

## **Peran *hardiness* dan kecerdasan emosional terhadap *burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali**

**I Gusti Ayu Putu Tias Sastia dan I Made Rustika**

*Progran Studi Sarjana Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana  
imaderustika@unud.ac.id*

### **Abstrak**

Setiap individu pernah mengalami tantangan dalam pekerjaannya, yang tak jarang menyebabkan stres kerja. Jika stres berlangsung dalam jangka waktu lama dan menetap maka akan menyebabkan *burnout*. *Burnout* dapat dialami anggota Polri, karena Polri merupakan profesi yang memiliki tingkat stres tinggi akibat beban kerja yang berat. *Burnout* dipengaruhi oleh kemampuan mengelola emosi dan mengendalikan diri sehingga individu dapat mengelola stres yang dialami. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketangguhan individu untuk bertahan dalam kondisi stres. Maka penting bagi individu untuk mampu mengendalikan emosi negatif dan memiliki kepribadian yang tangguh agar dapat meminimalisir terjadinya *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *hardiness* dan kecerdasan emosional terhadap *burnout*. Subjek dalam penelitian ini adalah 100 orang penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *burnout*, skala *hardiness* dan skala kecerdasan emosional. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,791 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan koefisien beta terstandarisasi pada variabel *hardiness* sebesar -0,404 dan kecerdasan emosional sebesar -0,455. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *hardiness* dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berperan menurunkan taraf *burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali.

*Kata kunci: burnout, direktorat reserse, hardiness, kecerdasan emosional, penyidik.*

### **Abstract**

Every individual has experienced challenges in their work, which often causes work stress. If stress lasts for a long time and persists it will cause burnout. Burnout is influenced by the ability to manage emotions and self-control so that individuals can manage the stress experienced. Police members can experience burnout, because police is a profession that has a high level of stress due to a heavy workload. Burnout is also influenced by the individual's toughness to endure stressful conditions. This study aims to determine the role of hardiness and emotional intelligence on burnout. So it is important for individuals to be able to control negative emotions and have a strong personality in order to minimize burnout. The subjects in this study were 100 investigators from the Bali Regional Police Detective Directorate. Measuring instruments used in this research are burnout scale, hardiness scale and emotional intelligence scale. This research uses quantitative methods with multiple regression analysis techniques. The results of multiple regression tests showed a regression coefficient mark at 0.791 and signification mark at 0.000 ( $p < 0.05$ ) with standardized beta coefficient of the hardiness variable at -0.404 and emotional intelligence at -0.455. These results indicate that hardiness and emotional intelligence altogether have a role in reducing the level of burnout at the Bali Regional Police Detective Directorate investigators.

*Keywords: burnout, detective directorate, emotional intelligence, hardiness, investigator.*

## LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan, setiap individu pernah mengalami tantangan dan hambatan dalam pekerjaannya. Tantangan dan hambatan yang dihadapi tidak jarang menyebabkan berbagai masalah dalam pekerjaan, salah satunya adalah stres kerja. Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh tingginya beban kerja, hubungan interpersonal dan buruknya lingkungan kerja (Tama & Hardiningtyas, 2017). Jika stres berlangsung lama dan menetap, maka stres akan menyebabkan terjadinya *burnout* (Gatto, 2009).

*Burnout* adalah kondisi depersonalisasi, kelelahan emosional dan perasaan rendahnya prestasi pribadi yang terjadi pada individu yang melakukan pekerjaan dengan orang lain (Maslach, 2003). *Burnout* banyak dijumpai pada individu yang bekerja di bidang pelayanan kemanusiaan dan bidang pelayanan masyarakat (Bernadin, 1993). *Burnout* diakibatkan oleh stres yang berlangsung lama serta terjadi ketika individu meragukan nilai pribadinya, *burnout* dapat terjadi di tempat kerja, dimana struktur dan lingkungan kerja yang buruk akan memengaruhi interaksi dan kualitas kerja individu (Kreitner & Kinicki, 1992).

*Burnout* merupakan hasil interaksi *person-environment* (Muchinsky, 1987). *Burnout* di tempat kerja dapat disebabkan oleh beban kerja berlebih, kurangnya penghargaan atas pekerjaan, kurangnya keadilan di tempat kerja, adanya konflik serta tidak adanya kendali diri yang dirasakan individu. *Burnout* juga disebabkan oleh beberapa hal seperti stres, perkembangan karir yang terhambat, *work overload* dan persepsi ketidakberhasilan seseorang terhadap suatu hal (Maslach & Leiter, 1997). Tingginya taraf stres kerja berkontribusi pada tingginya taraf *burnout* dan sikap atasan yang buruk memengaruhi munculnya *burnout* dan depresi (Guo, Chen, Fu, Ge, Chen & Liu, 2016; Weigl, Stab, Herms, Angerer, Hacker & Glaser, 2016).

*Burnout* merupakan suatu proses yang berkaitan dengan stres akan memberikan dampak negatif pada performa kerja (Smith, Huges, Dejoy & Dyal, 2018). *Burnout* menimbulkan dampak negatif yaitu kelelahan emosional dan fisik yang disertai keluhan mual, susah tidur dan sakit kepala, individu mengalami kelelahan mental seperti kecemasan, frustrasi, depresi, bersikap negatif, menunjukkan motivasi dan performa kerja yang rendah serta memengaruhi pengambilan keputusan. *Burnout* juga dapat menimbulkan perubahan perilaku yang memicu terjadinya tindakan kekerasan, tindakan asusila, tindakan agresi yang berlebihan serta perilaku-

perilaku negatif lainnya (Baron & Greenberg, 1990); Maslach, 2003; Schaufeli & Buunk, 1996).

