakukan uji hipotesa yang dikemukakan oleh penelitian sebelumnya yaitu adanya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan *burnout*, maka dalam penelitian ini melakukan uji korelasi Pearson Product moment. Dari hasil uji korelasi pearson terhadap burnout dengan dukungan sosial, didapat hasil $R = -0,321$ ($p < 0,01$) hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan burnout dan setelah mendapatkan hasil uji korelasi pearson yang menunjukkan terdapat hubungan negatif yang sangat

signifikan antara dukungan sosial dengan burnout. selain itu peneliti juga tertarik untuk mengetahui seberapa besar dukungan sosial mempengaruhi *burnout*. Oleh karena itu peneliti melakukan uji regresi sederhana. Hasil yang didapat dari regresi sederhana, didapatkan nilai F sebesar $F = 7,028$ dan $r^2 = 0,103$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memberikan penurunan sebesar 10,3% terhadap burnout penyidik satuan reserse kriminal umum di kepolisian Jakarta, hal ini pun menunjukkan bahwa 89,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain baik dari faktor internal maupun faktor eksternal seperti yang dikemukakan sebelumnya.

Beberapa hal yang dapat dibahas dari penelitian ini adalah Hipotesa awal yang diajukan pada penelitian ini bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout*. Dimana setiap bertambahnya atau meningkat nilai dari dukungan sosial maka akan menurun *burnout* seseorang, begitu pula sebaliknya jika dukungan sosial menurun maka akan meningkat *burnout* seseorang.

Sesuai dengan UU No.2 tahun 2002 pasal 5 ayat (1) tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa peran yang dimiliki oleh seorang anggota polisi merupakan hal yang cukup berat. Berbagai macam tindak kriminal yang muncul ditengah-tengah masyarakat juga semakin kompleks seperti kejahatan baik didunia nyata maupun didunia maya, selain itu masyarakat juga berharap bahwa POLRI kedepannya dapat menjadi lebih baik lagi dan selalu setia melayani serta mengayomi masyarakat, yang setiap saat siaga untuk menanggulangi dan memberantas segala bentuk tindak kejahatan serta pelanggaran hukum berikut pencegahannya (kompasiana, 2017)

Maslach (2016) menjelaskan bahwa profesi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat cenderung mempunyai stres kerja yang tinggi karena dalam pekerjaannya pelayanan masyarakat lebih mementingkan kepentingan orang lain dibanding dengan kepentingan dirinya sendiri. Pekerjaan sebagai polisi merupakan pekerjaan yang berfokus pada pelayanan masyarakat tanpa adanya batasan waktu bekerja sehingga

polisi rentan mengalami kelelahan baik secara fisik maupun psikis. Hal ini mengacu pada pasal 5 huruf f tentang Kode Etik Profesi POLRI (2003) bahwa seorang anggota POLRI dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus senantiasa tidak mengenal waktu istirahat selama 24 jam atau tidak mengenal hari libur.

Dapatan dari penelitian ini sesuai dengan pendapat Charliyan (2016) mengatakan bahwa polisi rentan mengalami stress akibat beban pekerjaan, resiko saat bertugas dan sebagainya. Selain itu Ia pun menuturkan, dari hasil penelitian menyebutkan 80 persen anggota polisi lalu lintas dan reserse mengalami stress karena beban tugas. Satuan fungsi reserse dan Satuan fungsi lalu lintas adalah satuan fungsi tugas pokok POLRI yang setiap harinya berhadapan langsung dengan masalah yang terjadi di masyarakat. Anggota Polisi yang bekerja di Satuan Fungsi Reserse disebut juga dengan Penyidik.

Data kasus kejahatan yang didapat dari Satuan Reserse Kriminal di salah satu Kantor Polisi di Jakarta dua tahun terakhir cukup tinggi dan tidak jauh berbeda yaitu tahun 2016 sebanyak 873 kasus dan tahun 2017 sebanyak 775 kasus, baik kejahatan yang dilaporkan masyarakat maupun temuan dari pihak kepolisian itu sendiri. Dengan jumlah Penyidik yang hanya 127 orang dan tingginya beban kerja, menjadikan banyak Penyidik pada Satuan Reserse di salah satu kantor Polisi wilayah Jakarta yang tidak mengikuti apel pagi, tidak masuk tanpa keterangan dan beberapa penyidik ada yang menjalani rawat inap di Rumah Sakit dikarenakan kelelahan secara fisik dalam pekerjaannya. Keadaan seperti ini menurut Maslach (Traunmüller, Gaisbachgrabner, Lackner, dan Schwerdtfeger, 2018) disebut dengan *burnout*, yaitu keadaan stres yang ditandai dengan gejala kelelahan mental dan kelelahan fisik, akibat bekerja terlalu lelah.

Hal ini menurut Faber (Trisnawati, 2015) pegawai yang mengalami *burnout* akan lebih sering terlambat datang bekerja atau absen dari pada pegawai yang tidak mengalami *burnout*, mereka menjadi kurang idealis, kinerja menurun dan berencana untuk meninggalkan profesi pekerjaannya. Maslach dan Leither (Priyayanti, 2015) pun

menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu lingkungan pekerjaan, karakteristik individu dan keterlibatan emosional dengan klien.

