HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN *BURNOUT* PADA ANGGOTA BIDPROPAM POLDA GORONTALO

JURNAL

ALFIQH AZWAR RAHMAN
NIM : C03419004

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2025

HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN *BURNOUT* PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA GORONTALO

[1]Salahuddin Liputo, [2]Fendi Ntobuo, [3]Alfiqh Rahman

[1,2,3]Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gorontalo
alfiqhrahman18@gmail.com

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between self-efficacy and burnout among police officers at the Gorontalo Regional Police. This study employed a quantitative approach using Spearmen's Rank Correlation analysis, with 73 police office respondents. The instruments used were self-efficacy and burnout scales. The analysis revealed a significant negative relationship between self-efficacy and burnout (r = -0,830, p = 0,001). This indicated that higher self-efficacy was associated with lower levels of burnout among police officers, and vice versa. These findings suggested that self-efficacy was a protective factor that helped police cope with job-releated stress, maintain emotional balance, and sustain motivation and performance in demanding work situations.

Keywords: Self-Efficacy, Burnout

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Efikasi Diri Dengan *Burnout* Pada Anggota Polisi Di Polda Gorontalo. Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif dengan metode analisis Korelasi *Rank Spearmen* dengan jumlah responden sebanyak 73 Anggota Polisi. Instrumen yang digunakan adalah skala Efikasi Diri dan *Burnout*. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dan *burnout* (r = -0,830 , p = 0,001). Artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah tingkat *burnout* Anggota Polda, begitupula sebaliknya. Temuan ini menunjukkan bahwa efikasi diri berperan sebagai faktor pelindung yang membantu Anggota Polda menghadapi tekanan tugas, menjaga keseimbangan emosi, serta mempertahankan motivasi dan kinerja dalam situasi kerja yang menuntut.

Kata Kunci : Efikasi Diri, *Burnout*

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang sering disingkat POLRI merupakan alat negara yang berperan dan memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan pada masyarakat. Selain itu Kepolisian juga merupakan bagian dari masyarakat sehingga Polisi harus mengenal masyarakat, baik itu sistem sosial budayanya, maupun sistem falsafah bangsanya karena masyarakat Indonesia beragam suku, budaya dan agama Kepolisian, sebagai aparat penegak hukum di Indonesia, mempunyai peranan penting dalam menjaga stabilitas ketertiban dan kenyamanan dalam kehidupan bermasyarakat Polisi merupakan kelompok sosial yang menjadi bagian dari masyarakat. Anggota dari polisi merupakan anggota masyarakat, walaupun ada aspek yang memang berbeda dengan masyarakat umum. Keberadaan Polisi sangat erat kaitannya dengan masyarakat, karena masyarakat yang memiliki pengaruh paling besar dan merupakan target utama dalam memberikan pelayanan kepada mereka (Adhelia et al., 2022).

Permasalahan *burnout* sering terjadi pada pekerja yang memberikan pelayanan jasa pada masyarakat, seperti guru, perawat dan polisi. Pada organisasi Satuan Brigade Kepolisian Daerah Gorontalo juga mengalami permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia, yang mana anggotanya juga mengalami kondisi *burnout* (Fahruroddin, 2019).

Besarnya peran aparat POLRI menyebabkan mereka dibutuhkan oleh masyarakat dan memiliki posisi yang strategis dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Diambil dari *survey career cast* 2019 polisi adalah profesi yang sangat dicari, namun terlepas dari semua kepentingan tersebut, ternyata pekerjaan polisi ialah salah satu pekerjaan dengan tingkat *burnout* sangat tinggi. Profesi polisi hampir seluruhnya dikategorikan oleh peneliti seperti kelompok jenis pekerjaan yang paling rawan stres (Sunarya, 2024).

