

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan pada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Organisasi Polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai ke kewilayahan. Organisasi Polri tingkat pusat disebut Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri); sedang organisasi Polri tingkat kewilayahan disebut Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) di tingkat provinsi, Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort (Polres) di tingkat kabupaten/kota, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia Sektor (Polsek) di wilayah kecamatan.

Kepolisian Resort yang selanjutnya disingkat Polres adalah satuan organisasi Polri yang berkedudukan di ibukota kabupaten/ kota di daerah hukum masing-masing. Polres memiliki beberapa unsur pelaksana tugas pokok yang terdiri dari Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT); Satuan Intelijen Keamanan (Satintelkam); Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim); Satuan Reserse Narkotika, Psicotropika dan Obat Berbahaya (Satresnarkoba); Satuan Pembinaan Masyarakat (Satbinmas); Satuan Samapta Bhayangkara (Satsabhara); Satuan Pengamanan Objek Vital (Satpamobvit); Satuan Kepolisian Perairan (Satpolair); Satuan Perawatan Tahanan dan Barang Bukti (Sattahti) dan Satuan Lalu Lintas (Satlantas). Diantara kesepuluh unsur pelaksana tersebut, dalam pelaksanaan tugasnya yang lebih banyak bersinggungan langsung dengan masyarakat dan kinerjanya langsung dirasakan serta paling banyak mendapat sorotan dari masyarakat adalah satuan lalu lintas. Dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor bahwa Sat Lantas bertugas melaksanakan Turjawali (pengaturan, penjagaan, pengawalan dan

patroli) lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas.

Polisi adalah pekerjaan yang mencakup banyak aspek, sulit, berbahaya, dan *stressfull*. Sebagai penegak hukum, polisi harus selalu teratur dalam berbagai situasi dan dalam mengendalikan tingkah laku manusia. Meskipun sudah menjalankan tugas dengan optimal dalam praktek sehari-hari rasanya hampir mustahil untuk menampilkan peran polisi lalu lintas dalam bentuk yang ideal dikarenakan sejalan dengan pesatnya pertumbuhan perekonomian dan pembangunan, meningkatnya jumlah kendaraan bermotor yang tidak diimbangi dengan fasilitas dan infrastruktur jalan yang memadai mengakibatkan terjadi kepadatan dan kemacetan lalu lintas yang berdampak pada pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas yang meningkat. Sehingga masyarakat pun semakin kritis dalam memperhatikan mutu pelayanan yang diberikan oleh anggota Sat Lantas. Disisi lain adanya beban kerja yang berat dengan kewajiban kerja selama 8 jam namun tidak jarang hingga mencapai 12 jam jika ada kegiatan khusus seperti melakukan pengawasan, patroli, dan lain-lain sehingga menuntut mereka memiliki fisik yang prima, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung (cuaca yang tidak menentu; polusi kendaraan), pekerjaan yang rutin, berulang-ulang dan tidak variatif berdampak pada timbulnya kelelahan kerja pada polisi lalu lintas.

Tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang banyak dapat berpotensi menjadi stresor bagi anggota Sat Lantas. Stresor yang terjadi secara terus menerus dan tidak mampu diadaptasi oleh individu akan menimbulkan beberapa gejala yang disebut dengan *burnout* (kejenuhan kerja). Bakker dan Schaufeli, Sixma serta Bosveld (dalam Rostiana, 2009) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan bentuk reaksi stres kerja yang spesifik pada orang-orang yang bekerja dalam bidang pelayanan sosial, sebagai hasil dari tuntutan emosional dalam hubungan antara karyawan dan orang-orang yang harus dilayani. Ivancevich, dkk (2012) menyatakan *burnout* banyak ditemukan pada profesi yang bersifat *human service* seperti polisi, guru, perawat, dokter, konselor dan pekerja sosial. Terdapat beberapa aspek dilingkungan kerja Polri yang telah diidentifikasi sebagai sumber stres yang potensial menimbulkan *burnout*, meliputi: beban kerja yang berlebihan,

kurangnya pengetahuan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan, tugas-tugas yang rutin dan berulang, pemberian pelayanan kepada masyarakat, rasa hormat dan penghargaan dari atasan, tidak adanya umpan balik yang positif dari rekan kerja, dan fakta bahwa kondisi nyata pekerjaan tidak sesuai dengan harapan.

