PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.X, No.X, Bulan Tahun

Hubungan Stres Kerja Dengan Burnout Pada Anggota Polri Satuan Kerja Dittahti Dan Reskrimum Polda Gorontalo

Siti Rahma Mutmainnah Rusman[1], Anik Indarwati[2], Sri Ayu Mutmainah Kurniawati[3]
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gorontalo[1,2,3]
E-mail: sitirahmamutmainnahrusman01@gmail.com[1], anikindarwaty@umgo.ac.id[2], sriayumutmainahk@umgo.ac.id[3]

Article History:
Received:
Revised:
Accepted:

Kata Kunci: *Work Stress, Burnout, Gorontalo Regional Police*

Abstract:
The high demands associated with the policing profession, such as time pressure, shift work systems, operational responsibilities, and high occupational risks, have the potential to generate work-related stress that may develop into burnout. This condition is particularly likely to be experienced by members of the Indonesian National Police (Polri) serving in the Directorate of Detainees and Evidence (Dittahti) and the General Criminal Investigation Directorate (Reskrimum) of the Gorontalo Regional Police. This study aims to examine the relationship between work stress and burnout among Polri personnel assigned to the Dittahti and Reskrimum units of the Gorontalo Regional Police. The research employed a quantitative correlational design. The study population consisted of 115 police officers selected using a total sampling technique. Data were collected using the Job Stress Scale (JSS) developed by Parker and DeCotiis (1983) to measure work stress and the Maslach Burnout Inventory (MBI) developed by Maslach and Jackson (1981) to assess burnout. The reliability test results indicated Cronbach's Alpha values of 0.889 for the work stress variable and 0.946 for the burnout variable, demonstrating that both instruments were highly reliable. Data analysis using the Pearson Product-Moment Correlation test revealed a correlation coefficient of r = 0.773 with a significance value of p = 0.000 (p < 0.05). These findings indicate a positive and statistically significant relationship between work stress and burnout. Furthermore, the coefficient of determination (r^2) of 0.597 suggests that work stress contributes 59.7% to burnout, while the remaining 40.3% is influenced by other factors not examined in this study. Therefore, it can be

Edit dengan WPS Office

concluded that higher levels of work stress tend to be accompanied by higher levels of burnout among Polri personnel.

Edit dengan WPS Office

PENDAHULUAN

Profesi kepolisian secara global dikenal sebagai salah satu profesi dengan tingkat tuntutan psikologis yang tinggi. Paparan terhadap konflik sosial, ancaman keamanan, sistem kerja bergilir selama 24 jam, tekanan administratif, serta tingginya ekspektasi masyarakat menyebabkan anggota kepolisian rentan mengalami stres kerja kronis. Berbagai penelitian internasional menunjukkan bahwa burnout pada profesi kepolisian menjadi permasalahan yang cukup serius. Laporan survei Occupational Safety and Health Administration (OSHA) dan studi meta-analitik terbaru menunjukkan bahwa prevalensi burnout pada anggota kepolisian berada pada kisaran 25%–45%, dengan dimensi kelelahan emosional sebagai aspek yang paling dominan (Zhou dkk., 2024). Selain itu, penelitian di Amerika Serikat dan Eropa mengungkapkan bahwa lebih dari 30% petugas kepolisian mengalami gejala burnout pada tingkat sedang hingga berat akibat tingginya beban kerja operasional dan kurang optimalnya dukungan organisasi.

Di kawasan Asia, prevalensi burnout pada aparat penegak hukum dilaporkan berada pada rentang 28%–52%, khususnya pada unit investigasi dan pengawasan tahanan yang memiliki tanggung jawab administratif serta risiko keamanan yang tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa burnout bukan merupakan fenomena yang bersifat insidental, melainkan telah menjadi persoalan struktural dalam institusi penegak hukum (Queirós dkk., 2020). Dalam konteks Indonesia, beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa tingkat stres kerja anggota Polri berada pada kategori sedang hingga tinggi, dengan lebih dari 60% responden melaporkan gejala stres kerja yang signifikan (Alfan & Almigo, 2024; Nanuru dkk., 2023). Meskipun demikian, penelitian mengenai burnout pada anggota kepolisian masih relatif terbatas dan umumnya hanya berfokus pada fungsi lalu lintas maupun kepolisian umum. Kajian yang secara khusus membahas Direktorat Tahanan dan Barang Bukti (Dittahti) serta Reserse Kriminal Umum (Reskrimum), terutama di wilayah Indonesia bagian timur, masih sangat jarang ditemukan.