Dalam bekerja setiap orang tidak akan dapat terlepas dari kondisi yang ada pada lingkungan pekerjaannya. Seorang anggota polisi yang bekerja dalam pengambilan keputusan untuk upaya penegakan hukum membutuhkan banyak saran dan pendapat baik dari rekan kerja maupun atasannya. Resiko dalam pengambilan keputusan penegakan hukum tersebut cukup besar karena mempengaruhi hak kehidupan seseorang, artinya apabila salah menetapkan seseorang menjadi tersangka dalam suatu kasus maka akan merugikan seumur hidup orang yang telah ditetapkan sebagai tersangka selain itu orang yang telah ditetapkan sebagai tersangka dapat menggugat seorang polisi yang telah menetakannya sebagai tersangka dan hukuman terhadap seorang anggota polisi tersebut bisa sampai di PTDH (pemberhentian tidak dengan hormat) atau dipecat.

Salah satu tugas dari penyidik reserse criminal adalah melakukan serangkaian kegiatan dari proses penyidikan, yang mana proses itu sendiri tidak dapat dipastikan berapa lama jangka waktu proses penyidikan tersebut akan berlangsung sehingga dapat menjadi salah satu penyebab dari *burnout* pada penyidik.

Aristiani (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout*, di mana tinggi rendahnya dukungan sosial berpengaruh pada tingkat *burnout* yang dimiliki seseorang. Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Muhammad (2011) yang berkaitan dengan hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout*, mendapati hasil bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout*. Ini berarti dukungan sosial yang tinggi pada seseorang akan menurunkan *burnout* dan sebaliknya apabila dukungan sosial yang didapat rendah maka semakin tinggi *burnout*

yang dimiliki seseorang. Menurut Hauck, Snyder, & Cox-Fuenzalida (Ho, 2018) dukungan sosial dapat mengurangi dampak negatif pada stress dan *burnout* yang terjadi serta meningkatkan kinerja kerja pada seseorang.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Cutrona dan Russel (Larasati, 2012) yang menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan rangkaian tingkah laku interpersonal dari anggota kelompok sosial yang memiliki tujuan untuk membantu individu didalam kelompok agar dapat melewati kondisi dan peristiwa yang tidak menyenangkan. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi dengan sosial memberikan efek tersendiri kepada seseorang dalam bentuk dukungan sosial. Kondisi *burnout* juga disampaikan oleh Maslach (2016) sebagai gejala psikologis yang timbul akibat adanya stres interpersonal yang berkepanjangan pada orang yang bekerja. Dengan demikian kondisi tidak menyenangkan seperti stress yang dialami individu akan menurun apabila individu tidak mendapatkan dukungan sosial dari individu yang lain. Sebagaimana yang diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial yang tidak akan pernah dapat hidup seorang diri, seperti apapun keadaannya setiap individu pasti memerlukan orang lain untuk dapat *survive* dalam kehidupannya.

Dukungan sosial menjadi salah faktor yang mempengaruhi *burnout* seseorang, hal ini terjadi secara langsung mau pun tidak langsung dukungan sosial akan meningkatkan kesejahteraan psikologis, meningkatkan produktivitas dan penyesuaian diri dengan memberikan rasa memiliki, menambah harga diri serta mengurangi stres, memperjelas identitas diri, meningkatkan dan memelihara kesehatan fisik serta pengelolaan terhadap stress dan tekanan (Adicondro dan Purnamasari, 2011).

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad (2011) terhadap 234 karyawan PT. Sriwijaya, penelitian yang dilakukan Aristiani, E, Y, S (2015) pada 72 orang perawat dan penelitian Saputra (2014) yang dilakukan terhadap 70 karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten bahwa dukungan sosial

yang tinggi akan menurunkan *burnout* yang terjadi pada seseorang dan sebaliknya dukungan sosial yang rendah maka akan meningkatkan *burnout* yang terjadi pada seseorang.

Penelitian ini melakukan Analisa deskriptif yang mana peneliti dapat melihat gambaran mengenai dukungan sosial dan *burnout* responden dengan membandingkan mean yang didapatkan dari perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya. Pada Analisa deskriptif ini peneliti dapat membanding keadaan responden yang sebenarnya atau secara empiric dengan hasil hipotetik yang dilakukan berdasarkan norma alat ukur yang dapat dilihat kesimpulannya pada Tabel 4.2.