Dalam pelaksanaan pengabdiannya anggota POLDA harus berinteraksi dengan masyarakat, teman sejawat dan juga atasan. Anggota POLDA juga tidak menutup kemungkinan mendapat tuntutan-tuntutan dari masyarakat dan pekerjaan dan dapat menimbulkan rasa tertekan pada anggota POLDA sehingga mudah mengalami stres dan jika berlangsung lama dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi inilah yang disebut dengan *burnout*. Munculnya *burnout* mengakibatkan kerugian di pihak anggota maupun instansi terkait. Ketika anggota POLDA biasanya melakukan pekerjaan dengan semangat dan tanggung jawab akan berubah dengan sifat yang malas dan

kurangnya tanggung jawab akan berubah dengan sifat yang malas dan kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Beban kerja yang demikian ini memungkinkan sekali anggota POLDA menderita gejala psikologis yang disebut *burnout*. Kerugian bagi pihak instansi salah satunya adalah penurutan kepuasan masyarakat sehingga menyebabkan reputasi dari instansi tersebut menurun. (Fajrillah & Nurfitriani, 2020).

Dengan memahami hubungan yang kompleks antara efikasi diri dan *burnout* pada anggota POLDA, kita dapat mengembangkan strategi intervensi yang lebih efektif dalam mengurangi tingkat *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik mereka. Langkah-langkah seperti meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja, memberikan pelatihan keterampilan mengatasi stres, dan memperbaiki faktor-faktor organisasional yang mempengaruhi stres kerja dapat menjadi langkah-langkah yang efektif dalam mengatasi masalah *burnout* ini (Gusti, hardani, dewi, 2018).

Efikasi diri sangat penting dalam kehidupan manusia, karena efikasi diri banyak menentukan dan mempengaruhi aspek-aspek kehidupan kita, diantaranya potensi menangani *burnout*. Efikasi diri sangat penting dalam mengatasi berbagai permasalahan yang dapat menyebabkan seseorang merasa tertekan dan *burnout.* Dalam hal ini, mengatasi burnout yang dirasakan anggota POLDA Gorontalo dalam pekerjaannya. *Self efficacy* sangat diperlukan oleh seorang anggota anggota POLDA Gorontalo karena dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan bidang tuntutan pelaksanaan tugas dan hak-hak anggota yang sering berbenturan. Anggota dengan efikasi diri yang tinggi mampu mengelola kejenuhan kerja dengan mengarahkan mereka pada usaha penyelesaian masalah. Sebaliknya, anggota yang memiliki efiksi diri yang rendah akan mencoba untuk menghindari berurusan dengan segala permasalahan dalam pekerjaan (Fahruroddin, 2019)

Fenomena *burnout* juga terdapat pada anggota POLDA Gorontalo berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Berikut wawancara yang dilakukan peneliti terhadap anggota POLDA Gorontalo pada hari rabu, tanggal 5 Maret 2025 bahwa rutinitas harian mereka sangat menuntut ketahanan fisik dan mental yang tinggi, serta kemampuan untuk bekerja secara efektif di bawah tekanan. Sehingga hal ini sangat memungkinkan para anggota memiliki stres kerja yang tinggi karena mereka dituntut untuk bekerja dengan tingkat kefokusan yang tinggi. “merasakan stres akibat merasa capek dan lelah jadi malas berangkat ke kantor. Sakit biasanya meriang dan pegal-pegal. Merasa kesal

dengan rekan kerja karena capek dan pekerjaan belum selesai. Tekanan dari dalam perintah tidak sesuai dengan masalah yang dihadapi dilapangan, karakteristik masyarakatnya. Emosi ketika pekerjaan satu belum selesai datang perintah dan datang lagi perintah yang lain, perintah tidak sesuai dengan kondisi dan situasi di lapangan. Kurang ada waktu (sulit mendapatkan ijin/cuti) dalam bekerja.**“**

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada anggota POLDA bahwa tidak menutup kemungkinan untuk mengalami *burnout* ini. Rutinitas yang mereka lakukan selama pelayanan tidak selamanya berjalan dengan lancar. Terdapat beberapa masalah yang terjadi ketika bekerja seperti tekanan dari atasan,merasa capek, pekerjaan yang menumpuk minim sarana dan prasarana. Beberapa hal diatas dapat memicu timbulnya stres bagi anggota POLDA.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Hubungan Efikasi Diri Dengan *Burnout* Anggota POLDA Gorontalo”.**

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi *Rank Spearmen*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota BIDPROPAM Polda Gorontalo dengan jumlah 73 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 73 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner menggunakan skala *likert* dengan alternatif pilihan jawaban yakni SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidak setuju). Pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *Burnout* yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut teori Maslach (1981), skala Efikasi Diri yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut teori Bandura (1997).

Análisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *Rank Spearmen* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26 *for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase
23 – 27 Thn	35	47,9%
35 – 40 Thn	25	34,2%
45 – 51 Thn	13	17,8%
Total	**73**	**100%**

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2025

Berdasarkan Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa presentase tertinggi adalah responden berusia 23 - 27 tahun sebanyak 35 responden (47,9%), kemudian responden berusia 35 - 40 tahun

sebanyak 25 responden (34,2%), dan yang paling rendah adalah responden berusia 45 - 51 tahun sebanyak 13 responden (17,8%).

Tabel 2. Deskripsif Statistik

Variabel	Min	Max	Mean	SD
X	75	129	102,93	10,971
Y	64	111	86,95	11,252

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa data deskriptif statistik untuk efikasi diri adalah minimal sebesar 75, maksimal sebesar 129, nilai rata-rata sebesar 102,93 dan standar deviasi adalah 10,971 dan untuk *burnout* minimal sebesar 64, maksimal sebesar 111, nilai rata-rata sebesar 86,95 dan standar deviasi adalah 11,252.

Tabel 3. Kategorisasi Efikasi Diri

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	11	15,1%
Sedang	45	61,6%
Tinggi	17	23,2%
Total	**73**	**100%**

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 73 orang sehingga diperoleh responden yang memiliki Efikasi Diri dengan kategori rendah sebanyak 11 responden (15,1%), kategori sedang sebanyak 45 responden (61,6%) dan untuk kategori tinggi sebanyak 17 responden (23,2%).

Tabel 4. Kategorisasi *Burnout*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	19	26,0%
Sedang	35	47,9%
Tinggi	19	26,0%
Total	**73**	**100%**

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 73 orang sehingga diperoleh responden yang memiliki *Burnout* dengan kategori rendah sebanyak 19 responden (26,0%), kategori sedang sebanyak 35 responden (47,9%) dan untuk kategori tinggi sebanyak 19 responden (26,0%).

Tabel 5. Kategorisasi Aspek Efikasi Diri

Aspek	Kategori	Frekuensi	Persen
Level (tingkat kesulitan tugas)	Rendah	11	15,1%
	Sedang	44	60,3%
	Tinggi	18	24,7%
	Total	**73**	**100%**
Generality (keluasan)	Rendah	13	17,8%
	Sedang	23	31,5%
	Tinggi	37	50,7%
	Total	**73**	**100%**
Strenght (kekuatan)	Rendah	27	37,0%
	Sedang	36	49,3%
	Tinggi	10	13,7%
	Total	**73**	**100%**

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa kategori *Level* (tingkat kesulitan tugas) pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo

menunjukkan bahwa sekitar 15,1% berada dalam kategori rendah, 60,3% dalam kategori sedang dan 24,7% dalam kategori tinggi. Sementara itu dalam aspek *Generality* (keluasan), Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo dengan kategori rendah 17,8%, kategori sedang 31,5% dan pada kategori tinggi berada pada 50,7%. Pada aspek *Strenght* (kekuatan) dalam kategori rendah 37,0%, kategori sedang 49,3% dan kategori tinggi 13,7%.