Secara struktural, Direktorat Tahanan dan Barang Bukti (Dittahti) memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dibandingkan unit operasional lainnya. Pengawasan tahanan dilakukan selama 24 jam secara bergilir dengan tuntutan kewaspadaan tinggi, keterbatasan jumlah personel, serta tanggung jawab hukum dan keamanan yang besar. Berdasarkan hasil observasi awal, rasio jumlah petugas dengan jumlah tahanan dinilai belum ideal sehingga meningkatkan beban tanggung jawab individu. Selain itu, keterbatasan ruang kerja dan tingginya tuntutan administrasi turut menambah tekanan psikologis anggota. Hasil wawancara yang dilakukan pada 14 Januari 2026 dengan kepala ruang tahanan menunjukkan adanya tekanan peran ganda, yaitu sebagai koordinator administratif sekaligus pengawas operasional. Tanggung jawab terhadap potensi pelarian tahanan, insiden keamanan, dan pengawasan hak-hak tahanan menimbulkan ketegangan emosional yang berlangsung secara terus-menerus. Beberapa anggota penjaga tahanan juga melaporkan gangguan tidur akibat sistem *shift*, kelelahan emosional, serta munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan sebagai bentuk mekanisme pertahanan diri.

Sementara itu, pada satuan kerja Reserse Kriminal Umum (Reskrimum), tekanan kerja muncul dalam bentuk tuntutan penyelesaian perkara dalam waktu singkat, tingginya ekspektasi pimpinan terhadap penyelesaian kasus prioritas, serta paparan terhadap kasus kekerasan dan konflik sosial. Berdasarkan hasil wawancara, penyidik mengungkapkan adanya kelelahan mental akibat akumulasi pekerjaan administratif

Edit dengan WPS Office

dan investigatif yang dilakukan secara bersamaan. Beberapa responden juga menyampaikan adanya perasaan jenuh berkepanjangan, penurunan motivasi kerja, serta kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Gejala tersebut sejalan dengan karakteristik burnout dalam literatur psikologi kerja yang meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Burnout tidak hanya dipahami sebagai kelelahan sementara, tetapi merupakan kondisi psikologis kronis akibat stres kerja berkepanjangan yang tidak dikelola secara efektif (Ambiko dkk., 2025).

Secara teoritis, model *Job Demands–Resources* (JD–R) menjelaskan bahwa burnout muncul ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) melebihi sumber daya yang tersedia (*job resources*). Dalam konteks Dittahti dan Reskrimum, tuntutan pekerjaan berupa tingginya beban kerja, risiko keamanan, tekanan waktu, serta konflik peran berpotensi tidak seimbang dengan dukungan organisasi, jumlah personel, dan fasilitas kerja yang tersedia. Ketidakseimbangan tersebut dapat memicu munculnya stres kerja kronis yang pada akhirnya berkembang menjadi burnout. Dampak burnout tidak hanya dirasakan secara individual, tetapi juga berdampak terhadap organisasi, seperti meningkatnya kesalahan prosedural, menurunnya kualitas pelayanan publik, meningkatnya absensi, hingga munculnya keinginan anggota untuk keluar dari institusi. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat memengaruhi citra dan efektivitas institusi kepolisian.

Meskipun berbagai penelitian internasional telah menunjukkan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan burnout pada profesi kepolisian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di negara–negara Barat dengan karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem dukungan yang berbeda dengan Indonesia. Selain itu, studi global umumnya memandang kepolisian sebagai satu entitas yang homogen tanpa membedakan karakteristik tuntutan kerja pada masing–masing unit secara mendalam. Akibatnya, variasi risiko burnout antar satuan kerja belum tergambarkan secara spesifik. Stres kerja sendiri merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu dalam menghadapinya. Pada aparat penegak hukum, stres kerja dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, risiko tugas, tekanan dari pimpinan maupun masyarakat, serta keterbatasan sumber daya yang tersedia. Penelitian (Hayati dkk., 2020) menunjukkan bahwa faktor–faktor tersebut menjadi penyebab utama munculnya stres kerja pada anggota kepolisian. Selain itu, penelitian (Hayati dkk., 2020) menemukan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang dihadapi anggota polisi, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami.

