

MENGATASI *BURNOUT* MELALUI DUKUNGAN SOSIAL PADA ANGGOTA DETASEMEN GEGANA SATUAN BRIMOB POLDA ACEH

Devi Yanti, Nur Hasmalawati, Mona Apriliana

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Aceh,
Jl. Muhammadiyah, No. 91 Batoh Lueng Bata, Banda Aceh, Aceh, Indonesia 23245
devi.yanti@unmuha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada anggota Den Gegana Sat Brimob Polda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah 123 personil Den Gegana Sat Brimob Polda Aceh dengan tehnik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Pengambilan data menggunakan skala *Likert (Methods of Summated Rating)*. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh antara dukungan sosial terhadap *burnout* pada anggota Den Gegana Sat Brimob Polda Aceh dengan nilai probabilitas 0,045 atau $p < 0,05$ yang artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_o) ditolak. Pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada anggota Den Gegana Sat Brimob Polda Aceh dengan nilai R^2 sebesar 4,3% dan sisanya sebesar 95,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti, kompetensi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan motivasi.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Burnout, Polri

Pendahuluan

Kondisi *burnout* adalah sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional orang yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (*human services*) dan bekerja erat dengan masyarakat. *Burnout* bukan gejala dari stres melainkan hasil dari stres berkepanjangan yang tidak mampu dikendalikan dalam situasi yang menekan (Amelia & Zulkarnain, 2005). *Burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul dari stres yang berkepanjangan yang dikarenakan masalah interpersonal pada pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016). *Burnout* dikonseptualisasikan sebagai bentuk stres kerja yang berlangsung lama secara terus menerus. *Burnout* ini disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, keadaan yang kacau, stres karena pekerjaan, merasa gelisah dan marah, depresi, bahkan beberapa kombinasi penyebab. Dampak *burnout* dalam bekerja akan merasakan kehilangan semangat atau energi, semangat kerja menurun, berkurangnya produktifitas dalam bekerja, menurunnya prestasi diri, mudah tersinggung, depresi, debilitasi, menarik diri dari lingkungan, hingga merasa kelelahan secara fisik (Maslach & Michael, 2001)

Menurut Maslach & Leiter (2016) menyebutkan bahwa *burnout* adalah sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yang meliputi: *Emotional Exhausting*, *Depersonalization*, *Personal Accomplishment*. *Emotional exhausting* atau kelelahan emosional merupakan inti dari sindrom *burnout* yang ditandai dengan habisnya sumber-sumber emosional dari dalam individu yang ditandai dengan perasaan frustrasi, putus asa, sedih, jenuh, mudah tersinggung, mudah marah tanpa sebab, mudah merasa lelah, tertekan, dan perasaan terjebak dalam pekerjaan. *Depersonalization* atau depersonalisasi merupakan kecenderungan individu untuk menjauhi lingkungan sosialnya, bersikap sinis, apatis, tidak berperasaan, tidak peduli, menjauh bahkan menghilang dari lingkungan dan orang-orang sekitarnya. *Personal Accomplishment* atau rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, ditandai dengan kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan dan sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri serta merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.

Burnout memiliki dampak terhadap individu, orang lain, dan organisasi yaitu dapat menurunkan produktivitas kerja, menurunkan partisipasi, mengurangi kepuasan kerja, serta mengurangi kualitas ketelitian terhadap tugas yang diberikan atasan (Golembiewsky dalam Fahratin & Rosyid, 1996). McCarty dan Skogan (2012) menjelaskan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh faktor-faktor kurangnya dukungan yang diterima dari rekan kerja maupun atasan. Kemudian, dukungan sosial dipandang oleh Adawiyah (2013) sebagai faktor yang mampu mengatasi kondisi *burnout* pada individu.

Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima dari orang lain atau kelompok. Dukungan sosial membuat individu merasa yakin bahwa dirinya dicintai, dihargai sehingga dapat mengurangi gejala *burnout* yang dialaminya (Lempi, 2009). Dukungan sosial bisa datang dari dalam organisasi Polisi atau dari sumber eksternal seperti teman dan keluarga. Bagaimanapun juga ada bermacam-macam pandangan tentang pentingnya peran dukungan sosial bagi stres polisi. Sebagai contoh, Kirkcaldy (dalam Anderson, 2002) menemukan bahwa petugas polisi terbukti cenderung lebih mengandalkan dukungan sosial dalam pemecahan masalah mereka. Sementara secara intuitif orang berpikir bahwa meningkatkan dukungan sosial sangat penting.