Tabel 6. Kategorisasi Aspek *Burnout*

Aspek	Kategori	Frekuensi	Persen
Kelelahan (*emotional exhaustion)*	Rendah	20	27,4%
	Sedang	30	41,1%
	Tinggi	23	31,5%
	Total	**73**	**100%**
Sinis (*depersonalitation)*	Rendah	22	30,1%
	Sedang	33	45,2%
	Tinggi	18	24,7%
	Total	**73**	**100%**
Berkurangnya penghargaan terhadap diri sendiri	Rendah	20	27,4%
	Sedang	35	47,9%
	Tinggi	18	24,7%
	Total	**73**	**100%**

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa kategori aspek Kelelahan (*emotional exhaustion)* pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo menunjukkan bahwa sekitar 27,4% berada dalam kategori rendah, 41,1% dalam kategori sedang dan 31,5% dalam kategori tinggi. Sementara itu dalam aspek Sinis (*depersonalization*), Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo dengan kategori rendah 30,1%, kategori sedang 45,2% dan pada kategori tinggi berada pada 24,7%. Pada aspek Berkurangnya penghargaan terhadap diri sendiri (*reduced personal accomplishment*) dalam kategori rendah 27,4%, kategori sedang 47,9% dan kategori tinggi 24,7%.

Analisis Bivariat

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Nilai Sig.
Efikasi Diri	0,786
Burnout	0,219

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, diperoleh nilai Sig. > 0,05 pada variabel Efikasi Diri dan *Burnout*, yaitu 0,786 pada variabel Efikasi Diri dan 0,219 pada variabel *Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis tersebut memenuhi kaidah uji normalitas.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	*Deviation From Linearity*	Ket
X – Y	0,717	*Linear*

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2025

Berdasarkan hasil output tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat nilai yang signifikan antara hubungan dukungan sosial terhadap *burnout* sebesar 0,717, dimana 0,717 > 0,05. Keseluruhan hasil tersebut dikatakan

signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* bersifat *linear*.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis *Rank Spearmen*

Variabel	(R)	(p Value)	Keterangan
X dan Y	-0,830	0,001	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengelolaan pada tabel menunjukkan bahwa korelasi antara Variabel Efikasi Diri dengan *Burnout* menunjukkan R =-0,830 dengan p=0,001 (p<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo.

Terdapat ketentuan-ketentuan dalam analisis korelasi yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai R = 0 maka tidak ada korelasi
2. Jika nilai R > 0 – 0,25 maka korelasi sangat lemah
3. Jika nilai R > 0,25 – 0,5 maka korelasi cukup
4. Jika nilai R > 0,5 – 0,75 maka korelasi kuat
5. Jika nilai R > 0,75 – 0,99 maka korelasi sangat kuat
6. Jika nilai R > 1 maka korelasi sempurna

Berdasarkan tabel output diatas, diketahui nilai R adalah sebesar - 0,830 Berdasarkan pengambilan keputusan pada pedoman derajat hubungan, nilai R tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara variabel Efikasi Diri dengan *Burnout.*

PEMBAHASAN

Efikasi Diri pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo

Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo yang sudah diuraikan sebelumnya didapatkan hasil uji kategorisasi efikasi diri pada anggota polisi dari 73 responden yang memiliki kategorisasi rendah sebanyak 11 responden dengan presentase 15,1%. Pada kategori sedang sebanyak 45 responden dengan presentase 61,6% dan pada kategori tinggi sebanyak 17 responden dengan presentase 23,3%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat Efikasi diri pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa individu memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas, namun keyakinan tersebut belum sepenuhnya kuat atau stabil. Anggota polisi dengan efikasi diri sedang umumnya mampu menyelesaikan tugas-tugas rutin dengan cukup baik, terutama dalam situasi yang familiar atau telah berulang dilakukan. Namun, ketika dihadapkan pada tantangan baru, situasi darurat, atau tekanan tinggi,

mereka cenderung mengalami keraguan dan membutuhkan dukungan eksternal, baik dari rekan kerja maupun atasan. Mereka juga dapat menunjukkan motivasi kerja yang tidak konsisten, tergantung pada kondisi lingkungan kerja dan sejauh mana mereka merasa didukung.