Pada penelitian ini didapatkan kategorisasi hipotetik *burnout* memiliki nilai minimum 16, nilai maksimum 64, nilai mean 40, dan nilai SD 8. Kemudian kategorisasi hipotetik *burnout* pada kategori rendah didapat nilai range 16 sampai 37 dengan nilai frekuensi 32 dan nilai prosentase 50,8% lalu pada kategori sedang didapat nilai range 38 sampai 44 dengan nilai frekuensi 22 dan nilai prosentase 34,9% kemudian pada kategori tinggi didapat nilai range 45 sampai 64 dengan nilai frekuensi 9 dan nilai prosentase 14,3%. Sedangkan pada kategorisasi empirik *burnout* memiliki nilai minimum 19, nilai maksimum 51, nilai mean 36,43 dan nilai SD 7,764. Kemudian kategorisasi hipotetik *burnout* pada kategori rendah didapat nilai range 19 sampai 33 dengan nilai frekuensi 24 dan nilai prosentase 38,1% lalu pada kategori sedang didapat nilai range 34 sampai 41 dengan nilai frekuensi 24 dan nilai prosentase 38,1% kemudian pada kategori tinggi didapat nilai range 42 sampai 51 dengan nilai frekuensi 15 dan nilai prosentase 23,8%.

Sedangkan hasil untuk kategorisasi hipotetik dukungan sosial memiliki nilai minimum 24, nilai maksimum 96, nilai mean 60, dan nilai SD 12. Kemudian kategorisasi hipotetik dukungan sosial pada kategori rendah didapat nilai range 24 sampai 56 dengan nilai frekuensi 0 dan nilai prosentase 0% lalu pada kategori sedang didapat nilai range 57 sampai 65 dengan nilai frekuensi 9 dan nilai prosentase 14,3% kemudian pada kategori

tinggi didapat nilai range 66 sampai 96 dengan nilai frekuensi 54 dan nilai prosentase 85,7%. Hasil yang didapatkan pada kategorisasi empirik dukungan sosial memiliki nilai minimum 59, nilai maksimum 93, nilai mean 76,71 dan nilai SD 78,249. Kemudian kategorisasi hipotetik dukungan sosial pada kategori rendah didapat nilai range 59 sampai 71 dengan nilai frekuensi 11 dan nilai prosentase 17,5% lalu pada kategori sedang didapat nilai range 72 sampai 83 dengan nilai frekuensi 41 dan nilai prosentase 65,1% kemudian pada kategori tinggi didapat nilai range 84 sampai 93 dengan nilai frekuensi 11 dan nilai prosentase 17,5%.

Dari hasil kategorisasi didapatkan kesesuaian dengan hasil hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, dimana pada responden penelitian ini mayoritas atau sebanyak 50,8% berada pada *burnout* kategori yang rendah, sedangkan dukungan sosial mayoritas sebanyak 85,7% berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika dukungan sosial berada pada kategori tinggi maka *burnout* akan berada pada kategori rendah. Begitu pula sebaliknya jika dukungan sosial pada kategorisasi rendah maka *burnout* akan berada pada kategorisasi tinggi. Dapatan ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dimana ada hubungan negative yang signifikan antara dukungan sosial dan *burnout*, yang artinya hal ini tidak hanya terjadi pada masyarakat umumnya saja tapi juga berlaku bagi *pada* penyidik reserse kriminal umum di kepolisian jakarta.

Jika merujuk pada hasil yang didapatkan dari gambaran penelitian ini dapat dikatakan bahwa pada umumnya penyidik reserse kriminal umum di kepolisian Jakarta memiliki dukungan sosial yang sangat baik dari berbagai pihak, baik itu dari keluarga, rekan kerja, atasan, bawahan dan lingkungan sekitarnya. Hal ini akan berhubungan dengan *burnout* yang dialami oleh para penyidik, yang mana dapat dilihat dari hasil yang menunjukkan *burnout* berada pada kategori yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adicondro, N & Purnamasari, A. 2011. Efikasi Diri, Dukungan Sosial Keluarga Dan Self Regulated Learning Pada Siswa Kelas VIII. Yogyakarta : Humanitas, Vol. VIII No.1.
- Aristiani, E, Y, S. 2015. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ho. Tang-Sheng. 2018. Role Stress And Job Burnout Of School Coaches Using Social Support And Self-Efficacy As Moderators. Taiwan : The International Journal of Organizational Innovation Vol 10.
- Hukumonline. 2011. 28 Februari. Gelar Perkara bagian dari Sistem Peradilan. Diakses tanggal 1 July 2018. <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4d6b9d3ea18fd/gelar-perkarabagian-dari-sistem-peradilan>.
- Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. 2003. Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jakarta.
- Kompasiana. 2017, 1 Juni. Polisi Selalu Ada Bersama Masyarakat. Diakses pada tanggal 5 Juli 2018 dari <https://www.kompasiana.com/ferdinandmokodompit/5930251562afbd1f475261af/polisi-ada-bersama-masyarakat>.
- Larasati, M. 2012. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Dukungan Sosial dan Depresi Pada Homoseksual Usia Dewasa Muda. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia Depok.
- Maslach, C, & Jackson, S. E. 1981. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior. Vol. 2, 99-113.
- Maslach, C, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter. 2001. Job Burnout. Journal. Annu. Rev. Psychol. 52:397-422.