Fenomena yang peneliti amati di lapangan bahwa anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil (Brimob) Polda Aceh bekerja dalam garis intervensi yang berat. Pekerjaan yang dilakukan oleh personil yang membuat stres seperti harus siap melaksanakan walaupun sedang tidak menjalankan tugas sesuai dengan waktunya, hal ini membuat beban kerja personil

bertambah. Bukan hanya pekerjaan di kantor saja, melainkan di lapangan personil harus tetap siap menjalankan tugas tanpa ada bantahan ketika mendapat perintah. Personil harus peka terhadap kondisi di masyarakat, apabila terjadi konflik, maka personil merupakan garda terdepan yang akan mengatasinya.

Hal inilah terkadang membuat beban kerja personil menjadi berlebihan sehingga mengalami kelelahan. Oleh karena itu anggota harus mampu mengelola emosi menjadi sesuatu yang lebih bermakna dan bukan sebaliknya mencari pelarian atas kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja. Peran eksternal sangat berperan penting, contoh pasangan hidup suami dan istri keluarga dan teman-teman menjadi sandaran tukar pikiran dan penerimaan kasih sayang yang belum tentu didapatkan saat sedang bertugas. Berdasarkan uraian di atas, peneliti sangat tertarik untuk mengetahui tentang pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil (Brimob) Polda Aceh.

Tinjauan Pustaka

Burnout

Burnout mencerminkan suatu reaksi emosional pada orang-orang yang bekerja pada pelayanan kemanusiaan dan bekerja erat dengan masyarakat. Dari sini terlihat bahwa *burnout* lebih banyak dialami oleh individu yang pekerjaannya berhubungan dengan melayani dan bekerja dengan orang banyak. Ahli lain mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental disertai oleh rendahnya *self esteem*, dan *self efficacy*, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan (Baron dan Greenberg, 1990).

Kartono (2012) mengatakan *burnout* adalah kondisi yang dialami seseorang pegawai yang ditandai dengan kelelahan, stres kerja, dan berkurangnya pencapaian pribadi. *Burnout* merupakan bentuk stres yang berkepanjangan dan ketidakmampuan dalam mencapai tujuan pribadi seseorang individu atas apa yang dikerjakan. Menurut Poerwandari (2010) *burnout* merupakan keadaan individu yang kehilangan energi psikis maupun fisik. seringkali *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental dan emosi yang terus menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke fisik, misalkan mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat bertambah dan permasalahan mampu diselesaikan.

Potter & Perry (2005) menjelaskan gejala *burnout* meliputi emosi negatif, frustrasi, masalah kesehatan dan kinerja menurun. Emosi negatif adalah perasaan frustrasi, cepat marah,

depresi dan ketidakpuasan merupakan bagian normal dari kehidupan bekerja. Akan tetapi ada orang yang terperangkap dalam siklus *burnout* emosi negatif ini lebih sering terjadi sehingga lama kelamaan menjadi kronis. Dalam tahapan selanjutnya menjadi kecemasan, rasa bersalah ketakutan dan menjadi depresi. Kemurungan dan mudah marah juga merupakan tanda-tanda *burnout*. Frustrasi diakibatkan oleh kegagalan yang dialami ditempat kerja. Masalah kesehatan ketahanan fisik yang menurun, tegang, *stress* kronis dan lebih sering terkena penyakit ringan seperti pilek, sakit kepala, insomnia serta sakit punggung. Selanjutnya kinerja menurun meliputi efisiensi dan kualitas kerja menjadi lebih sulit dan kurang menguntungkan, tingkat kehadiran yang kurang, sering mengalami gangguan emosional.

Sementara Rahman (2017) mengemukakan bahwa gejala *burnout* dapat dilihat dari ciri-ciri berikut: (1) resistensi yang tinggi untuk pergi bekerja setiap hari, (2) terdapat perasaan gagal dalam diri, (3) cepat marah dan sering kesal, (4) rasa bersalah dan menyalahkan, (5) keengganan dan ketidakberdayaan, (6) negativisme, (7) isolasi dan penarikan diri, (8) perasaan lelah setiap hari, (9) sering memperhatikan jam saat bekerja, (10) sangat pegal setelah bekerja, (11) hilang perasaan positif, (12) menunda kontak dengan orang lain, (13) tidak mampu menyimak apa yang dikatakan oleh orang lain, (14) susah tidur, (15) sering telat datang ke kantor atau pulang lebih cepat.