Salah satu pekerjaan yang rentan mengalami *burnout* adalah personel kepolisian. Institusi Kepolisian di Indonesia dikenal dengan nama Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Menurut UU RI NO. 2 Tahun 2002, tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 5 ayat 1, Polri merupakan alat negara yang berperan memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Pada pasal 13 disebutkan bahwa tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Ketika melaksanakan tugasnya, Polri memiliki banyak hambatan dan tantangan, baik berupa tantangan eksternal maupun internal sehingga menyebabkan tingginya beban kerja. Beban kerja yang tinggi rentan menyebabkan stres pada anggota Polri. Kepala Divisi Hubungan Masyarakat Kepolisian RI Irjen Pol. Anton Charliyan mengemukakan, “Polisi rentan mengalami stres akibat beban pekerjaan” (Movanita, 2016). Sejalan dengan pernyataan tersebut, Ketua Presidium Indonesia *Police Watch*, Neta S. Pane menyatakan “Beban kerja polisi dianggap berat lantaran ada yang bekerja lebih dari 12 jam sehari. Kondisi itu mengakibatkan polisi mudah stres dan emosional saat berinteraksi dengan masyarakat” (Rahmadayah, 2016). Hasil survei di Amerika oleh lembaga Adicio pada tahun 2017 mendukung pendapat tersebut, dimana pekerjaan polisi menempati posisi ke-empat sebagai pekerjaan yang paling membuat stres.

Anggota Polri yang memiliki tingkat stres tinggi sehingga rentan mengalami *burnout* salah satunya adalah anggota penyidik reserse. Penyidik merupakan pejabat Polri yang diberi wewenang oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan. Kadiv Humas Mabes Polri, Irjen Anton Charliyan menyatakan bahwa 80% reserse mengalami stres akibat tingginya beban kerja (Kusuma, 2015). Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada 15 Maret 2019 terhadap anggota penyidik Direktorat Reserse Narkoba Kepolisian Daerah (Polda) Bali, penyidik merupakan anggota Polri yang dituntut untuk dapat bekerja di kantor dan di lapangan atau tempat kejadian perkara (TKP). Responden menyatakan bahwa anggota penyidik reserse yang bekerja di kantor dan lapangan lebih rentan mengalami stres, hal ini disebabkan karena anggota penyidik reserse

yang bertugas di kantor dan lapangan sekaligus mengalami beban kerja berlebih (*work overload*).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan terhadap tingkat *burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali, ditemukan penyidik dengan tingkat *burnout* sangat rendah sebanyak 4 orang, penyidik dengan tingkat *burnout* rendah sebanyak 4 orang, penyidik dengan tingkat *burnout* sedang sebanyak 7 orang, penyidik dengan tingkat *burnout* tinggi sebanyak 5 orang dan tidak terdapat penyidik dengan tingkat *burnout* sangat tinggi. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat penyidik yang mengalami *burnout* di tempat kerja, namun terdapat juga penyidik yang tidak mengalami *burnout*. Berdasarkan hal tersebut timbul pertanyaan penelitian, mengapa terdapat penyidik yang memiliki tingkat *burnout* yang rendah dan terdapat penyidik yang memiliki tingkat *burnout* yang tinggi?

Maslach (2003) mengemukakan *burnout* dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain sikap terhadap pekerjaan, karakteristik demografi dan karakteristik kepribadian. Sedangkan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja fisik seperti beban kerja berlebih, kurangnya keadilan, kurangnya imbalan, kerusakan komunitas dan konflik nilai. Watson dan Clark (dalam Minner, 1992) menyatakan tingkat stres dipengaruhi oleh perbedaan kepribadian terkait kemampuan dalam menghadapi situasi menekan dan emosi negatif. Karakteristik kepribadian memengaruhi batas toleransi individu dalam menghadapi *burnout*.

Maslach, dkk menyatakan *burnout* mudah terjadi pada individu yang kurang tangguh (*hardiness* rendah), *self-esteem* yang buruk, gaya coping stres menghindar dan neurotisme yang tinggi. McCranie menyatakan bahwa kepribadian yang kurang tangguh (*hardiness* rendah) kerap dikaitkan dengan kecenderungan *burnout* (Antoniou & Cooper, 2015; Schaufeli & Buunk, 1996). Kobasa mendefinisikan *hardiness* sebagai konstelasi karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber daya tahan dalam menghadapi peristiwa kehidupan yang penuh stres. Kobasa berpendapat bahwa individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengatasi stresor, *hardiness* menggambarkan karakteristik individu yang mampu mengatasi stresor tersebut (dalam Maddi, 2015).