- Maslach, C & Leitler Michael, P. 2016. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry* Vol. 15, 103–111.
- Maziyah, F. 2015. Hubungan Dukungan Sosial dengan Tingkat Kecemasan dalam Mengerjakan Skripsi pada Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) NU Tuban. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Mizmir. 2011. Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Di Pusat Jasa Perpustakaan Dan Informasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Skripsi. Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Indonesia Depok.
- Muhammad, R. 2011. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Nasional Kompas. 2016, 15 Maret. Polisi Rawan Stress karena Beban Tugas dan Tekanan Ekonomi. Diakses tanggal 3 April 2018. <https://nasional.kompas.com/read/2016/03/15/07113131/Polisi.Rawan.Stres.karena.Beban.Tugas.dan.Tekanan.Ekonomi>.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2012 tentang manajemen penyidikan tindak pidana.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016.
- Prijayanti, I. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Karyawan PT. X. Jakarta : Skripsi Psikologi.
- Saputra, Ahmad Fauzi Insan. 2014. Hubungan antara Dukungan sosial dengan burnout pada karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Traunmüller. C, Gaisbachgrabner. K, Lackner. H. K, and Schwerdtfeger. A. R. 2018. Burnout of the mind . *Journal of Psychophysiology*. 32(1). 30-42. Times Indonesia. 2015, 3 Nopember. 80 Persen Polisi Stress Karena Beban Kerja. Diakses tanggal 3 April 2018 dari <https://www.timesindonesia.co.id/read/107545/20151103/150242/80-persenpolisi-stress-karena-beban-kerja/>.

Trisnawati, I, R. 2015. Hubungan antara burnout dengan prestasi Kerja insurance agents prudential Cabang kantor graha prestasi Medan.Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen Medan.

Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Jakarta: CV. Eko Jaya.

LAMPIRAN A

Hasil Uji Coba Alat Ukur MBI - GS (*Maslach Burnout Inventory - General*

Survey) dan SPS (*Social Provision Scale*)

A.1 Uji Reliabilitas Alat Ukur MBI - GS (*Maslach Burnout Inventory - General*

Survey)

Reliability MBI

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	16

A.2 Uji Reliabilitas Alat Ukur SPS (*Social Provision Scale*)

Reliability SPS

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	24

LAMPIRAN B
(Hasil Utama Penelitian)

B.1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BO	DS
N		63	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.43	76.71
	Std. Deviation	7.764	8.249
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.109
	Positive	.072	.095
	Negative	-.090	-.109
Test Statistic		.090	.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.059 ^c

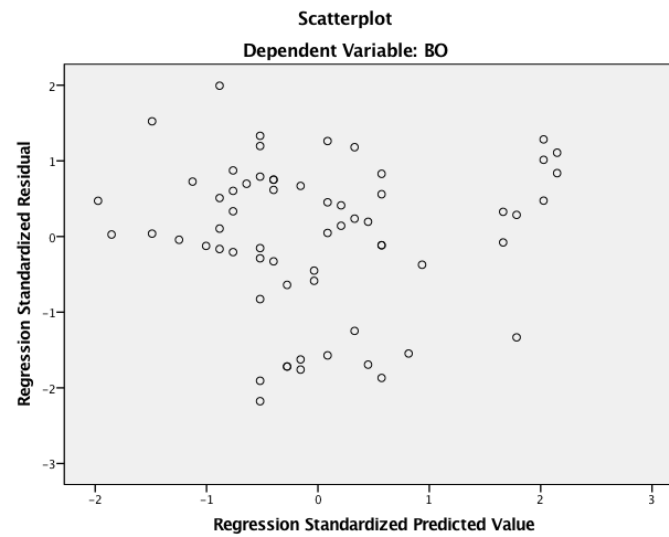
B.2 Uji Linearitas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: BO

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.103	7.028	1	61	.010	59.636	-.303

B.3 Uji Heteroskedesitas



B.4 Uji Korelasi

Correlations

		BO	DS
Pearson Correlation	BO	1.000	-.321
	DS	-.321	1.000
Sig. (1-tailed)	BO	.	.005
	DS	.005	.
N	BO	63	63
	DS	63	63

LAMPIRAN C
(Hasil Tambahan Penelitian)

C.1 Uji Tambahan

C.1.1 Uji t

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
TOTAL BURNOUT	Equal variances assumed	,206	,652	-,860	61	,393	-2,14706	2,49631	-7,13874	2,84462
	Equal variances not assumed			-,915	17,874	,373	-2,14706	2,34768	-7,08185	2,78773
TOTAL DUKUNGAN SOSIAL	Equal variances assumed	,042	,837	-,910	61	,366	-2,41176	2,65032	-7,71142	2,88789
	Equal variances not assumed			-,991	18,469	,334	-2,41176	2,43280	-7,51359	2,69006

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
TOTAL BURNOUT	Equal variances assumed	,053	,819	-,520	61	,605	-1,03846	1,99869	-5,03509	2,95817
	Equal variances not assumed			-,516	52,751	,608	-1,03846	2,01126	-5,07298	2,99605
TOTAL DUKUNGAN SOSIAL	Equal variances assumed	2,309	,134	,079	61	,937	,16840	2,12810	-4,08701	4,42381

	Equal variances not assumed			,082	59,964	,935	,16840	2,04530	-3,92286	4,25966
--	--------------------------------------	--	--	------	--------	------	--------	---------	----------	---------