Kartono (2012) menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur *burnout* pada pegawai, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*cynism*) dan rendahnya pencapaian prestasi diri (*low personal accomplishment*). Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan letih dalam tempo yang lama baik secara fisik, seperti sakit fisik, insomnia, dan lain-lain. Kelelahan mental, seperti merasa tidak bahagia, merasa gagal, dan lain-lain. Kelelahan emosional seperti, jenuh, sedih, merasa tertekan dan lain-lain. Depersonalisasi (*Cynism*) adalah sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam pekerjaan. Selanjutnya rendahnya pencapaian prestasi diri (*low personal accomplishment*) ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, terhadap pekerjaan, dan terhadap kehidupan sehingga memicu timbulnya penilaian rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri.

Peng, et al (2016) mengatakan faktor yang mempengaruhi *burnout* bahwa penyebab *burnout* yang terjadi adalah perbedaan individu yang membuat mereka merasa terancam dan tidak dapat beradaptasi dengan baik, kepuasan kerja yang rendah dan kurangnya komitmen organisasi.

Dukungan Sosial

Sarafino (2008) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah suatu ketentraman, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari individu lain maupun kelompok. Dukungan sosial diartikan sebagai suatu keadaan yang nyaman, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang dirasakan individu dari orang-orang atau kelompok-kelompok lain Cohen dan Wills (dalam Maslihah, 2011).

King (2012) mengatakan dukungan sosial adalah informasi atau respon dari orang lain yang menunjukkan bahwa individu dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati, dan melibatkan jaringan komunikasi serta kewajiban yang timbal balik. Weiss (dalam Maslihah, 2011) menjelaskan dukungan sosial sebagai dukungan yang diberikan oleh individu (dapat individu yang profesional maupun tidak) yang dapat memahami semua keluhan permasalahan. Dukungan tersebut dapat berupa komunikasi, terkadang komunikasi nonverbal, individu tersebut menggunakan pengalamannya dan pemahamannya untuk membantu permasalahan dari individu sebagai langkah terakhir untuk mendapatkan kembali keseimbangan psikologis individu tersebut.

Menurut House & Khan (Dalam Appolo & Cahyadi, 2012) dukungan sosial merupakan tindakan membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrument dan penilaian positif pada individu yang menghadapi permasalahan. Gottlieb (2000) mendefinisikan dukungan sebagai suatu informasi verbal atau *non* verbal, saran subyek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran serta berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

King (2012) mengatakan ada tiga aspek dukungan sosial yang dapat dilihat, yaitu bantuan nyata, informasi dan dukungan emosional. Bantuan nyata yang dimaksud adalah bantuan dari keluarga dan rekan yang diberikan dalam situasi penuh stres. Misalnya, berupa hadiah yang diberikan kepada seseorang yang sedang mengalami stres disaat seseorang mengalami motivasi yang rendah. Informasi adalah individu yang memberikan dukungan juga dapat merekomendasikan tindakan dan rencana spesifik untuk membantu seseorang dalam copingnya dengan berhasil. Teman-teman dapat memperhatikan bahwa rekan kerjanya mengalami kelebihan beban kerja dan mengajukan cara-cara baginya untuk mengelola waktu lebih efisien atau mendelegasikan tugas lebih efektif. Selanjutnya dukungan emosional adalah menyadarkan individu yang berada di bawah tekanan dan stres. Dalam situasi penuh tekanan, individu kerap merasakan penderitaan emosional dan pengembangan depresi serta

kecemasan. Teman-teman dan keluarga dapat menenangkan seseorang dengan memberikan dukungan emosional berupa pemberian semangat secara emosional.

Menurut House ada lima komponen dukungan sosial, yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan instrumental, dan dukungan jaringan sosial (dalam Wahyuni, 2016). Dukungan emosional (*Emotional support*). Bentuk bantuan yang memberikan dukungan dapat berupa kehangatan dan kasih sayang, pemberian perhatian, percaya terhadap individu serta pengungkapan simpati. Dukungan penghargaan (*Esteem support*). Dapat berupa penghargaan atau penilaian yang positif kepada individu, dorongan semangat untuk maju dan semangat mengenai ide atau pendapat individu serta member penilaian positif terhadap orang lain. Dukungan instrumental (*Tangible or Instrumental support*). Mencakup bantuan langsung seperti, memberikan pinjaman uang atau menolong dengan melakukan suatu pekerjaan guna membantu tugas-tugas individu. Dukungan instrumental (*Informational support*). Memberikan informasi, nasehat, sugesti ataupun umpan balik mengenai apa yang sebaiknya dilakukan oleh orang lain yang membutuhkan. Dukungan jaringan sosial (*Network support*). Dapat berupa membuat kondisi agar individu menjadi bagian dari suatu kelompok yang memiliki persamaan tujuan dan aktifitas tertentu.