Apabila stres kerja berlangsung secara terus–menerus dan tidak ditangani dengan baik, maka kondisi tersebut dapat berkembang menjadi burnout. Hal ini sejalan dengan penelitian (Lim dkk., 2025) yang menyatakan bahwa tingginya *job demands* menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap munculnya burnout pada anggota kepolisian. Stres kerja yang bersifat kronis dapat menguras energi emosional, menurunkan motivasi kerja, dan menimbulkan kelelahan berkepanjangan yang akhirnya mengarah pada burnout. Dalam konteks nasional, penelitian mengenai stres kerja pada anggota Polri memang telah berkembang, namun lebih banyak berfokus pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau keseimbangan kehidupan kerja. Kajian yang secara khusus menguji hubungan langsung antara stres kerja dan burnout masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang secara khusus membahas Dittahti dan Reskrimum hampir belum ditemukan, padahal kedua unit tersebut memiliki karakteristik tekanan

Edit dengan WPS Office

kerja yang unik dan cenderung lebih berat dibandingkan fungsi kepolisian lainnya.

Dittahti menghadapi tekanan berupa pengawasan tahanan selama 24 jam, risiko keamanan tinggi, tanggung jawab hukum atas keselamatan tahanan, serta keterbatasan sumber daya. Sementara itu, Reskrimum menghadapi tekanan berupa tuntutan penyelesaian perkara, paparan terhadap kasus kekerasan, tuntutan administratif yang kompleks, serta tingginya ekspektasi pimpinan dan masyarakat. Perbedaan karakteristik tersebut menunjukkan adanya kemungkinan variasi mekanisme stres kerja dan manifestasi burnout yang belum teridentifikasi secara empiris. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya masih menggunakan pendekatan kuantitatif murni tanpa mengintegrasikan data kontekstual dari hasil observasi dan wawancara lapangan. Padahal, dinamika psikologis dalam organisasi kepolisian sangat dipengaruhi oleh faktor struktural, budaya kerja, serta pengalaman subjektif anggota. Akibatnya, pemahaman mengenai burnout cenderung bersifat umum dan kurang kontekstual.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat beberapa celah penelitian yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Pertama, masih terbatasnya penelitian yang membandingkan hubungan stres kerja dan burnout pada unit Dittahti dan Reskrimum secara simultan. Kedua, minimnya data empiris lokal di wilayah Indonesia bagian timur yang menggambarkan kondisi psikologis anggota Polri berdasarkan karakteristik unit kerja. Ketiga, belum optimalnya integrasi pendekatan kuantitatif dan temuan kualitatif dalam menjelaskan mekanisme munculnya burnout pada institusi kepolisian. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkaya literatur psikologi kerja pada institusi penegak hukum melalui pendekatan yang lebih kontekstual, spesifik, dan berbasis data lapangan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji hubungan antara stres kerja dan burnout secara statistik, tetapi juga berupaya memahami dinamika kontekstual yang melatarbelakanginya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan strategi manajemen stres, program pencegahan burnout, serta kebijakan pembinaan kesejahteraan psikologis anggota Polri secara lebih terarah dan berbasis bukti empiris.

LANDASAN TEORI

Burnout

Burnout merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat stres kerja yang berlangsung secara kronis dan berkepanjangan. Menurut (Maslach & Jackson, 1981) burnout adalah suatu sindrom yang terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian diri). Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan sebagai bentuk respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan berlangsung dalam jangka waktu lama.

Dalam lingkungan kerja kepolisian, burnout memiliki karakteristik yang berbeda sesuai dengan tuntutan tugas pada masing–masing satuan kerja. Pada anggota polisi penjagaan tahanan (Dittahti), burnout dapat muncul akibat tingginya tuntutan kewaspadaan, interaksi intensif dengan tahanan, risiko konflik fisik maupun psikologis, serta sistem kerja *shift* yang panjang dan tidak teratur. Sementara itu, pada anggota reserse kriminal umum (Reskrimum), burnout sering dipengaruhi oleh tingginya beban

Edit dengan WPS Office

penanganan kasus, tekanan dalam penyelesaian investigasi, paparan terhadap tindak kekerasan maupun korban kejahatan, serta tuntutan administratif dan hukum yang kompleks.Menurut (Leatz, 1993) burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi akibat tekanan pekerjaan, keterlibatan emosional yang tinggi, serta tingginya standar keberhasilan pribadi. Pandangan ini menegaskan bahwa burnout tidak hanya berdampak pada aspek emosional, tetapi juga memengaruhi kondisi fisik dan mental individu secara menyeluruh. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan sindrom psikologis yang muncul akibat stres kerja kronis dan ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta menurunnya pencapaian diri individu dalam pekerjaan.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang dialami individu sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang dirasakan berlebihan atau sulit untuk dikendalikan. Menurut (Parker & DeCotiis, 1983) stres kerja muncul ketika individu menghadapi keterbatasan waktu, beban kerja yang tinggi, serta situasi kerja yang menimbulkan ketegangan dan kecemasan emosional. Stres kerja mencerminkan reaksi emosional individu terhadap lingkungan kerja yang dianggap mengancam keseimbangan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Sementara itu, (Braham, 1994) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi fisik dan psikologis yang muncul sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Kondisi tersebut dapat terjadi ketika individu merasa tertekan oleh beban kerja, tuntutan waktu, maupun situasi yang sulit dikendalikan, sehingga pada akhirnya dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental.