Kontrol (*control*) dan tantangan (*challenge*) merupakan aspek *hardiness* yang berkaitan dengan *burnout*. Kontrol merupakan keadaan bahwa individu percaya, dirinya dapat mengendalikan stres dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Apabila

individu memiliki kontrol diri yang buruk, maka individu akan kesulitan menghadapi peristiwa kehidupan yang menekan sehingga merasa dirinya tidak berdaya. Aspek *hardiness* lainnya adalah tantangan, ketika individu tidak mampu mengatasi tantangan dan menganggap tantangan sebagai ancaman, individu akan merasa bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan dan tidak kompeten dalam menjalani kehidupan (Maddi, 2015). Perasaan tidak kompeten tersebut berkontribusi terhadap munculnya aspek *burnout* yaitu rendahnya prestasi pribadi. Sehingga kurangnya kontrol dan tantangan dapat dikaitkan dengan kecenderungan *burnout*. Penelitian menunjukkan bahwa *hardiness* dan *burnout* memiliki hubungan negatif yang signifikan (Fahmi & Widyastuti, 2018; Akhyar, Priyatama & Setyowati, 2017). Berdasarkan hal tersebut, disimpulkan bahwa semakin tinggi taraf *hardiness* maka semakin rendah taraf *burnout*, pada individu, begitu pula sebaliknya.

Sumber *burnout* adalah kelelahan emosional, maka penting bagi individu untuk memiliki kecerdasan emosional yang baik agar mampu mengelola emosi yang dirasakan. Kelelahan emosional merupakan aspek utama yang memicu terjadinya *burnout* (Maslach, 2003). Cherniss, Maslach dan Sullivan (Guo, dkk., 2016) mengemukakan bahwa *burnout* berkaitan dengan buruknya kemampuan individu dalam mengelola emosi. Kemampuan mengelola emosi bergantung pada kecerdasan emosional yang dimiliki individu. Goleman, (2000b) mengemukakan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri, serta kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Kemampuan pengendalian diri dan kesadaran diri merupakan aspek kecerdasan emosional yang sangat berkaitan dengan kelelahan emosional. Chan (dalam Pishghadam & Sahebjam, 2012) mengemukakan individu yang memiliki kemampuan pengendalian diri dan kesadaran diri yang baik akan mampu menangani emosi-emosi negatif, sehingga mampu terhindar dari kelelahan emosional yang merupakan sumber *burnout*. Selain itu, *burnout* juga berkaitan dengan depersonalisasi yaitu kecenderungan individu untuk tidak terlibat dan berfikir negatif mengenai orang lain dan lingkungannya (Maslach, 2003). Depersonalisasi berkaitan dengan aspek keterampilan sosial yang merupakan kemampuan mengendalikan dan mengelola emosi ketika berhubungan dengan orang lain (Goleman, 2000b). Individu dengan keterampilan sosial yang baik akan mampu menjaga hubungan positif dengan orang lain dan lingkungan serta meminimalisir terjadinya depersonalisasi yang

merupakan aspek *burnout*. Penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan *burnout*. Sehingga disimpulkan, bahwa semakin tinggi taraf kecerdasan emosional, maka semakin rendah taraf *burnout* pada individu, begitu pula sebaliknya (Avionela & Fauziah, 2016; Widjaja, Sitorus & Himawan, 2016).

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti mengaitkan variabel *hardiness*, kecerdasan emosional dan *burnout* untuk dikaji secara lebih mendalam. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai peran *hardiness* dan kecerdasan emosional terhadap *burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali.

## METODE PENELITIAN

### *Variabel dan Definisi Operasional*

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *burnout* (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *hardiness* ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ). Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

#### *Burnout*

*Burnout* merupakan sindrom psikologis negatif berupa kelelahan emosional, perasaan negatif pada orang lain serta penilaian yang rendah terhadap kompetensi dan pencapaian diri yang diakibatkan oleh keterlibatan berkepanjangan pada situasi yang penuh stres.

#### *Hardiness*

*Hardiness* merupakan konstelasi karakteristik kepribadian yang meliputi perasaan berkomitmen, kemampuan kendali diri serta reaksi positif terhadap tantangan yang berfungsi sebagai daya tahan individu dalam mengatasi situasi penuh tekanan.

#### *Kecerdasan Emosional*

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali dan mengendalikan emosi diri, menuntun diri, mampu memahami perasaan orang lain serta mampu mempersuasi orang lain untuk mencapai tujuan.

### *Responden*

Populasi dalam penelitian ini adalah penyidik Direktorat Reserse Polda Bali berjumlah 336 orang dengan karakteristik yaitu anggota Polri aktif yang menjabat sebagai penyidik di Polda Bali dan merupakan anggota penyidik Polri bagian Direktorat Reserse Kriminal Umum (Dit. Reskrim), Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Dit. Reskrimsus) dan Direktorat Reserse Narkoba (Dit. Resnarkoba). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini

adalah 100 orang penyidik Direktorat Reserse Polda Bali.

### *Tempat Penelitian*

Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 15 Oktober 2019 s/d 25 Januari 2020 dengan cara penyebaran skala oleh petugas administrasi dan perencanaan Direktorat Reserse Narkoba Polda Bali yang berlokasi di Polda Bali.

### *Alat Ukur*

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *burnout* yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *burnout* menurut Maslach (2003), skala *hardiness* yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek *hardiness* menurut Kobasa (dalam Maddi, 2015), dan skala kecerdasan emosional yang dimodifikasi peneliti dari skala kecerdasan emosional Rustika, (2014) berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Goleman, (2000b).