Stanley, mengungkapkan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial (dalam Yulisetyaningrum dan Rosiana, 2018), yaitu kebutuhan fisik yang meliputi sandang, pangan dan papan. Apabila individu tidak tercukupi kebutuhan fisiknya maka individu tersebut kurang mendapat dukungan sosial. Kebutuhan social yaitu individu yang mempunyai aktualisasi diri yang baik akan selalu ingin mendapatkan pengakuan di dalam kehidupan sosialnya. Untuk itu pengakuan dari orang lain sangat diperlukan untuk memberikan penghargaan kepada individu. Kebutuhan psikis adalah seseorang yang sedang dalam permasalahan baik ringan maupun berat, maka individu akan cenderung mencari dukungan sosial dari orang terdekatnya.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif. Pendekatan metode kuantitatif bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dukungan sosial dengan *burnout* pada Anggota Den Gegana Sat Brimob Polda Aceh.

Subyek Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian adalah seluruh personil Den Gegana Sat Brimob Polda Aceh yang berjumlah 123 personil (Perpol, 2018). Sampel adalah bagian jumlah populasi yang dimiliki dalam penelitian. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 maka diambil antara 10% - 20% atau 20% - 30% atau lebih (Arikunto, 2005).

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 123 orang anggota, oleh karena jumlah populasi lebih dari 100 orang maka dilakukan pengambilan sampel. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05), sehingga didapat jumlah sampel sebesar 95 dari 123 personil Den Gegana Sat Brimob Polda Aceh. Penentuan sampel dipilih dengan pendekatan teknik *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak dengan metode *total sampling*. *Total sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara keseluruhan tanpa memperhatikan status, pangkat, serta jabatan yang ada di dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2011).

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala, subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Tujuannya adalah untuk mengungkap hal-hal yang sedang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah dukungan sosial dan *burnout*.

Penyekalaan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban. Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. *Favorable* adalah pernyataan yang mendukung variabel dan *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung variabel. Bobot penilaian untuk *favorable* adalah : SS (Sangat Setuju) = 4, S (Setuju) = 3, TS (Tidak Setuju) = 2, STS (Sangat Tidak Setuju) = 1. Sedangkan untuk *unfavorable* adalah : SS (Sangat Setuju) = 1, S (Setuju) = 2, TS (Tidak Setuju) = 3, STS (Sangat Tidak Setuju) = 4 (Azwar, 2010).

Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada anggota Den Gegana Sat Brimob Polda Aceh dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil Penelitian

Analisis uji regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh variabel bebas yaitu dukungan sosial terhadap variabel terikat yaitu *burnout* Peneliti menjabarkan hasil analisis uji regresi dalam tabel berikut ini:

Hasil Analisis Uji Regresi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.207 ^a	.043	.032	4.749	.043	4,147	1	93	.045

a. Predictors: (Constant), Dukungan_sosial

Sumber : Olah data *SPSS 22.00 for Windows*, (2020)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh, yaitu ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 4,3 dengan signifikansi $p = 0,045$ atau $p < 0,05$. Artinya, sumbangan pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* sebesar 4,3%, sedangkan sisanya sebesar 95,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar rangkuman penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh signifikan. pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* ditunjukkan dengan nilai probabilitas yaitu 0,045 atau $p < 0,05$. Sumbangan variabel penelitian yaitu sebesar 4,3% dan sisanya sebesar 95,7%. Hal ini menunjukkan ada banyak faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial di luar rangkuman penelitian ini kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Hasil temuan dan pengamatan peneliti selama dilapangan tentang faktor lain yang berpengaruh di luar penelitian ini seperti kepuasan personil terhadap bidang penempatan yang tidak sesuai dengan Pendidikan kejuruan, budaya organisasi yang sangat disiplin sehingga personil dituntut untuk tidak melakukan kesalahan sekecil apapun, dan kompetensi kerja yang

dimiliki oleh personil yang banyak di isi oleh beberapa personil yang belum mengikuti pelatihan khusus untuk menempatkan bidang tersebut.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) hal terpenting untuk kompetensi kerja yaitu budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi SDM dalam kegiatan, praktik rekrutmen, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi), kebiasaan dan prosedur memberi informasi, komitmen pada pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM.

Sedangkan faktor kepuasan kerja juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010) yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sumber kepuasan kerja apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi individu membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu, dan membentuk harapan kerja.