C.1.2 Uji Anova

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL BO	Between Groups	5,786	1	5,786	,095	,759
	Within Groups	3731,643	61	61,174		
	Total	3737,429	62			
TOTAL DS	Between Groups	23,143	1	23,143	,336	,564
	Within Groups	4195,714	61	68,782		
	Total	4218,857	62			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL BO	Between Groups	104,628	2	52,314	,864	,427
	Within Groups	3632,801	60	60,547		
	Total	3737,429	62			
TOTALD S	Between Groups	325,281	2	162,641	2,506	,090
	Within Groups	3893,576	60	64,893		
	Total	4218,857	62			

2018

POLICE SCALE



UNIVERSITAS
MERCU BUANA



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA

Yth. Responden Partisipan
Di tempat.

Kami meminta bantuan Anda untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner yang digunakan dalam penelitian kami.

Silahkan Anda mengisi keterangan yang dibutuhkan dan merespon pernyataan-pernyataan dalam kuesioner sesuai dengan petunjuk yang diberikan. ***Silahkan memilih berdasarkan kondisi Anda saat ini. Tidak ada respon benar ataupun salah. Seluruh keterangan dan respon yang Anda berikan ataupun pilih akan dijamin kerahasiannya.***

Terimakasih atas bantuan dan waktu yang Anda berikan.

Bekasi, Juni 2018
Mengetahui,
Peneliti

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
INFORMED CONSENT

RAHASIA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Gender : L / P (*Lingkari jawaban)

Usia : tahun

Pendidikan terakhir :

Status Pernikahan : Belum Menikah/ Menikah/ Janda-Duda (*Lingkari jawaban)

Masa Bekerja :

Menyatakan SETUJU dan BERSEDIA untuk mengisi kuesioner penelitian yang diselenggarakan untuk kepentingan ilmiah ini dari awal hingga akhir TANPA ADANYA PAKSAAN dari pihak manapun. Saya juga **menyatakan** bahwa jawaban yang diberikan adalah yang **sejujur-jujurnya**.

Dalam kegiatan ini, saya menerima, menyadari, dan memahami bahwa identitas dan informasi yang saya berikan akan **DIRAHASIAKAN** dan tidak akan disampaikan secara terbuka kepada umum.

....., Juni 2018

(.....)

PETUNJUK SKALA I

Di dalam menjawab pertanyaan berikut, **pikirkan hubungan Anda saat ini** dengan teman-teman, anggota keluarga, pasangan, teman kerja, anggota kelompok, dan seterusnya. Kemudian, Anda diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada kuesioner ini **sesuai dengan keadaan, pendapat, ataupun perasaan Anda**, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Anda diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada kuesioner ini **sesuai dengan keadaan, pendapat, ataupun perasaan Anda**, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Pilihlah jawaban yang **sesuai dengan keadaan diri Anda** dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban.

KETERANGAN PILIHAN JAWABAN

1 = Sangat Tidak Setuju	3 = Setuju
2 = Tidak Setuju	4 = Sangat Setuju

SKALA I

- 1) Ada beberapa orang yang pasti akan membantu saya, ketika saya meminta pertolongannya.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju
- 2) Saya merasa bahwa saya tidak punya hubungan dekat dengan orang lain.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju
- 3) Saya merasa bahwa tidak satupun orang yang dapat membantu saya saat mengalami stress/ tertekan.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju
- 4) Ada beberapa orang yang selalu meminta pertolongan dari saya.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju
- 5) Ada beberapa orang yang menikmati aktivitas sosial yang sama seperti yang saya lakukan.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju
- 6) Orang lain menganggap saya tidak bisa melakukan apa-apa.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju
- 7) Saya merasa bertanggung jawab untuk menjaga/merawat orang lain.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

- 8) Saya merasa bahwa saya adalah bagian dari sekelompok orang yang mempunyai sikap dan kepercayaan yang sama.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

- 9) Saya merasa bahwa orang lain tidak menghormati apa yang saya lakukan.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

- 10) Apabila terjadi suatu masalah, saya merasa tidak ada satu orangpun yang bersedia menolong saya.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

- 11) Saya mempunyai hubungan baik dengan orang lain yang memberi saya perasaan aman dan nyaman.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

- 12) Ada seseorang yang dapat saya ajak bicara mengenai keputusan penting dalam hidup saya.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

- 13) Saya memiliki teman-teman yang mengakui kemampuan dan keterampilan saya.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

- 14) Tidak ada satu orangpun yang mempunyai minat dan kepedulian yang sama dengan saya

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

- 15) Tidak ada seorangpun yang membutuhkan saya untuk menjaga mereka

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

- 16) Ada seseorang yang saya percayai untuk memberi saya nasehat ketika saya sedang mengalami masalah

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

- 17) Saya merasa adanya ikatan batin yang kuat dengan setidaknya satu orang.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

- 18) Tidak ada seorangpun yang mau memberikan bantuan ketika saya benar-benar membutuhkannya.