Menurut (Siagian, 2023) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi jalan pikiran, emosi, dan kondisi fisik seseorang. Stres dapat menimbulkan tekanan yang berdampak pada keadaan fisik maupun psikis individu, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal. Definisi–definisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya muncul akibat tekanan eksternal dari lingkungan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam merespons dan mengelola tuntutan tersebut. Dengan demikian, faktor–faktor individu seperti ketahanan diri (*resilience*) dan kemampuan *coping* memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat stres yang dialami di tempat kerja.

Edit dengan WPS Office

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pendekatan korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu hubungan antara stres kerja dengan burnout pada anggota kepolisian. Penelitian dilaksanakan di Polda Gorontalo mulai bulan Januari 2026 hingga penelitian selesai dilaksanakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kepolisian pada unit penjagaan tahanan dan Reserse Kriminal Umum (Reskrimum) di Polda Gorontalo yang berjumlah 115 orang, terdiri atas 35 anggota penjaga tahanan dan 80 anggota Reserse Kriminal Umum. Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 115 anggota kepolisian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang diteliti. Penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), dengan skor yang berbeda pada item favorabel dan unfavorabel. Skala burnout yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang dikembangkan oleh (Maslach & Jackson, 1981) kemudian diterjemahkan dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh (Agestianti dkk., 2024). Skala ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,973 dan terdiri atas tiga aspek, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*, dengan total 22 item pernyataan.

Tabel 1. Blueprint Skala Burnout

Aspek	Item Favorabel	Item Unfavorabel	Jumlah
Emotional Exhaustion	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	–	9
Depersonalization	5, 11, 15, 22	10	5
Personal Accomplishment	–	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8
Total			**22**

Sementara itu, skala stres kerja diadaptasi dari *Job Stress Scale* (JSS) yang dikembangkan oleh (Parker & DeCotiis, 1983) serta telah diterjemahkan dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh (Hadiyanti & Sari, 2025). Skala ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,967 dan terdiri atas dua aspek, yaitu *time pressure* dan *anxiety*, dengan jumlah total 13 item pernyataan.

Tabel 2. Blueprint Skala Stres Kerja

Aspek	Item Favorabel	Item Unfavorabel	Jumlah
Time Pressure	2, 4, 6, 9, 10, 12	5	7
Anxiety	1, 3, 7, 8, 11, 13	–	6
Total			**13**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan burnout pada

Edit dengan WPS Office

anggota kepolisian di Polda Gorontalo dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 22.0. Sebelum uji hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov dan uji linearitas menggunakan *test for linearity*. Selain itu, penelitian juga melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel stres kerja sebesar 0,967 dan burnout sebesar 0,973, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki–laki, yaitu sebanyak 111 orang (96,5%), sedangkan responden perempuan berjumlah 4 orang (3,5%). Distribusi ini menunjukkan adanya dominasi responden laki–laki dalam penelitian ini. Kondisi tersebut sejalan dengan karakteristik umum institusi kepolisian, khususnya pada satuan kerja operasional seperti Direktorat Tahanan dan Barang Bukti (Dittahti) serta Reserse Kriminal Umum (Reskrimum), yang pada umumnya lebih banyak diisi oleh anggota laki–laki dibandingkan perempuan. Distribusi tersebut juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik tugas pada kedua satuan kerja yang menuntut kesiapan fisik, daya tahan kerja yang tinggi, serta keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional. Hal ini secara tidak langsung memengaruhi komposisi personel, sehingga berdampak pada distribusi responden dalam penelitian. Selain itu, perbedaan proporsi jenis kelamin ini perlu menjadi pertimbangan dalam proses interpretasi hasil penelitian, karena berpotensi memengaruhi variasi pengalaman terkait stres kerja dan *burnout.* meskipun demikian, data yang diperoleh tetap dianggap representatif dalam menggambarkan kondisi responden pada konteks penelitian ini.