Skala *burnout* dan *hardiness* terdiri dari 38 aitem pernyataan dan skala kecerdasan emosional terdiri dari 37 aitem pernyataan. Pernyataan disajikan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable* yang terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Aitem dalam skala dinyatakan memiliki validitas yang baik apabila nilai  $r_{ix}$  diatas 0,30 (Azwar, 2016b). Skala dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien *Alpha* diatas 0,70 (Ghozali, 2018).

Uji coba skala penelitian dilakukan pada tanggal 15 Oktober 2019 dan 19 November 2019. Jumlah skala yang disebar pada tanggal 15 Oktober 2019 sebanyak 70 skala dengan jumlah skala yang kembali dan dapat dianalisis pada penyebaran pertama adalah sebanyak 50 skala. Kemudian jumlah skala yang disebar pada tanggal 19 November 2019 sebanyak 30 skala dengan jumlah skala yang kembali dan dapat dianalisis pada penyebaran kedua adalah sebanyak 20 skala.

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai  $r_{ix}$  skala *burnout* berkisar antara 0,370 – 0,864. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, skala *burnout* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,958 yang berarti bahwa skala *burnout* mampu mencerminkan 95,80% skor murni subjek. Berdasarkan hasil uji validitas, nilai  $r_{ix}$  skala *hardiness* berkisar antara 0,329 – 0,824. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, skala *hardiness* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,964 yang berarti bahwa skala *hardiness* mampu mencerminkan 96,40% skor murni subjek. Berdasarkan hasil uji validitas, nilai  $r_{ix}$  skala kecerdasan emosional berkisar antara 0,375 – 0,888. Berdasarkan hasil uji

reliabilitas, skala kecerdasan emosional memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,971% yang berarti bahwa skala kecerdasan emosional mampu mencerminkan 97,01% skor murni subjek. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, maka ketiga skala dinyatakan layak untuk mengukur variabel penelitian.

#### **Teknik Analisis Data**

Adapun uji asumsi dalam penelitian ini yaitu uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, uji linearitas menggunakan *test for linearity* dan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Setelah data penelitian memenuhi uji asumsi, kemudian dilakukan uji hipotesis dengan teknik analisis regresi berganda.

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Karakteristik Subjek**

Total jumlah subjek pada penelitian ini adalah sebanyak 100 orang. Mayoritas subjek berasal dari satuan kerja Dit. Reskrim sebanyak 42 orang. Mayoritas subjek berjenis kelamin laki-laki sebanyak 91 orang. Mayoritas subjek berusia antara 31 s/d 40 tahun sebanyak 38 orang. Mayoritas subjek bergelar sarjana (S1) sebanyak 64 orang.

#### **Deskripsi Data Penelitian**

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, dapat diketahui *mean* teoritis variabel *burnout* sebesar 95 dan *mean* empiris variabel *burnout* sebesar 58,06. Perbedaan antara *mean* teoritis dan *mean* empiris variabel *burnout* sebesar 36,94 dan nilai *t* sebesar -28,347 ( $p=0,000$ ), *mean* empiris lebih kecil dari *mean* teoritis, sehingga disimpulkan bahwa subjek memiliki taraf *burnout* yang rendah. Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, diketahui *mean* teoritis variabel *hardiness* sebesar 95 dan *mean* empiris variabel *hardiness* sebesar 128,13. Perbedaan antara *mean* teoritis dan *mean* empiris variabel *hardiness* sebesar 33,13 dan nilai *t* sebesar 21,378 ( $p=0,000$ ), *mean* empiris lebih besar dari *mean* teoritis, sehingga disimpulkan bahwa subjek memiliki taraf *hardiness* yang tinggi. Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, diketahui *mean* teoritis variabel kecerdasan emosional sebesar 92,5 dan *mean* empiris sebesar 120,63. Perbedaan antara *mean* teoritis dan *mean* empiris variabel kecerdasan emosional sebesar 28,13 dan nilai *t* sebesar 14,555 ( $p=0,000$ ). *Mean* empiris lebih besar dari *mean* teoritis, sehingga disimpulkan subjek memiliki taraf kecerdasan emosional yang tinggi.

#### **Uji Asumsi**

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi di atas 0,05 (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil uji normalitas, variabel *burnout* memiliki nilai sig. sebesar 0,180, variabel *hardiness* memiliki nilai sig. sebesar 0,074 dan variabel kecerdasan emosional memiliki nilai sig. sebesar 0,089. Berdasarkan kaidah uji normalitas maka data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal karena nilai sig. ketiga variabel di atas 0,05.

Uji linearitas menggunakan *test for linearity* yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan terikat. Hubungan antar variabel dinyatakan linear apabila nilai sig. *linearity* lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai sig. *linearity* variabel *burnout* dengan variabel *hardiness* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai sig. *linearity* variabel *burnout* dengan variabel kecerdasan emosional sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan kaidah uji linearitas, disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini berbentuk linear.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor (VIF)* yang bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Multikolinearitas dinyatakan tidak terjadi apabila nilai  $VIF \leq 10$  atau nilai *tolerance*  $\geq 0,1$ . Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel *hardiness* dan kecerdasan emosional memiliki nilai *VIF* sebesar 1,942 dan nilai *tolerance* sebesar 0,515, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Berdasarkan hasil uji asumsi, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, berhubungan secara linear dan tidak terjadi multikolinearitas sehingga memenuhi syarat untuk uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi berganda.