Polres Bekasi sebagai salah satu wilayah penyanggah ibukota Jakarta, memiliki luas wilayah 210.49 km²/ 210.490 HA atau 210.498.970 m². Permasalahan lalu lintas di wilayah hukum Polresta Bekasi Kota tidak terlepas dari berkembang pesatnya pertumbuhan jumlah penduduk, ekonomi dan jumlah kendaraan bermotor, sudah tentu akan berdampak pada kemacetan, pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas serta Kamseltibcar Lantas (keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas).

Mengutip pernyataan dari anggota Sat Lantas Polresta Bekasi Kota, Briptu Tri Widiyanto terdapat 14 pos polisi yang tersebar di daerah Bekasi yaitu perempatan Mega Bekasi, BCP, Kayuringin, Bulan-Bulan, Proyek, Pintu Terminal, Rawa Semut, Rawa Panjang, Jl. Chairil Anwar, Pekayon, Bulak Kapal, perempatan Bendungan, Simpang Lima Jati Bening, dan perbatasan dengan Jak-Tim. Polisi yang bertugas di tiap-tiap pos pun di *rolling* setiap harinya. Setiap pos terdiri dari dua petugas, namun apabila membutuhkan lebih banyak pasukan pengatur lalu lintas, maka polisi yang sedang “longgar” di pos lain bisa membantu. Jam kerja polisi lalu lintas dibagi menjadi dua shift, pukul 05:00 – 14:00 dan 14:00 – 22:00.

Berdasarkan data yang didapat dari Laporan Satuan Kerja Satuan Lalu Lintas Polresta Bekasi Kota Tahun 2015 bahwa Anggota Satlantas Polresta Kota Bekasi memiliki jumlah personil sebanyak 152 anggota (Polri = 146 anggota dan PNS = 6 anggota) dan didalamnya terdapat 88 anggota yang bertugas dilapangan. Mengutip pernyataan dari Kapolres Cianjur, Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP) Asep Guntur Rahayu (dalam Ima, 2015) mengatakan bahwa beban kerja polisi sangatlah berat, terutama Satlantas yang bekerja mengurai kemacetan di bawah terik panasnya matahari. Dengan meningkatnya jumlah kendaraan berdampak kepada meningkatnya kemacetan lalu lintas. Berdasarkan data Laporan Satuan Kerja Satuan Lalu Lintas Polresta Bekasi Kota tahun 2015 bahwa jumlah

kendaraan bermotor yang terdaftar di wilayah Kota Bekasi yaitu 1.293.034 kendaraan. Selain itu meningkatnya jumlah kendaraan meningkatnya pula pelanggaran lalu lintas, jumlah pelanggaran lalu lintas di Kota Bekasi mencapai 55.355 pelanggaran dan selalu meningkat setiap tahunnya karena semakin padatnya jumlah kendaraan yang tidak berimbang dengan kapasitas jalan.

Jumlah anggota Sat Lantas Polresta Bekasi yang bertugas dilapangan hanya berjumlah 88 orang dengan jumlah kendaraan mencapai 1,3 juta, mengakibatkan beban satu polisi kendalikan kurang lebih 15 ribu pengendara. Standar Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mengenai angka ideal antara Polisi dan Masyarakat adalah 1: 400, artinya satu orang polisi meng-*cover* dan melayani 400 orang masyarakat (Gunarta, 2010). Hal ini tidak sebanding, sehingga mengakibatkan beban tugas yang harus diemban Polantas semakin berat. Jika anggota Sat Lantas tidak mampu beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama, hal ini dapat menjadi pemicu terjadinya *burnout*.