Kategoriasis Variabel Penelitian

Kategorisasi variabel penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah analisis data dan meningkatkan akurasi dari interpretasi. Pengkategorisasian masing–masing variabel ini menggunakan *mean* dan standar deviasi dari masing–masing variabel didapatkan dengan pengolahan data menggunakan *software spss.*

Tabel 3. Deskriptif Data Penelitian

Variabel	Min	Max	Mean	Std.Dev
Stres Kerja	13	38	22.63	4.553
Burnout	44	75	55.57	9.570

Berdasarkan tabel deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwasannya dalam penelitian ini memiliki jumlah responden yaitu 115 anggota Polri di satuan kerja Dittahti dan Reskrimum. Pada variabel stres kerja memiliki *mean* sebesar 22.63 dan standar deviasi sebesar 4.553, serta nilai minimum sebesar 13 dan nilai maximum sebesar 38. Variabel *burnout* memiliki mean sebesar 55.57 dan standar deviasi sebesar 9.570, serta nilai minimum sebesar 44 dan nilai maximum sebesar 75. Kemudian data penelitian masing–masing variabel dikategorikan pada tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan interval sebagai berikut:

Tabel 4. Kategorisasi Skor

Kategori	Rumus Norma
Rendah	X < (*mean* – 1SD)
Sedang	(*mean* – 1SD) ≤ X < (*mean* +

Edit dengan WPS Office

Tinggi	1SD) (*mean* + 1SD) ≥ X

Berdasarkan kategori yang telah dirumuskan, data kemudian diolah menggunakan nilai mean dan standar deviasi dari variabel stres kerja dan *burnout.* dari proese tersebut diperoleh nilai standar kategori untuk masing–masing variabel.

Edit dengan WPS Office

Tabel 4. Norma Kategorisasi

kategorisasi	Stres Kerja	*Burnout*
Rendah	X< 18	X < 46
Sedang	18≤ X <27	46.00≤ X < 65.14
Tinggi	X ≥28	X ≥65.14

Berdasarkan kategori yang telah dirumuskan, data kemudian diolah menggunakan nilai mean dan standar deviasi dari variabel stres kerja dan *burnout.* Dari proses tersebut diperoleh nilai standar kategori untuk masing–masing variabel.

Tabel 5. Hasil kategorisasi

Kategori	Skor	Stres Kerja		*Burnout*	
		F	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	X < 18	26	22.6%	29	25.2%
Sedang	108≤ X<	64	55.7%	51	44.3%
Tinggi	27	25	21.7%	35	30.4%
	27≤ X				
Total		115	100%	115	100%

Dari hasil hasil kategorisasi variabel stres kerja, mayoritas responden berada pada kategori sedang dengan presentase sebesar 55.7% dibandingkan dengan kategori rendah sebesar 22.6% dan kategori tinggi sebesar 21.7%. Hasil kategoriasi variabel *burnout*, mayoritas responden berada pada kategori sedang dengan presentase 44.3%, kategori rendah sebesar 25.2% dan kategoru tinggi sebesar 30.4%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja dan *burnout* yang dialami responden cenderung berada pada taraf moderat, yang berarti tekanan kerja telah dirasakan, namun masih dalam batas yang dapat ditoleransi Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang, baik pada variabel stres kerja maupun *burnout* . Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum responden mengalami tingkat stres kerja dan *burnout* pada taraf yang cukup dirasakan, namun belum mencapai tingkat yang ekstresm secara keseluruhan. Meskipun demikian, terdapat sejumlah responden yang berada pada kategori tinggi pada kedua variabel tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian anggota Polri mengalami tekanan kerja dan kelelahan psikologis yang relatif tinggi, yang berpotensi berdampak pada penurunan kinerja, kesejahteraan psikologis, serta kualitas pelayanan dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, keberadaan responden pada kategori rendah menunjukkan bahwa tidak seluruh individu mengalami tingkat stres kerja dan *burnout* yang sama. Variasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan *coping* individu, dukungan sosial, pengalaman kerja, serta kondisi lingkungan kerja masing–masing. Dengan demikian, hasil kategorisasi ini tidak hanya mencerminkan kecenderungan umum responden yang berada pada kategori sedang, tetapi juga menunjukkan adanya variasi tingkat stres kerja dan *burnout* antar individu. Variasi tersebut menjadi aspek penting untuk diperhatikan, karena menunjukkan bahwa pengalaman stres kerja dan *burnout* bersifat dinamis serta dipengaruhi oleh berbagai faktor, sehingga memerlukan pendekatan penanganan yang beragam.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu uji yang dilakukan sebelum melakukan analisis

Edit dengan WPS Office

data lebih lanjut. Uji normalitas berfungsi untuk melihat data sampel yang diambil terdistribusi normal. Pada uji normalitas menggunakan metode Kolmogrov Smirnov yang dibantu dengan SPSS Versi 22 *for windows.* Data dikatakan normal apabila nilai signifikan >0,05 sebaliknya data dikatakan tidak normal ketika nilai <0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	p	Keterangan
Stres Kerja	0,200	>0,05	Normal
Burnout	0,73	>0,05	Normal