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

- 19) Tidak ada seorangpun yang membuat saya nyaman untuk diajak bicara mengenai masalah yang saya hadapi

	1	2	3	4	
Sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat setuju

20) Ada orang-orang yang mengagumi bakat dan kemampuan saya.

Sangat tidak setuju **1** **2** **3** **4** **Sangat setuju**
☐ ☐ ☐ ☐

21) Saya merasa kurang dekat dengan orang lain.

Sangat tidak setuju **1** **2** **3** **4** **Sangat setuju**
☐ ☐ ☐ ☐

22) Tidak ada seorangpun yang menyukai aktivitas yang saya lakukan.

Sangat tidak setuju **1** **2** **3** **4** **Sangat setuju**
☐ ☐ ☐ ☐

23) Ada orang-orang yang saya andalkan dalam keadaan darurat.

Sangat tidak setuju **1** **2** **3** **4** **Sangat setuju**
☐ ☐ ☐ ☐

24) Tidak ada seorangpun yang memerlukan bantuan saya

Sangat tidak setuju **1** **2** **3** **4** **Sangat setuju**
☐ ☐ ☐ ☐

PETUNJUK SKALA II

Berikut adalah pernyataan seberapa sering anda merasakannya dalam pekerjaan Anda. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda dan **tidak ada jawaban yang benar ataupun salah**. Untuk itu pilihlah jawaban yang **sesuai dengan keadaan diri Anda** dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban disetiap pernyataan berikut ini.

KETERANGAN PILIHAN JAWABAN

1 = Tidak Pernah	3 = Sering
2 = Jarang	4 = Selalu

SKALA II

1. Saya merasa emosi saya terkuras karena pekerjaan saya.

Tidak Pernah **1** **2** **3** **4** **Selalu**
☐ ☐ ☐ ☐

2. Saya meragukan pentingnya pekerjaan saya.

Tidak Pernah **1** **2** **3** **4** **Selalu**
☐ ☐ ☐ ☐

3. Saya merasa bekerja sepanjang hari adalah beban bagi saya.

Tidak Pernah **1** **2** **3** **4** **Selalu**
☐ ☐ ☐ ☐

4. saya bisa menyelesaikan masalah-masalah yang timbul di pekerjaan saya dengan efektif.
- | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Pernah | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Selalu |
5. Saya merasa kelelahan karena pekerjaan saya.
- | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Pernah | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Selalu |
6. Saya rasa saya memberikan kontribusi yang efektif pada perusahaan.
- | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Pernah | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Selalu |
7. Saya kurang tertarik dengan pekerjaan saya dari sejak awal bekerja.
- | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Pernah | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Selalu |
8. Saya kurang antusias terhadap pekerjaan saya.
- | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Pernah | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Selalu |
9. Menurut pendapat saya, saya baik dalam pekerjaan saya.
- | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Pernah | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Selalu |
10. Saya merasa gembira ketika saya menyelesaikan sesuatu di tempat kerja.
- | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Pernah | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Selalu |
11. Saya merasa lelah pada akhir hari kerja.
- | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Pernah | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Selalu |
12. Saya telah mencapai banyak hal berharga dalam pekerjaan ini.
- | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Pernah | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Selalu |
13. Saya tidak ingin diganggu ketika sedang melakukan pekerjaan.
- | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Pernah | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Selalu |
14. Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari di tempat kerja.
- | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Pernah | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Selalu |
15. Saya berpikir bahwa pekerjaan saya telah memberikan kontribusi dalam segala hal.
- | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Tidak Pernah | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Selalu |

16. Di tempat kerja, saya percaya bahwa saya efektif dalam menyelesaikan sesuatu.

	1	2	3	4	
Tidak Pernah	☐	☐	☐	☐	Selalu

NB :

- Pastikan Anda menjawab semua pernyataan dalam kuesioner ini, jangan sampai ada yang terlewat.
- **Sebelum kuesioner ini dikumpulkan, periksa kembali data identitas dan pernyataan agar semua benar telah terisi.**

“ TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA & SALAM SUKSES “

**Penilaian Uji Validasi Berdasarkan Konten Alat ukur
melalui *Expert Judgement***

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Laila M I W, PhD
Instansi : UMB
Bidang Kajian : PIO

telah membaca dan memberi penilaian terhadap item-item yang terdapat di dalam alat ukur berikut :

Nama alat ukur : MBI - GS (Maslach Burnout Inventory)
Tujuan pengukuran :
Tujuan penggunaan : Penelitian untuk tugas akhir dengan judul, "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Penyidik Di Kepolisian Jakarta "

Yang disusun oleh :

1. Nama : Achmad Herdiyanto
NIM : 46114310020

Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan, saya menerangkan bahwa alat ukur tersebut :

	<i>Representative</i> : mewakili konstruk teori (dimensi dan indikator) yang hendak diukur
	<i>Relevancy</i> : sesuai dengan kepentingan tujuan pengukuran
	<i>Clarity</i> : item-item jelas dan tidak bias dengan konstruk, dimensi atau indikator lain *)

Oleh karena itu, item-item yang disusun di dalam alat ukur tersebut tidak perlu direvisi / perlu direvisi **) agar sesuai dengan dimensi dan indikator yang digunakan.