Tingkat efikasi diri yang rendah pada anggota Polda dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan berpengaruh secara signifikan terhadap keyakinan individu dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor utama adalah tingginya beban kerja yang menimbulkan stres berlebih. Penelitian oleh Nurwiranti dan Rachmah (2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang berat berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja pada anggota polisi, yang pada akhirnya menurunkan efikasi diri (Permatasari et al., 2020). Selain itu, kelelahan mental atau burnout juga menjadi faktor penting. Fahruroddin (2019) menemukan bahwa burnout memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap efikasi diri anggota Brimob Polda Sumatera Utara, di mana kelelahan emosional dan fisik akibat tugas yang terus-menerus dapat mengikis rasa percaya diri. Faktor lain yang turut berperan adalah stres kerja yang secara langsung memengaruhi kemampuan adaptasi dan pengambilan keputusan (Sugiarto et al., 2020).

Nasya Vebrina dan Anindra Guspa (2021) dalam penelitiannya di Ditbinmas Polda Sumatera Barat menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin rendah pula efikasi diri anggota polisi. Selain itu, kecemasan dalam menghadapi mutasi jabatan juga berkontribusi terhadap penurunan efikasi diri (Nai et al., 2022). Elyn Putri Suharto (2019) menyatakan bahwa kecemasan yang tinggi terhadap mutasi berhubungan negatif dengan efikasi diri, karena anggota merasa tidak siap dengan perubahan lingkungan kerja. Terakhir, komunikasi interpersonal yang buruk di lingkungan kerja juga berdampak negatif terhadap efikasi diri (Saraswati et al., 2021). Riza Zuhria Silva (2022) menjelaskan bahwa komunikasi yang tidak efektif dapat memicu konflik dan perilaku agresif, yang pada gilirannya menurunkan keyakinan diri anggota dalam menjalankan tugas (Chairunnisa et al., 2024). Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor ini penting agar dapat dikembangkan strategi intervensi yang tepat untuk meningkatkan efikasi diri anggota kepolisian.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat Efikasi diri pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo berada di kategori sedang. Faktor utama yang menurunkan efikasi diri meliputi tingginya beban kerja yang menyebabkan stres, kelelahan mental (burnout), dan stres kerja yang

memengaruhi kemampuan adaptasi serta pengambilan keputusan. Selain itu, kecemasan terhadap mutasi jabatan juga turut menurunkan efikasi diri karena ketidaksiapan menghadapi perubahan. Komunikasi interpersonal yang buruk di lingkungan kerja juga menjadi faktor penting, karena dapat memicu konflik dan menurunkan rasa percaya diri. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh terhadap faktor-faktor ini sangat penting dalam merancang strategi peningkatan efikasi diri di kalangan anggota Polda.

Burnout pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo

Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo yang sudah diuraikan sebelumnya didapatkan hasil uji kategorisasi *Burnout* pada anggota Polisi dari 73 responden yang memiliki kategorisasi rendah sebanyak 19 responden dengan presentase 26,0%. Pada kategori sedang sebanyak 35 responden dengan presentase 47,9% dan pada kategori tinggi sebanyak 19 responden dengan presentase 26,0%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *Burnout* pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa anggota yang mengalami *burnout* sedang umumnya merasa lelah secara emosional, kurang bersemangat dalam menjalankan tugas, dan mulai menunjukkan sikap sinis atau menarik diri dari interaksi sosial di lingkungan kerja. Mereka juga mungkin merasa kurang percaya diri, tidak puas dengan pencapaian diri, dan menyelesaikan tugas hanya sebagai kewajiban tanpa motivasi yang kuat. Meskipun demikian, mereka masih mampu menjalankan tanggung jawabnya, meski dengan penurunan efektivitas dan kepuasan kerja yang cukup nyata. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian karena jika dibiarkan, dapat berkembang menjadi *burnout* berat yang berisiko mengganggu kinerja dan kesehatan mental.