#### **Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diketahui nilai *F* hitung adalah 81,126 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa *hardiness* dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berperan menurunkan *burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. Nilai *R* sebesar 0,971 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,626, nilai tersebut menunjukkan bahwa *hardiness* dan

kecerdasan emosional memiliki peran sebesar 62,6% terhadap *burnout* dan sisanya sebesar 37,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien beta terstandarisasi variabel *hardiness* sebesar 0,404 dengan sig. sebesar 0,000 dan koefisien beta terstandarisasi kecerdasan emosional sebesar 0,455 dengan sig. sebesar 0,000. Berdasarkan nilai tersebut disimpulkan bahwa *hardiness* dan kecerdasan emosional secara terpisah berperan menurunkan *burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali.

Rumus regresi berganda ditulis dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 138,565 - 0,404X_1 - 0,455 X_2$$

Keterangan:

Y = *Burnout*.

X<sub>1</sub> = *Hardiness*.

X<sub>2</sub> = Kecerdasan emosional.

Garis regresi tersebut memiliki makna sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 138,565 menunjukkan bahwa jika tidak ada penambahan atau peningkatan nilai pada *hardiness* maupun kecerdasan emosional, maka taraf *burnout* yang dimiliki sebesar 138,565.
- Koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar -0,404 menunjukkan bahwa setiap penambahan atau peningkatan satuan nilai pada variabel *hardiness* maka akan menurunkan taraf *burnout* sebesar 0,404.
- Koefisien regresi X<sub>2</sub> sebesar -0,455 menunjukkan bahwa setiap penambahan atau peningkatan satuan nilai pada variabel kecerdasan emosional, maka akan menurunkan taraf *burnout* sebesar 0,455.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *hardiness* dan kecerdasan emosional terhadap *burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, disimpulkan bahwa *hardiness* dan kecerdasan emosional berperan dalam menurunkan *burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,791, nilai F hitung sebesar 81,126 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,626, yang menunjukkan bahwa *hardiness* dan kecerdasan emosional secara bersama-sama memiliki peran sebesar 62,6% terhadap *burnout*, sedangkan sisanya

sebesar 37,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel *hardiness* memiliki koefisien beta terstandarisasi sebesar -0,404, nilai t sebesar -4,666 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa *hardiness* berperan dalam menurunkan *burnout*. Penelitian Hatta (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *hardiness* dan *burnout* pada polisi pengendali massa (Dalmas) Polresta Bandung. Personil polisi yang memiliki tingkat *hardiness* kuat mampu berfungsi secara efektif dalam lingkungan yang penuh tekanan atau situasi traumatis yang memicu *burnout* (Escolas, Pitss, Safer & Bartone 2013).

Individu dengan *hardiness* yang tinggi akan menafsirkan peristiwa kehidupan yang penuh stresor dengan cara yang bermakna dan mencerminkan tingginya komitmen dan kontrol terhadap peristiwa menantang serta melihat tantangan tersebut sebagai peluang pertumbuhan. Individu dengan *hardiness* kuat mampu tidak menyerah dan memiliki komitmen dalam menghadapi situasi penuh stresor sehingga mengarah pada pengembangan dan pertumbuhan diri (Maddi, 2015). Individu dengan *hardiness* kuat mampu untuk memengaruhi jalannya peristiwa kehidupan sehingga individu mampu mengontrol dan mengatasi peristiwa stres yang merupakan sumber *burnout* (Talavera, Luceño, Martín & García, 2018). Individu dengan kepribadian *hardiness* cenderung membingkai ulang peristiwa penuh stresor menjadi peluang pertumbuhan dan mengevaluasi tantangan secara positif (Maddi, 2015).

Kobasa (dalam Maddi, 2015) menyatakan *hardiness* merupakan karakteristik pribadi yang digunakan untuk meminimalkan dampak negatif dari stres, terutama stres kerja yang memicu terjadinya *burnout*. Individu dengan *hardiness* kuat akan mampu menciptakan kesadaran tinggi akan peran mereka sendiri dan membentuk pandangan yang positif mengenai kehidupan, sehingga pandangan yang positif mengenai diri dan kehidupan tersebut membantu individu untuk mengatasi peristiwa-peristiwa kehidupan penuh stresor yang merupakan sumber *burnout* (Fyhn, Fjell & Johnsen, 2016).

Variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien beta terstandarisasi sebesar -0,455, nilai t sebesar -5,256 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan dalam menurunkan *burnout*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Manju dan Meenakshi (2018) yang menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan

emosional dan *burnout* pada polisi di Chandigarh *Police*, India. Peningkatan kecerdasan emosional memprediksi tingkat stres yang lebih rendah dan dapat membantu anggota polisi mengelola stres yang merupakan sumber *burnout* (McCutcheon, 2018).

Kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan pengaturan diri, empati, kesadaran diri, motivasi dan keterampilan sosial (Goleman, 200b). Individu dengan kemampuan pengaturan dan kesadaran diri yang baik mampu mengelola emosi-emosi negatif terutama stres, sehingga mampu terhindar dari kelelahan emosional yang merupakan sumber *burnout* (Pishghadam & Sahebjam, 2012). Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki motivasi yang kuat yang berkaitan dengan kemampuan bertahan dan bangkit dari kegagalan, frustrasi dan situasi penuh stres (Goleman, 2000b). Individu dengan kemampuan empati dan keterampilan sosial yang baik akan mampu menjalin dan memelihara hubungan yang baik dengan orang lain serta memahami perasaan orang lain, sehingga akan berpengaruh pada rendahnya tingkat depersonalisasi yang berkaitan dengan *burnout* (Okoiye, 2011).