Pendapat teori di atas berkesinambungan dengan hasil temuan peneliti saat di lapangan, ada beberapa personil yang merasa kurang puas dengan bidang kerjanya. Dikarenakan personil yang telah mengikuti Pendidikan kejuruan bahkan telah banyak mendapat pengalaman di lapangan di tempatkan pada bagian yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal ini yang mungkin menjadi dugaan peneliti bahwa kepuasan kerja, kompetensi, budaya organisasi, motivasi dan finansial juga berpengaruh terhadap *burnout* pada personil.

Baron dan Greenberg (1990) mengatakan *burnout* mencerminkan suatu reaksi emosional pada orang-orang yang bekerja pada pelayanan kemanusiaan dan bekerja erat dengan masyarakat. Dari sini terlihat bahwa *burnout* lebih banyak dialami oleh orang-orang yang pekerjaannya melayani orang lain dan bekerja dengan orang banyak. Ahli lain mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental ditunjang oleh perasaan rendahnya *self esteem*, dan *self efficacy*, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial salah satu aspek yang dapat mengurangi tingkat *burnout* personil. *Burnout* akan meningkat apabila personil tidak mendapatkan dukungan sosial, serta pengaruh dari variabel di luar penelitian

ini seperti kepuasan kerja, kompetensi kerja, budaya organisasi, motivasi dan finansial sehingga membuat *burnout* personil meningkat.

Semakin banyak dukungan sosial yang didapatkan oleh personil maka semakin rendah *burnout* pada personil. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yaitu “Ada pengaruh signifikan dukungan sosial terhadap *burnout* pada personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan diterima, yaitu adanya pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada anggota Detasemen Gegana Sat Brimob Polda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas yaitu 0,045 ($p < 0,05$). Sumbangan variabel penelitian dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,043, artinya variabel dukungan sosial mempengaruhi *burnout* sebesar 4,3% dan sisanya 95,6% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti kompetensi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi dan finansial.

Daftar Pustaka

- Adawiyah, R.A.R. (2013). Kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan kecenderungan burnout. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 2 (2), 99-107.
- Amelia, R., & Zulkarnain. (2005). Konsep diri dan tingkat burnout pada karyawan yang bekerja di instansi pelayanan masyarakat. *Jurnal Psikologika*, 19, 41- 49.
- Apollo. & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Jurnal*. Vol. 1, (2), Hal. 254-371.
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron dan Greenberg.(1990). *Behavior in organizations*. Boston, MA: Allyn& Bacon (A Division of Simon & Schuster, Inc.).
- Gottlieb. (2000). *Social support strategies guideness for mental health*. New York : Sage Publication.
- Hasibuan, S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, K (2012). Job Burnout: a mediation between emotional intelligence and turnover intention. *Jurnal*. Vol. 19, No. 2.
- King, L. A. (2012). *Psikologi umum: sebuah pandangan apresiatif buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Lempi, B.R. (2009). Pengaruh dukungan sosial dan faktor kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT halim samudra interutama. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-17.
- Maslihah, S (2011). Studi tentang hubungan dukungan sosial, penyesuaian sosial di lingkungan sekolah dan prestasi akademik siswa smpit assyfa boarding school subang jawa barat. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 10, No.2.
- Maslach, C., & Michael, P. L. (2001). *The truth about burnout: how organization cause personal stress and what to do about it*. San francisco: Jossey Bass Inc.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (2016). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512.
- Peng, J., et al. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout ? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*, Vol. 21(1) 50–59.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018, tentang susunan organisasi dan tata kerja kepolisian daerah*. (2018). Jakarta: Kapolri.
- Potter & Perry. (2005). *Buku ajar fundamental keperawatan konsep, proses, dan praktik*. Edisi 4 volume 1. Jakarta: EGC.
- Poerwandari, K. (2010) Mengatasi *burnout* ditempat kerja. <http://www.portalhr.com/tips/2id223.html>. Diakses 18 mei 2020.
- Rahman, F. (2017). Burnout animasi dua dimensi dengan teknik rotoscope. *Jurnal*. Vol. 3, No. 2.
- Sarafino, E. P. (2008). *Health psychology: biopsychosocial interactions*. (6th edition). New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2011). *Metode benelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wahyuni, N. S. (2016). Hubungan dukungan sosial teman sebaya dengan kemampuan bersosialisasi pada siswa SMK Negeri 3 Medan. *Jurnal Diversita*, 2 (2).
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliasetyaningrum., Rosiana, A., & Alfijannah, I. Z. (2018). Hubungan dukungan sosial dengan kemampuan sosialisasi anak autisme di yayasan pondok pesantren ABK Al-Achsanniyah Kudus tahun 2017. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*. 9(1)