Sebuah studi oleh Saragih (2022) menemukan bahwa anggota polisi yang mengalami *burnout* pada tingkat sedang cenderung menunjukkan penurunan motivasi kerja, meskipun masih mampu menjalankan tugas mereka dengan cukup baik (Irawan et al., 2022). Faktor lain yang turut berkontribusi adalah kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, yang dapat memperburuk kondisi kelelahan fisik dan emosional mereka (Saraswati et al., 2021). Penelitian oleh Sugiarto et al. (2020) juga menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan langsung dengan *burnout*, terutama pada anggota yang bekerja dengan jam panjang dan tugas yang berat, yang menyebabkan mereka merasa lelah baik secara fisik maupun mental, meskipun belum berada dalam kategori *burnout* berat. Di samping

itu, kecemasan terhadap perubahan struktural atau mutasi jabatan dalam organisasi juga menjadi faktor signifikan yang mempengaruhi tingkat *burnout* (Nasya Vebrina & Anindra Guspa, 2021). Dengan demikian, meskipun *burnout* dalam kategori sedang mungkin tidak tampak secara jelas, dampaknya tetap dapat mengganggu kinerja dan kesejahteraan anggota Polda dalam jangka panjang.

Tingkat *burnout* pada anggota Polda dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang, dengan jam kerja yang panjang dan sering kali berisiko, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, meningkatkan risiko *burnout.* Selain itu, kurangnya dukungan sosial dan pengawasan yang efektif dari atasan serta rekan kerja juga berkontribusi pada stres kerja yang berkelanjutan (Queirós et al., 2020).. Paparan terhadap situasi kekerasan dan trauma, yang sering dihadapi oleh anggota Polda, juga memperburuk kondisi psikologis mereka, dengan studi oleh (Andrews et al., 2022) menunjukkan bahwa hal ini dapat menyebabkan peningkatan tingkat *burnout.* Keterbatasan sumber daya, seperti peralatan yang kurang memadai dan pelatihan yang terbatas, membuat anggota Polda merasa tidak siap dan frustrasi, yang memperburuk kondisi *burnout* mereka. Selain itu, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga turut memperburuk stres, karena anggota Polda sering kali harus bekerja pada jam-jam yang tidak teratur dan menghadapi panggilan darurat yang tidak dapat diprediksi

Faktor organisasi dan kepemimpinan yang tidak mendukung juga berperan penting, dengan gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat memperburuk tingkat *burnout* pada anggota Polda. Stigma terhadap masalah kesehatan mental di lingkungan kepolisian juga menghalangi anggota untuk mencari bantuan, yang memperburuk kondisi psikologis mereka. Terakhir, faktor kepribadian individu dan cara mereka mengelola stres juga memengaruhi sejauh mana mereka rentan terhadap *burnout,* di mana individu dengan gaya koping yang kurang efektif lebih mudah mengalami kelelahan emosional (Queirós et al., 2020) Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *burnout* pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo berada di kategori sedang. Faktor *Burnout* pada anggota Polda dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya dukungan sosial, paparan terhadap kekerasan, keterbatasan sumber daya, dan masalah pribadi yang berhubungan dengan kehidupan kerja. Selain itu, faktor-faktor organisasi, stigma terhadap kesehatan mental, dan cara

individu mengelola stres juga memainkan peran penting dalam perkembangan *burnout*. Oleh karena itu, upaya untuk mengurangi *burnout* harus mencakup perbaikan di berbagai aspek, termasuk penyediaan dukungan yang memadai, pelatihan keterampilan koping, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung.

Hubungan Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo. Berdasarkan hasil analisis dari uji korelasi *Rank Spearmen* menggunakan 73 sampel anggota polisi diperoleh nilai korelasi (r) yaitu sebesar -0,830 dan nilai sig (p) = 0,001 (p<0,005). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Efikasi diri, maka semakin rendah tingkat *burnout* pada anggota polisi begitu pula sebaliknya jika semakin rendah efikasi diri maka tingkat *burnout* semakin tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena terdapat hubungan negatif dan signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* pada pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo.