Sejalan dengan penelitian ini, McCutcheon (2018) menyatakan bahwa peningkatan kecerdasan emosional seorang polisi dapat membantu petugas untuk mengelola stres. Individu dengan taraf kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengenali emosi-emosi negatif serta mengelola emosi negatif tersebut untuk mengatasi situasi stres secara efektif sehingga berhubungan dengan rendahnya tingkat *burnout* (Mohamed & Nagy, 2017). Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki dapat menentukan tingkat *burnout* yang dialami penyidik kepolisian.

Berdasarkan uji regresi berganda, variabel *hardiness* memiliki nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar -0,404 dan variabel kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar -0,455. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien beta terstandarisasi kecerdasan emosional lebih besar dibandingkan nilai koefisien beta terstandarisasi *hardiness*, sehingga disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang lebih besar dibandingkan *hardiness* dalam menurunkan *burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. Penyidik dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kesadaran diri dan pengendalian diri yang baik. Ketika mengalami situasi kerja yang penuh stresor, penyidik akan mampu mengenali kondisi stres yang dirasakannya dan merumuskan cara-cara efektif sebagai pemecahan masalah untuk mengelola

stres tersebut. Penyidik yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi juga mampu untuk memotivasi diri, sehingga penyidik dapat bangkit dari situasi menekan dan terhindar dari perasaan tidak berdaya. Selain itu penyidik juga akan mampu berempati terhadap keadaan orang lain dan tetap menjalin hubungan sosial yang positif sehingga mampu terhindar dari *burnout*.

Penyidik yang memiliki *hardiness* tinggi akan mampu untuk tetap terlibat dan tidak menyerah dalam situasi kerja yang penuh stresor. Namun apabila penyidik memiliki *hardiness* yang tinggi tanpa disertai kecerdasan emosional yang tinggi pula, maka penyidik tidak akan mampu bertahan dalam kondisi stres yang berkepanjangan karena penyidik tidak mampu mengelola emosinya dengan baik sehingga menyebabkan pengendalian dan kontrol diri yang buruk. Maka dari itu penting untuk memiliki taraf *hardiness* dan kecerdasan emosional yang tinggi dalam mengelola stres agar terhindar dari kecenderungan *burnout*.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *hardiness*, mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *hardiness* yang sangat tinggi yaitu sebesar 54% dari total keseluruhan subjek. Tingkat *hardiness* yang sangat tinggi dalam penelitian ini dapat dipengaruhi tingkat usia subjek dan pendidikan kepolisian penyidik. Mayoritas penyidik dalam penelitian ini berusia diatas 30 tahun sebanyak 82 orang (82%). Kobasa, dkk. (1982) menyatakan bahwa dengan kematangan usia, semakin banyak pengalaman hidup yang dimiliki individu, sehingga akan semakin kuat *hardiness* individu tersebut. Penyidik yang berusia diatas 30 tahun sudah memiliki pengalaman hidup yang cukup banyak sehingga mampu mengatasi peristiwa penuh stres dan meningkatkan taraf *hardinessnya*. Selain itu pendidikan kepolisian yang dijalani penyidik juga berkontribusi terhadap tingginya taraf *hardiness* pada penyidik. Hal ini disebabkan karena kurikulum pendidikan kepolisian yang dirancang cukup berat sehingga melatih ketangguhan penyidik sejak usia muda.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel kecerdasan emosional, mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi yaitu sebesar 42% dan sangat tinggi yaitu sebesar 42% dari total keseluruhan subjek. Tingginya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki penyidik dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan tingkat usia subjek. Mayoritas subjek pada penelitian ini merupakan penyidik dengan latar belakang pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 64 orang

(64%) dan mayoritas penyidik berusia diatas 30 tahun sebanyak 82 orang (82%). Semakin tingginya jenjang pendidikan, individu akan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri secara efektif dengan lingkungan sosialnya, hal ini akan memicu perkembangan kecerdasan emosional yang lebih baik pada individu (Goleman, 2000a). Mayoritas subjek pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang dapat dikatakan tinggi yaitu Sarjana (S1) yang mana penyidik memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik sehingga memicu perkembangan kecerdasan emosional yang tinggi selama masa pendidikan.

Selain itu tingkat kecerdasan emosional juga dipengaruhi oleh kematangan usia. Perkembangan kecerdasan emosional sejalan dengan usia individu, semakin dewasa seseorang maka emosi yang dimiliki akan semakin matang sehingga memengaruhi taraf kecerdasan emosional yang semakin tinggi (Goleman, 2000a). Mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki usia diatas 30 tahun yaitu sebanyak 82 orang (82%) sehingga dapat dikatakan bahwa penyidik memiliki usia yang matang dan sudah memiliki perkembangan kecerdasan emosional yang baik. Sejalan dengan Goleman (2000a), penelitian Snowden, Stenhouse, Young, Carver, Carver, dan Brown (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional meningkat seiring dengan bertambahnya usia.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *burnout*, mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *burnout* yang sangat rendah yaitu sebesar 67% dari total keseluruhan subjek. Rendahnya tingkat *burnout* pada penyidik dipengaruhi oleh tingginya tingkat *hardiness* dan tingginya tingkat kecerdasan emosional pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, *hardiness* dan kecerdasan emosional berperan dalam menurunkan *burnout* pada Penyidik Direktorat Reserse Polda Bali.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu peneliti membatasi subjek penelitian pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali sehingga belum diperoleh variasi hasil penelitian dan komposisi subjek penelitian yang tidak berimbang sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan uji analisis tambahan seperti uji beda pada masing - masing variabel.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa kesimpulan yaitu *hardiness* dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berperan