Sejalan dengan beberapa permasalahan sumber daya manusia didalam satuan kerja Sat Lantas Polresta Bekasi Kota baik internal maupun eksternal. Berdasarkan data dari Laporan Satuan Kerja Satuan Lalu Lintas Polresta Bekasi Kota Tahun 2015 terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas anggota dilapangan yaitu masih adanya anggota Sat Lantas yang belum optimal terhadap lingkungan tugas di fungsi lantas dan masih kurangnya Banit (Bintara Unit) dalam rangka pencapaian kinerja lalu lintas. Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kaur Bin Ops (Kepala Urusan Pembinaan dan Operasional) Sat Lantas Polresta Bekasi Kota bahwa permasalahan eksternal SDM Sat Lantas yaitu jumlah anggota Sat Lantas yang tidak sebanding dengan jumlah kendaraan dan kapasitas jalan yang harus menjadi perhatian petugas dilapangan sehingga mengakibatkan pengaturan lalu lintas kurang berjalan secara efektif.

Sepanjang dua tahun terakhir hingga saat ini organisasi Polri sedang melakukan perbaikan terhadap berbagai aspek dalam lingkup kinerja, termasuk perbaikan dalam kinerja dari masing-masing personil Polri. Sehingga banyak berita yang beredar mengenai anggota-anggota Polri yang diberhentikan dengan

tidak hormat, Polda-polda disetiap Wilayah memutuskan untuk melakukan pemberhentian dengan tidak hormat (PTDH) terhadap beberapa anggotanya dengan berbagai tindak pelanggaran yang dilakukan, pelanggaran kode etik; terlibat pidana; dan meninggalkan tugas menjadi beberapa alasan dikeluarkannya Surat Keterangan (SK) pemberhentian dengan tidak hormat.

Hal ini diperkuat dengan berita yang ditulis oleh Handoyo (2016) bahwa Polda Jawa Barat memecat 10 anggota yang bermasalah, lain halnya di Polda Maluku yang memecat 20 anggotanya (Maskur, 2016). Serta berita yang ditulis oleh Irwanto (2014) bahwa sepanjang tahun 2014, Polda Metro memecat 36 anggota berupa PTDH (Pemberhentian dengan tidak Hormat). Dari 36 anggota, sebanyak 21 personel yang dipecat karena meninggalkan tugas (desersi) atau melanggar Pasal 14 PP Nomor 1 Tahun 2003 tentang meninggalkan tugas dan hal lain lalu dua anggota lainnya melakukan pelanggaran disiplin sudah lebih tiga kali. Dari daftar yang ada tiga diantaranya merupakan personel Polres Bekasi Kota.

Tekait dengan berita tersebut peneliti kembali melakukan wawancara dengan Kaur Bin Ops (Kepala Urusan Pembinaan dan Operasional) Sat Lantas Polresta Bekasi Kota pada tanggal 4 April 2016. Didapatkan hasil bahwa hal tersebut terjadi karena anggota tersebut awalnya mengalami kelelahan kerja yang menurutnya karena terlalu banyak tuntutan. Seringkali anggota tersebut tidak melakukan tugas tanpa keterangan dengan selang waktu yang cukup sering. Selain itu banyak terjadi perubahan dalam diri anggota tersebut, seperti absen menurun, lebih emosional, mudah marah dan sering bersikap sinis dan negatif kepada orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan (rekan kerja, atasan, masyarakat). Akibat perilakunya anggota-anggota tersebut awalnya diberikan sanksi teguran sampai ditunda kenaikan pangkatnya. Namun karena anggota tersebut tetap meninggalkan tanggung jawabnya sebagai seorang Anggota Polri sehingga keputusan akhirnya yaitu PTDH (Pemberhentian Dengan Tidak Hormat).

Dari hasil wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa pada awalnya anggota tersebut hanya mengalami stres biasa saja karena merasa bosan dengan pekerjaannya dan beban kerja yang berat, namun stres tersebut menjadi berkepanjangan hingga menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan sikap pada diri anggota tersebut.