Berdasarkan hasil pengujian normalitas, diperoleh nilai signifikansi *(p−value)* sebesar 0,200 pada variabel stres kerja dan 0,073 pada variabel *burnout* . Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (p>0,05), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data penelitian dengan distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada kedua variabel, yaitu stres kerja dan *burnout* , berdistribusi normal. Hal iini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas dalam penelitian telah terpenuhi, sehingga analisis statistik parametrik, seperti uji korleasi *pearson product moment,* layak digunakan untuk menguji hubungan antara kedua variabel tersebut. Terpenuhinya asumsi normalitas juga menunjukkan bahwa memiliki penyebaran yang relatif seimbang di sekitar nilai rata−rata, sehingga analisis lanjutan yang dilakukan diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai hubungan antara stres kerja dan *burnout*.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh dari uji *deviation of linearity* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Saat nilai signifikan > 0,05 maka terdapat hubungan antara kedua variabel. Sebaliknya ketika nilai signifikan < 0,05 maka tidak terdapat hubungan antaran kedua variabel.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Data	Uji	α	Sig
Stres kerja	linearity	0,05	0,000
Burnout	Deviation from Lienarity	0,05	0,236

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi pada komponen *lienarity* sebesar 0,000 (p<0,005), yang menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara variabel stres kerja dan *burnout.* selain itu, nilai *deviation from linearity* sebesar 0,236 (p>0,05) mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpngan yang signifikan dari pola hubungan linear tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara stres kerja dan *burnout* bersifat linear. Hal ini berarti bahwa perubahan pada variabel stres kerja cenderung diikuti oleh perubahan pada variabel *burnout* secara searah danproposional. Terpenuhinya asumsi linearitas ini menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi salah satu persyaratan utama untuk dilakukan analisis korelasi menggunakan metode *pearson product moment.* Oleh karena itu, analisis selanjutnya dapat dilaksanakan untuk mengkaji kekuatan serta arah hubungan antara kedua variabel secara lebih komprehensif.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Korelasi Product Moment

Uji korelasi *pearson product moment* dalam penelitian ini dilakukan untuk

Edit dengan WPS Office

mengetahui kekuatan serta arah hubungan antara variabel stres kerja dan *burnout* pada anggota Polri. Penggunaan analisis ini di dasarkan pada terpenuhinya asumsi normalitas dan linearitas pada kedua variabel, sehingga layak dianalisis menggunakan pendekatan statistik parametrik.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

Variabel	r	r^2	Sig. (p)	Keterangan
Stres Kerja dan *Burnout*	0,773	0,597	0,000	Signifikan

Dapat dilihat dari tabel diatas diperoleh hasil korelasi (r) sebesar 0,773 dengan nilai signifikansi (p–value) sebesar 0,000 (p<0,05), yang mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan brunout. Selain itu, hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,597 menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 59,7% terhadap *burnout*. Hubungan positif yang kuat ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja yang dialami anggota Polri cenderung diikuti oleh peni ngkatan tingkat *burnout.* Sebaliknya, penurunan tingkat stres kerja akan diikuti oleh penurunan tingkat *burnout*. Dengan demikian, kedua variabel memiliki hubungan searah dan cukup erat dalam konteks penelitian ini. Kekuatan hubungan yang tinggi tersebut juga mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi penting terhadap munculnya *burnout.* Namun demikian, perlu dipahami bahwa *burnout* tidak semata–mata dipengaruhi oleh stres kerja, melainkan juga oleh faktor lain, sepertidukungan sosial, kondisi lingkungan kerja, serta kemampuan inndividu dalam mengelola stres.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara stres kerja dan burnout pada anggota Polri satuan kerja Dittahti dan Reskrimum di Polda Gorontalo dengan nilai korelasi sebesar r = 0,773 dan signifikansi p = 0,00. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami anggota, maka semakin tinggi pula tingkat burnout yang muncul. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja menurun, maka tingkat burnout juga cenderung mengalami penurunan. Dengan demikian, stres kerja dapat diposisikan sebagai salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap munculnya burnout dalam konteks pekerjaan kepolisian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Laureano–Morales dkk., 2024) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat stres kerja tinggi memiliki kecenderungan lebih besar mengalami burnout. Selain itu, penelitian (Violanti dkk., 2016) juga menemukan bahwa stres kerja merupakan determinan utama munculnya burnout, terutama pada profesi dengan tuntutan kerja tinggi seperti kepolisian. Menurut (Parker & DeCotiis, 1983) stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang muncul sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan berlebihan atau sulit dikendalikan. Dalam konteks kepolisian, tekanan tersebut dapat berasal dari tingginya beban kerja, tekanan waktu, tanggung jawab pengawasan tahanan, serta tuntutan penyelesaian perkara secara cepat. Kondisi ini selaras dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori stres kerja sedang hingga tinggi.