Hubungan yang signifikan ini juga mengindikasikan bahwa perubahan pada efikasi diri memiliki dampak yang nyata terhadap tingkat *burnout*, di mana anggota polisi yang menghadapi beban kerja tinggi secara terus-menerus berisiko mengalami stres kronis dan *burnout* jika tidak dapat mengelola beban tersebut dengan baik. Namun, apabila efikasi diri anggota polisi tinggi, mereka akan lebih mampu mengelola beban kerja yang berat, dengan membagi tugas secara adil, mengelola waktu secara efisien, dan memanfaatkan dukungan organisasi yang ada, sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerja dan mencegah terjadinya *burnout.*

Penelitian mengenai hubungan antara efikasi diri dan *burnout* pada anggota kepolisian telah menunjukkan relevansi yang signifikan dalam konteks profesi yang penuh tekanan seperti kepolisian. Efikasi diri, yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan, berperan penting dalam mengelola stres dan mencegah kelelahan emosional. Studi oleh Bhayangkara (2023) menemukan hubungan negatif yang kuat antara efikasi diri dan *burnout* pada anggota Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya, dengan nilai korelasi Spearman Rank sebesar -0,761 dan p = 0,000, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin

rendah tingkat *burnout* yang dialami (Bhayangkara, 2022)

Selain itu, penelitian oleh Eikenhout (2022) di Belanda mengungkapkan bahwa efikasi diri dalam mengatasi stres berfungsi sebagai penyangga terhadap *burnout* pada petugas kepolisian. Penurunan efikasi diri dapat memperburuk gejala *burnout,* menciptakan siklus negatif yang memperburuk kesejahteraan mental petugas (Eikenhout et al., 2022). Penelitian oleh Kurniawati (2020) juga menyoroti pentingnya efikasi diri dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja di kalangan anggota Brimob Polda Sumatera Selatan. Studi ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat *burnout* (Kurniawati, 2020). Temuan-temuan ini menekankan pentingnya pengembangan efikasi diri sebagai strategi pencegahan *burnout* di lingkungan kepolisian. Melalui pelatihan dan intervensi yang fokus pada peningkatan keyakinan diri dalam menghadapi stres, diharapkan dapat mengurangi risiko *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan anggota kepolisian.

Berdasarkan pemaparan yang telah disajiikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Efikasi Diri, semakin rendah tingkat *burnout*, begitupula sebaliknya. Semakin rendah Efikasi Diri, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami anggota Polisi. Dengan penelitian sebelumnya yang mengonfirmasi hubungan negatif antara kedua variabel tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat efikasi diri pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo berada pada kategori sedang, Hal ini menunjukkan bahwa individu memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas, namun keyakinan tersebut belum sepenuhnya kuat atau stabil. Anggota polisi dengan efikasi diri sedang umumnya mampu menyelesaikan tugas-tugas rutin dengan cukup baik, terutama dalam situasi yang familiar atau telah berulang dilakukan. Namun, ketika dihadapkan pada tantangan baru, situasi darurat, atau tekanan tinggi, mereka cenderung mengalami keraguan dan membutuhkan dukungan eksternal, baik dari rekan kerja maupun atasan.
2. Tingkat *burnout* pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontalo berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa anggota yang mengalami *burnout* sedang umumnya merasa lelah secara emosional, kurang bersemangat dalam menjalankan

tugas, dan mulai menunjukkan sikap sinis atau menarik diri dari interaksi sosial di lingkungan kerja. Mereka juga mungkin merasa kurang percaya diri, tidak puas dengan pencapaian diri, dan menyelesaikan tugas hanya sebagai kewajiban tanpa motivasi yang kuat. Meskipun demikian, mereka masih mampu menjalankan tanggung jawabnya, meski dengan penurunan efektivitas dan kepuasan kerja yang cukup nyata.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* pada Anggota BIDPROPAM POLDA Gorontal. Efikasi diri berperan sebagai faktor pelindung yang membantu anggota Polda menghadapi tekanan tugas, menjaga keseimbangan emosi, serta mempertahankan motivasi dan kinerja dalam situasi kerja yang menuntut.