Bekasi, 10 Juni 2018

(.....)

*) Nilai rata-rata dari total keseluruhan item
**) coret yang tidak perlu

A. Latar Belakang Penyusunan Alat Ukur

Instrumen *burnout* yang akan digunakan oleh peneliti berasal dari instrumen *burnout* yang diungkapkan dengan menggunakan alat ukur yang diciptakan oleh Maslach berupa skala yang diadaptasi dari skala MBI - GS (*Maslach Burnout Inventory - General Survey*) yang disusun berdasarkan tiga dimensi yang meliputi Kelelahan (*Exhaustion*), Sinisme (*Cynicism*), dan Keberhasilan Profesional (*Professional Efficacy*). Alat ukur yang dipakai pada penelitian ini berjumlah 16 item dengan semua item Favorebel. Skala yang digunakan berupa *skala likert* dengan 4 alternatif pilihan jawaban Favorable.

Tp : Tidak pernah
Jr : Jarang
Sr : Sering
Sl : Selalu

B. Definisi Konseptual

Menurut Maslach (2016) *Burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respon berkepanjangan terhadap stres interpersonal kronis pada pekerjaan yang ditandai dengan kelelahan luar biasa, perasaan sinisme terhadap pekerjaan, dan rasa ketidakefektifan atau kurangnya pencapaian pribadi.

C. Definisi Operasional

Burnout diungkapkan dengan tiga dimensi menurut Maslach yang meliputi Kelelahan (*Exhaustion*), Sinisme (*Cynicism*), dan Keberhasilan Profesional (*Professional Efficacy*)

D. Dimensi /ASPEK/INDIKATOR Konstruk

Maslach (2001) menyebutkan bahwa *burnout* memiliki 3 dimensi utama, yaitu :

1. Kelelahan (*Exhaustion*)

Seorang karyawan yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan emosi dan merasa kewalahan saat menghadapi pekerjaannya. Aktivitas yang dijalani setiap harinya akan terganggu sehingga tidak akan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Kejenuhan emosi ditandai dengan terkurasnya

sumber-sumber emosional, misalnya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaannya.

2. Sinisme (*Cynicism*),

Adalah suatu sikap akibat dari kelelahan yang berakibat pada tindakan untuk menjauhkan diri secara emosional dan kognitif dari pekerjaan. Hal ini terjadi sebagai cara untuk mengatasi beban kerja yang berlebihan, (sehingga mengacuhkan, tidak peduli atau sikap menjauh dari pekerjaan.)

uk. font berbeda

3. Keberhasilan Profesional (*Professional Efficacy*)

Yaitu mengukur kepuasan dengan pencapaian masa lalu dan sekarang, dan secara eksplisit menilai harapan individu akan efektivitas yang berkelanjutan di tempat kerja.

ukuran font berbeda

E. Blue Print Alat Ukur

BLUE PRINT MBI GS (Maslach Burnout Inventory)

Dimensi	Indikator	Item		
		F	UF	Total
1. Kelelahan (<i>Exhaustion</i>)	kelelahan perasaan emosional seseorang karena adanya beban pekerjaan dan konflik pribadi di tempat kerja	1,3,5,11,14,	-	5
2. Sinisme (<i>Cynicism</i>)	mengacuhkan, tidak peduli atau sikap menjauh dari pekerjaan	2,7,8,13,15	-	5
3. Keberhasilan Profesional (<i>Professional Efficacy</i>)	Mengukur kepuasan dengan pencapaian masa lalu dan sekarang, dan secara eksplisit menilai harapan individu akan efektivitas yang	4,6,9,10,12,16	- UF.	6

Dimensi	Indikator	Item		
		F	UF	Total
	berkelanjutan di tempat kerja.			
Total Item		16	-	16

B. Petunjuk Pengisian

PETUNJUK MENGERJAKAN

Pada halaman berikut terdapat sejumlah pernyataan mengenai kondisi/situasi yang sedang dialami rekan-rekan dalam pekerjaan. Saudara diminta untuk memberikan pendapat yang sesuai dengan keadaan diri sendiri saat ini, dengan cara memberi tanda silang (v) pada kolom yang tersedia, dimana :

Tp : Tidak pernah

Jr : Jarang

Sr : Sering

Sl : Selalu

Berikut adalah contoh cara mengisi kuesioner:

Kepala terasa pusing bila bekerja berat

Tp	Jr	Sr	Sl
		v	

Penilaian Tentang Petunjuk Pengisian

C. Format



FORMAT ASLI	RENCANA	REVISI
0. <i>Never</i> 1. <i>Very Rarely</i> 2. <i>Rarely</i> 3. <i>Regularly</i> 4. <i>Often</i> 5. <i>Very Often</i> 6. <i>Always</i>	1. Tidak Pernah (Tp) 2. Jarang (Jr) 3. Sering (Sr) 4. Selalu (Sl) ALASAN: Menggunakan skala Likert dan mempersingkat range pilihan jawaban, dimaksudkan agar mempermudah partisipan dalam pengisian Kuesioner, dan juga meminimalisir bias dari maksud jawaban partisipan.	