Selain faktor tuntutan kerja, keterbatasan dukungan sosial di lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kerentanan individu terhadap burnout. Penelitian (Rustam

Edit dengan WPS Office

dkk., 2026) menunjukkan bahwa *work stress* dipengaruhi secara signifikan oleh rendahnya dukungan sosial di tempat kerja. Individu yang tidak memperoleh dukungan emosional maupun instrumental dari pimpinan atau rekan kerja cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, sehingga berpotensi memicu kelelahan emosional sebagai salah satu dimensi utama burnout. Dengan demikian, dukungan sosial memiliki peran penting sebagai faktor protektif dalam menekan stres kerja sekaligus mencegah berkembangnya burnout.

Di sisi lain, kemampuan *coping* pada masing–masing individu juga memengaruhi tingkat stres kerja yang dialami. Penelitian (Person & Frazier, 2024) menunjukkan bahwa efektivitas strategi coping ditentukan oleh kesesuaian strategi yang digunakan dengan tuntutan situasi yang dihadapi. Individu yang mampu menerapkan strategi coping secara tepat cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan individu yang menggunakan strategi coping yang kurang efektif. Oleh karena itu, kemampuan coping tidak hanya berfungsi sebagai respons terhadap stres, tetapi juga menjadi faktor penting dalam mengelola tekanan kerja dan mengurangi risiko burnout.

Dalam perspektif burnout, (Maslach & Jackson, 1981) menjelaskan bahwa burnout merupakan kondisi yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri sebagai akibat dari stres kerja kronis. Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh hasil observasi lapangan yang menunjukkan adanya kelelahan mental, munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan motivasi kerja pada sebagian anggota kepolisian, yang merupakan manifestasi dari burnout. Tingginya nilai korelasi (r = 0,773) tidak hanya menggambarkan keterkaitan secara statistik, tetapi juga mencerminkan kondisi empiris bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik berpotensi berkembang menjadi burnout. Meskipun demikian, burnout tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti dukungan sosial, keseimbangan kehidupan kerja, dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016).

Kondisi stres kerja yang berlangsung secara terus–menerus cenderung berkembang menjadi stres kronis yang menguras energi emosional individu. Hal ini sejalan dengan pendapat (Maslach & Jackson, 1981) yang menyatakan bahwa stres kerja berkepanjangan merupakan faktor utama pemicu burnout. Penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tidak dikelola secara optimal dapat menyebabkan kelelahan mental, munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan motivasi kerja. Dengan demikian, stres kerja dalam penelitian ini berperan sebagai faktor utama yang secara langsung berkontribusi terhadap munculnya burnout pada anggota Polri. Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penggunaan desain *cross–sectional* membatasi kemampuan penelitian dalam menjelaskan hubungan sebab akibat secara pasti. Meskipun ditemukan hubungan yang kuat antara stres kerja dan burnout, penelitian ini belum dapat memastikan apakah stres kerja menyebabkan burnout atau sebaliknya, individu yang mengalami burnout menjadi lebih rentan merasakan stres kerja. Selain itu, tingginya nilai korelasi juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden yang relatif homogen, baik dari segi pekerjaan maupun lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan konsistensi jawaban responden. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu diinterpretasikan secara hati–hati.

Di sisi lain, temuan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori stres kerja dan burnout tingkat sedang menunjukkan adanya kecenderungan normalisasi

Edit dengan WPS Office

kondisi tersebut dalam lingkungan kerja kepolisian. Kondisi ini berpotensi berbahaya karena burnout dapat dianggap sebagai konsekuensi yang wajar dari pekerjaan, sehingga menghambat upaya deteksi dini dan intervensi organisasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa burnout pada anggota Polri bukan sekadar persoalan psikologis individu, melainkan merupakan refleksi dari interaksi kompleks antara tuntutan kerja, struktur organisasi, dan keterbatasan sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu, penanganan burnout perlu dilakukan secara komprehensif melalui pendekatan individual maupun organisasi agar kesejahteraan psikologis anggota kepolisian dapat terjaga secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dan burnout pada anggota Polri satuan kerja Dittahti dan Reskrimum di Polda Gorontalo, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan burnout . hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,773 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat stres kerja akan diikuti oleh peningkatan tingkat burnout yang dialami oleh anggota Polri. Secara umum, tingkat stres kerja responden berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa sebagian besar anggota mengalami tekanan kerja pada tingkat yang cukup berarti. Sejalan dengan hal tersebut, tingkat urnout juga didominasi pada kategori sedang, yang mencerminkan adanya kondisi kelelahan emosional, depersonalsiasi, serta penurunan pencapaian diri yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi signifikan terhadap munculnya burnout, khususnya pada anggota Polri yang bertugas pada satuan kerja dengan tuntutan pekerjaan tinggi seperti Dittahti dan Reskrimum. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi aspek yang penting dalam upaya penceggahan serta penangan burnout di lingkungan kepolisian. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan burnout pada anggota Polri di satuan kerja Dittahti dan Reskrimum. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat burnout yang dirasakan.