menurunkan *burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. Jika dilihat secara terpisah, maka *hardiness* berperan menurunkan *burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali, dan kecerdasan emosional berperan menurunkan *burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. *Burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali termasuk dalam kategori sangat rendah karena mayoritas responden penelitian memiliki tingkat *burnout* sangat rendah yaitu sebesar 67%. *Hardiness* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali termasuk dalam kategori sangat tinggi karena mayoritas responden penelitian memiliki tingkat *hardiness* yang sangat tinggi yaitu sebesar 54%. Kecerdasan emosional pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi karena mayoritas responden penelitian memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi sebesar 42% dan sangat tinggi sebesar 42%.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

Saran bagi penyidik Direktorat Reserse Polda Bali yaitu penyidik diharapkan mampu mengenali, meningkatkan dan mempertahankan *trait hardiness* dan kecerdasan emosional yang dimilikinya guna meningkatkan kualitas dan kompetensi diri serta pekerjaan.

Saran bagi Institusi Polda Bali, yaitu Polda Bali hendaknya secara berkala memberikan tugas maupun pelatihan-pelatihan dengan tingkat kesulitan yang bervariasi, guna meningkatkan taraf kepribadian *hardiness* pada penyidik. Institusi Polda Bali juga diharapkan dapat menjaga atmosfer dan lingkungan kerja yang baik dengan mempererat hubungan sosial antar anggota penyidik sehingga meningkatkan empati dan keterampilan sosial anggota penyidik yang berkontribusi terhadap peningkatan taraf kecerdasan emosional.

Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan populasi penelitian yang jangkauannya lebih luas sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas. Selain itu, karena proporsi responden penelitian ini tidak berimbang, terutama karakteristik subjek berdasarkan jenis kelamin, peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan proporsi jenis kelamin responden dalam penelitian yang mungkin akan memberikan dampak pada hasil penelitian. Sumbangan efektif dalam penelitian ini adalah sebesar 62,6%, artinya terdapat 37,4% faktor lain yang memengaruhi *burnout* yang tidak diteliti dalam

penelitian ini seperti, dukungan sosial, beban kerja, dan konflik peran ganda dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akhyar, A. G., Priyatama, A. N., & Setyowati, R. (2017). Burnout Ditinjau dari Hardines dan Motivasi Berprestasi (Studi Pada Atlet Pelajar di Semarang). *Jurnal Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret*, 13(2), 113–125.
- Antoniou, A. S. G., & Cooper, C. L. (2015). *Research Companion to Organizational Health Psychology*. Edward Elgave Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smi.1066>
- Avionela, F., & Fauziah, N. (2016). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Burnout Pada Guru Bersertifikasi Di Sma Negeri Kecamatan Bojonegoro. *Empati*, 5(4), 687–693.
- Azwar, S. (n.d.). *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi 4). Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behaviour in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work* (3rd Editio). Allyn & Bacon.
- Bernadin, H. J. (1993). *Human resources management: an experiential approach*. McGraw-Hill Book.
- Escolas, S. M., Pitts, B. L., Safer, M. A., & Bartone, P. T. (2013). The protective value of hardiness on military posttraumatic stress symptoms. *Military Psychology*, 25(2), 116–123. <https://doi.org/10.1037/h0094953>
- Fahmi, A. R., & Widyastuti, W. (2018). Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Santri Pondok Pesantren Persatuan Islam Putra Bangil. *Jurnal Psikologi Poseidon (Jurnal Ilmiah Psikologi Dan Psikologi Kemaritiman)*, 1(1), 66. <https://doi.org/10.30649/jpp.v1i1.11>
- Fyhn, T., Fjell, K. K., & Johnsen, B. H. (2016). Resilience Factors Among Police Investigators: Hardiness-commitment a Unique Contributor. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 31(4), 261–269. <https://doi.org/10.1007/s11896-015-9181-6>
- Gatto, S. J. D. (2009). *Creating Balance in A World of Stress, Six Key Habits to Avoid in Order to Reduce Stress* (I. IUniverse (Ed.)).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (cet. ke9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (n.d.-a). *Emotional Intelligence*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (n.d.-b). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Guo, J., Chen, J., Fu, J., Ge, X., Chen, M., & Liu, Y. (2016). Structural empowerment, job stress and burnout of nureses in China. *Applied Nursing Research*, 31, 41–45. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.12.007>
- Hatta, R. H. (2015). *Hubungan antara hardiness dengan burnout pada anggota polisi pengendali massa (dalmas) Polrestabas Bandung*. UNISBA.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Khan, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1992). *Organizational Behavior*. Richard, D. Irwin, Inc.
- Kusuma, E. F. (2015, November 2). Mabes Polri punya data mengejutkan: 80% reserse dan polantas stres. *Detik News*.
- Maddi, S. R. (2015). *SpringerBriefs in Psychology*.
- Manju, A., & Meenakshi, M. (2018). Emotional intelligence and its impact on Burnout and Happiness: A study on Police Officers of Chandigarh Police, India. *International Journal of Multidiciplinary*, 3(12), 612–619.
- Maslach, C. (2003). *Burnout, The Cost of Caring*. Malor Books.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do About it*. Jossey-Bass.
- McCutcheon, M. (2018). Emotional intelligence and organizational stress of police officers. *InSight: Rivier Academic Journal*, 14(1).
- Minner, J. B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. McGraw-Hill Book.
- Mohamed, S. M., & Nagy, F. (2017). Emotional Intelligence and Job Stress among Academic Members at Faculty of Nursing - Cairo University. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 06(01), 10–19. <https://doi.org/10.9790/1959-0601041019>
- Movanita, K. (2016). Polisi rawan stres karena beban tugas dan tekanan ekonomi. *Kompas*.
- Muchinsky, P. M. (1987). *Psychology applied to work*. The Dorsey Press.
- Okoiye, O. E. (2011). *Nigerian Police Recruits Training Programme: Agenda for Police Personnel Prosocial*. 2(1), 61–70.
- Pishghadam, R., & Sahebjam, S. (2012). Personality and Emotional Intelligence in Teacher Burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 227–236. [https://doi.org/10.5209/rev\\_sjop.2012.v15.n1.37314](https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2012.v15.n1.37314)
- Rahmadayah, A. (2016). Banyak polisi stres akibat beban kerja berlebih. *Jitu News Online*. <https://www.jitunews.com>
- Rustika, I. M. (n.d.). *Rustika, I. M. (2014). Faktor-faktor yang memengaruhi prestasi akademik pada remaja. (Disertasi tidak dipublikasikan). Program Doktor Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.pdf*.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). *Professional Burnout: Handbook of Work and Health Psychology*. John Wiley & Sons Ltd.
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*, 103(May 2017), 287–292. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
- Snowden, A., Stenhouse, R., Young, J., Carver, H., Carver, F., & Brown, N. (2015). The relationship between emotional intelligence, previous caring experience