D. Penilaian tentang Penurunan Konstruk

Kriteria penilaian 1-5 dengan deskripsi sebagai berikut :

Kriteria	Penilaian			Saran (analisis/seleksi item dengan mempertimbangkan ketiga aspek penilaian)
	Representative	Relevancy	Clarity	
1	Tidak mewakili indikator	Tidak sesuai	Bias / tidak jelas	Dibuang / Diganti
2	Kurang mewakili indikator	Kurang sesuai	Agak bias / kurang jelas	Diperbaiki
3	Cukup mewakili indikator	Cukup sesuai	Cukup jelas	Dipakai dengan sedikit perbaikan
4	Mewakili indikator	Sesuai dengan tujuan	Tidak Bias dan jelas	Dipakai tanpa perbaikan
5	Sangat mewakili indikator	Sangat sesuai dengan tujuan	Tidak bias dan sangat jelas	Dipakai tanpa perbaikan

Dimensi	Indikator	Item	F/UF	Penilaian Expert			Saran
				Representative	Relevancy	Clarity	
1. Kelelahan (Exhaustion)	kelelahan perasaan emosional seseorang karena adanya beban pekerjaan dan konflik pribadi di tempat kerja	saya merasa emosi saya terkuras karena pekerjaan saya	F	4	4	4	revisi
		Saya merasa... bekerja sepanjang hari adalah beban bagi saya	F	4	4	3	pakai
		saya merasa kelelahan karena pekerjaan saya	F	4	4	4	---
		Saya merasa lelah pada akhir hari kerja	F	4	4	4	---
		Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari di tempat kerja	F	4	4	4	---
2. Sinisme (Cynicism)	mengacuhkan, tidak peduli atau sikap menjauh dari	saya meragukan pentingnya pekerjaan saya	F	4	4	4	---
		saya menjadi kurang tertarik dengan pekerjaan saya dari sejak awal saya mulai bekerja	F	4	4	3	revisi.

Dimensi	Indikator pekerjaan	Item	F/U/F	Penilaian Expert			Saran
				Representative	Relevancy	Clarity	
3. Keberhasilan Profesional (Professional Efficacy)	sinisme.	saya menjadi kurang antusias terhadap pekerjaan saya	F	4	4	3	revisi
		Saya hanya ingin melakukan pekerjaan saya dan tidak diganggu <u>Saya tidak ingin diganggu ketika sedang melakukan pekerjaan.</u>	F	4	4	2	revisi
		Saya menjadi lebih curiga apakah pekerjaan saya telah memberikan kontribusi apapun <u>15</u>	F	4	4	3	revisi
		saya bisa menyelesaikan masalah-masalah yang timbul di pekerjaan saya dengan efektif	UF	4	4	4	Pakai
		saya rasa saya memberikan kontribusi yang efektif pada organisasi	UF	4	4	4	—
	Mengukur kepuasan dengan pencapaian masa lalu dan sekarang, dan secara eksplisit menilai harapan individu akan efektivitas yang berkelanjutan di tempat kerja.	menurut pendapat saya, saya baik dalam pekerjaan saya	UF	4	4	4	—
		Saya merasa gembira ketika saya menyelesaikan sesuatu di tempat kerja.	UF	4	4	4	—
		Saya telah mencapai banyak hal berharga dalam pekerjaan ini	UF	4	4	4	—
		ditempat kerja, saya percaya bahwa saya cukup efektif dalam menyelesaikan sesuatu	UF	4	4	3	revisi
			UF	4	4	4	—

Saran Pengembangan secara Keseluruhan

- Hindari kata pertanyaan di dlm item.

**Penilaian Uji Validasi Berdasarkan Konten Alat ukur
melalui *Expert Judgement***

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog.
Instansi : F. Psikologi UMB.
Bidang Kajian : Psikologi Pendidikan.

telah membaca dan memberi penilaian terhadap item-item yang terdapat di dalam alat ukur berikut :

Nama alat ukur : MBI - GS (Maslach Burnout Inventory)
Tujuan pengukuran :
Tujuan penggunaan : Penelitian untuk tugas akhir dengan judul, "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Penyidik Di Kepolisian Jakarta "

Yang disusun oleh :

1. Nama : Achmad Herdiyanto
NIM : 46114310020

Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan, saya menerangkan bahwa alat ukur tersebut :

	<i>Representative</i> : mewakili konstruk teori (dimensi dan indikator) yang hendak diukur
	<i>Relevancy</i> : sesuai dengan kepentingan tujuan pengukuran
	<i>Clarity</i> : item-item jelas dan tidak bias dengan konstruk, dimensi atau indikator lain *)

Oleh karena itu, item-item yang disusun di dalam alat ukur tersebut tidak perlu direvisi / perlu direvisi **) agar sesuai dengan dimensi dan indikator yang digunakan.

Bekasi, 9 Juni 2018


(Karisma Riskinanti.)

*) Nilai rata-rata dari total keseluruhan item
**) coret yang tidak perlu