DAFTAR REFERENSI

Agestianti, R., Mustafid, A. K., Andari, N. B., Azzahra, F. T. A., Pramesti, N. K. A. R., Zakariyya, F., & Lestari, S. (2024). Efektivitas Pelatihan Positive Self–Talk dalam Meningkatkan Kepercayaan Diri Mahasiswa Baru Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Consulenza : Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, *7*(1), 132–142. https://doi.org/10.56013/jcbkp.v7i1.2588

Alfan, C., & Almigo, N. (2024). Work Stress and Job Satisfaction among Police Officers at Palembang Resort Police Station. *ELS Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*, *7*(3), 426–431.

Ambiko, D. W., Zunaidah, & Cahyadi, A. (2025). The Effect of Workload and Burnout on Job Stress among Regional Police Officers of South Sumatra through Resilience as an Intervening Variable. *International Journal of Economics, Accounting and Management*, *2*(2), 105–114. https://doi.org/10.60076/ijeam.v2i2.1448

Braham, B. J. (1994). *Managing Stress: Keeping Calm Under Fire*. Irwin Professional Publishing.

Edit dengan WPS Office

Hadiyanti, K., & Sari, E. Y. D. (2025). Validating the Job Stress Scale for Indonesian Police: A CFA Study. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, *16*(01), 69–76. https://doi.org/10.26740/jptt.v16n01.p69–76

Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stres Kerja pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, *9*(2), 96. https://doi.org/10.17977/um023v9i22020p96–103

Laureano–Morales, L., Saldaña–Santiago, N., Malave–Velez, N., Quiles–Aponte, J., Travieso–Perez, S., Diaz–Algorri, Y., & Vera, A. (2024). Work stress and burnout among active correctional officers in Puerto Rico: A cross–sectional study. *PLOS ONE*, *19*(10), e0304886. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304886

Leatz, C. A. (1993). *Career success/personal stress: How to stay healthy in a high–stress environment*. McGraw Hill Professional.

Lim, C.–H., Ra, K. H., & Kim, S. H. (2025). Navigating job demands and resources in policing: The role of self–efficacy in work burnout and engagement. *Policing: An International Journal*, *48*(1), 230–247.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Nanuru, J. V., Warsono, H., Astuti, R. S., & Afrizal, T. (2023). Work–Life Balance dan Work Engagement untuk Mengatasi Stress dan Burnout Anggota Kepolisian Resort Demak Selama dan Pasca Pandemi Covid–19. *PERSPEKTIF*, *12*(2), 575–580.

Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, *32*(2), 160–177.

Person, A. I., & Frazier, P. A. (2024). Coping strategy–situation fit vs. present control: Relations with perceived stress in U.S. college students. *Anxiety, Stress, & Coping*, *37*(2), 219–232. https://doi.org/10.1080/10615806.2023.2217099

Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., Da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a Study With the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, *11*, 587. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587

Rustam, N. E., Liputo, S., & Kurniawati, S. A. M. (2026). The Relationship Between Social Support and Work Stress in Nurses at Bhayangkara Hospital, Gorontalo. *Journal of Community Health Provision*, *6*(1), 46–55.

Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*. https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1603

Violanti, J. M., Andrew, M. E., Mnatsakanova, A., Hartley, T. A., Fekedulegn, D., & Burchfiel, C. M. (2016). Correlates of hopelessness in the high suicide risk police occupation. *Police Practice and Research*, *17*(5), 408–419. https://doi.org/10.1080/15614263.2015.1015125

Zhou, S., Li, M., Chen, S., Jiang, D., Qu, Y., & Xu, X. (2024). Work pressure, coping styles and occupational burnout among Chinese police officers: A meta–analytic review. *BMC Psychology*, *12*(1), 275. https://doi.org/10.1186/s40359–024–01779–6

Edit dengan WPS Office