DAFTAR PUSTAKA

Adhelia, R., Hafidz, M., & Ahmad, K. (2022). Tanggungjawab Kepolisian Dalam Penanganan, Keamanan, Dan Ketertiban Masyarakat Di Kota Makassar. *Journal of Lex Generalis (JLS)*, *3*(3), 230–240.

Andrews, K. L., Jamshidi, L., Nisbet, J., Teckchandani, T. A., Price, J. A. B., Ricciardelli, R., Anderson, G. S., & Carleton, R. N. (2022). Mental Health Training, Attitudes toward Support, and Screening Positive for Mental Disorders among Canadian Coast Guard and Conservation and Protection Officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(23). https://doi.org/10.3390/ijerph19231573 4

Bhayangkara, A. E. (2022). *HUBUNGAN SELF-EFFICACY DENGAN BURNOUT PADA ANGGOTA POLISI DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL*. 2022.

Chairunnisa, A., Arum, H., & Salamah, P. (2024). Pengaruh Hubungan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Aspek Psikologis: Sebuah Systematic Review. *Jurnal Psikologi*, *1*, 14. https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.271 7

Eikenhout, L. M. J., Delahaij, R., Van Dam, K., Kamphuis, W., Hulshof, I. L., & Van Ruysseveldt, J. (2022). Chronic stressors and burnout in Dutch police officers: Two studies into the complex role of coping self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1054053. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.10 54053

Fahruroddin. (2019). Hubungan Beban Kerja Dan Efikasi Diri Dengan Burnout Pada Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, *4*(2), 20–30. https://doi.org/10.36805/psikologi.v4i 2.835

Fajrillah, & Nurfitriani. (2020). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, *3*(2355), 17–24.

Gusti, Yuli asih. widhiastuti, hardani. dewi, R. (2018). STRES KERJA. In *Textbook* (Vols. 978-602–90). Semarang University Press. http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1

Irawan, D. S., Hastuti, R. Y., & Budiman, N. A. (2022). Hubungan Stres Kerja

Dengan Burnout Rsup Dr . Soeradji Tirtonegoro Klaten Tahun 2022. *Cohesin 1St*, *1*(1), 22–29.

Kurniawati, R. (2020). *Job Stress, Self-Efficacy, and Job Satisfaction in Police*. https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.055

Nai, A., Razak, A., & Ridfah, A. (2022). *HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN STRES AKADEMIK PADA MAHASISWA YANG MELAKSANAKAN PEMBELAJARAN DARING The Relationship Between Self-Efficacy And Academic Stress In Students Implementation Of Online Learning*. 81–88. https://doi.org/10.33085/persepsi.v5i2.5437

Permatasari, W., Akfira, N., Trisnawati, V., Aprilia, J., & Supriyadi, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Lembaga Kepolisian. *Regulasi Emosi Dan Kecemasan Pada Petugas Pemadam Kebakaran Rosa*, *2*(2), 80–91.

Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Faria, S., Fonseca, S. M., Marques, A. J., Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Job Stress, Burnout and Coping in Police Officers: Relationships and Psychometric Properties of the Organizational Police Stress Questionnaire. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(18). https://doi.org/10.3390/ijerph17186718

Saraswati, N., Dwidiyanti, M., Santoso, A., & Wijayanti, D. (2021). Hubungan Efikasi Diri dengan Kecemasan Menyusun Skripsi pada Mahasiswa Keperawatan. *Holistic Nursing and Health Science*, *4*, 1–7. https://doi.org/10.14710/hnhs.4.1.2021.1-7

Sugiarto, W., Milfayetti, S., & Lubis, M. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja dan Konsep Diri dengan Burnout pada Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, *2*, 182–188. https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.311

Sunarya, A. (2024). Climate and Environmental Policy in Indonesia: Challenges and Opportunities. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *7*(1), 195–206. https://doi.org/10.37329/ganaya.v7i1.3030