- and mindfulness in student nurses and midwives: A cross sectional analysis. *Nurse Education Today*, 35(1), 152–158. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2014.09.004>
- Talavera-Velasco, B., Luceño-Moreno, L., & Martin-Gracia, Y. (2018). Psychosocial risk factors, burnout and hardy personality as variables associated with mental health in police officers. *Frontiers in Psychology*, 9, 1478. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01478>
- Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri: Dalam Perspektif Sistem Industri*. UB Press.
- Undang- Undang Kepolisian Negara (UU RI NO. 2 TH. 2002). (2003). Redaksi Sinar Grafika.
- Weigl, M., Stab, N., Herms, I., Angerer, P., Hacker, W., & Glaser, J. (2016). The associations of supervisor support and work overload with burnout and depression: a cross-sectional study in two nursing settings. *Journal of Advanced Nursing*, 72(8), 1774–1788. <https://doi.org/10.1111/jan.12948>
- Widjaja, M. S., Sitorus, K. S., & Himawan, K. K. (2020). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan burnout pada karyawan bagian pemasaran. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 3(1), 18–33. <https://doi.org/10.24854/jpu42>

## LAMPIRAN

Tabel 1

Deskripsi data penelitian

Variabel Penelitian	N	Mean Teoritis	Mean Empiris	Standar Deviasi Teoritis	Standar Deviasi Empiris	Sebaran Teoritis	Sebaran Empiris	t
<i>Burnout</i>	100	95	58,06	19	13,031	38-152	38-88	-28,347
<i>Hardiness</i>	100	95	128,13	19	15,498	38-152	84-152	21,378
Kecerdasan Emosional	100	92,5	120,63	18,5	19,326	37-148	77-148	14,555

Tabel 2

Uji normalitas data penelitian

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Sig.	Kesimpulan
<i>Burnout</i>	1,097	0,180	Data berdistribusi normal.
<i>Hardiness</i>	1,284	0,074	Data berdistribusi normal.
Kecerdasan emosional	1,247	0,089	Data berdistribusi normal.

Tabel 3

Uji linearitas data penelitian

Variabel	Linearity	Kesimpulan
<i>Burnout*Hardiness</i>	0,000	Data berhubungan secara linear.
<i>Burnout*Kecerdasan Emosional</i>	0,000	Data berhubungan secara linear.

Tabel 4

Uji multikolinearitas data penelitian

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<i>Hardiness</i>	0,515	1,942	Tidak terjadi multikolinearitas.
Kecerdasan emosional	0,515	1,942	Tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5

Hasil uji regresi berganda data penelitian

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	10521,521	2	5260,761	81,126	0,000
<i>Residual</i>	6290,119	97	64,847		

Total	16811,640	99
-------	-----------	----

Tabel 6

Besaran Sumbangan Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat.

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,791	0,626	0,618	8,053

Tabel 7

Hasil Uji Hipotesis Minor dan Garis Regresi Linear Berganda

<b>Variabel</b>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<i>Std. Error</i>	<b>Beta</b>		
<i>(Constant)</i>	138,565	6,762		20,439	0,000
<i>Hardiness</i>	-0,340	0,073	-0,404	-4,666	0,000
Kecerdasan emosional	-0,307	0,058	-0,455	-5,256	0,000