Ketika diwawancara pendapat Kaur Bin Ops (Kepala Urusan Pembinaan dan Operasional) Sat Lantas Polresta Bekasi Kota mengenai kepribadian yang harus dimiliki oleh anggota Sat Lantas yang bertugas dilapangan, menurutnya beban tugas Polantas itu sangat berat hal ini dapat dilihat dari jam kerja mereka yang berbeda dengan jam kerja orang-orang pada umumnya, mereka biasa mengatur lalu lintas pada jam-jam sibuk tidak jarang melebihi jam kerjanya oleh karena itu kelelahan kerja pasti terjadi maka anggota-anggota Sat Lantas harus merupakan orang-orang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya agar ia memiliki tanggung jawab dalam bertugas. Hal ini sejalan dengan tiga ciri dasar kepribadian *hardiness* yaitu kontrol, komitmen dan tantangan (Kobasa dalam Kreitner & Kinicki, 2014).

Adanya standar yang ditetapkan oleh peraturan kepolisian dan Unit Satuan Lalu Lintas berkaitan dengan peraturan, *deadline* kerja, upah (*financial*), lingkungan bahkan selalu dituntut memiliki konsentrasi dan kondisi fisik yang selalu prima memberikan dampak positif dan negatif pada masing-masing anggota Satlantas. Dampak positif berupa meningkatnya motivasi anggota Sat Lantas sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka untuk mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dengan harapan dapat memperoleh *reward* dari atasan. Dampak negatif bisa terlihat dari menurunnya kinerja anggota SatLantas karena mendapat stresor yang tinggi sehingga berpotensi untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran di lingkungan kerja, apabila stres pada individu berlangsung secara terus menerus dan tidak dapat terselesaikan maka akan memicu timbulnya *burnout*. Kondisi inilah yang terjadi di dalam Unit Satuan Lalu Lintas Polresta Bekasi Kota dimana anggotanya memiliki beban tugas yang berat.

Burnout memiliki tiga dimensi, yaitu kelelahan emosi (keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan), depersonalisasi (sikap dan perasaan negatif terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan), dan penurunan prestasi pribadi (penilaian diri negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan). Adapun gejala-gejala *burnout* adalah gejala fisik diperlihatkan melalui keluhan seperti sakit kepala, mual, nyeri otot, gangguan tidur; gejala perilaku seperti kurang kendali, lari dari tanggung jawab, bolos kerja atau datang terlambat dan pulang lebih awal; gejala mental terkait dengan depresi (tidak berdaya, tidak berarti, kehilangan semangat). Orang yang mengalami *burnout* dari luar tampak seperti biasa namun sebenarnya terjadi masalah dalam dirinya (Smith, Segal & Robinson, 2011).

Burnout yang dialami anggota Sat Lantas dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan terhadap masyarakat, serta dapat menyebabkan efektifitas pekerjaan menurun, hubungan sosial antar rekan kerja menjadi renggang, dan timbul perasaan negatif terhadap atasan, sesama anggota dan masyarakat. Pada keadaan yang sudah parah, akan muncul keinginan untuk beralih ke profesi lain. Jika hal ini dibiarkan dan tidak diidentifikasi secara komprehensif, maka satuan lalu lintas akan mengalami penurunan kualitas pelayanan. Lebih dari itu, citra anggota Sat Lantas akan rusak di mata masyarakat (Sari, 2014).

Terdapat beberapa hal yang melatarbelakangi seseorang mengalami *burnout* yaitu baik secara internal maupun eksternal. Secara internal masing-masing anggota Satlantas memiliki kapasitas kepribadian yang berbeda-beda. Mengutip pernyataan dari Susilo Bambang Yudhoyono (dalam Prabowo, 2013) dikatakan bahwa seorang anggota kepolisian dituntut untuk memiliki mental/ kepribadian yang tangguh (*hardiness*) dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat berhasil di bidangnya masing-masing. Salah satu contoh sikap *hardiness* yang ditunjukkan oleh anggota Satlantas adalah tetap bertahan menjaga keamanan dan ketertiban lalu lintas bagaimanapun situasinya baik itu saat panas, hujan, banjir dan penuhnya asap kendaraan ditambah dengan keharusan mereka melakukan tugasnya dalam posisi berdiri karena tugas utama anggota Satlantas

yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat agar dapat berlalu lintas secara aman dan nyaman.

Oleh karena itu kepolisian membutuhkan anggota-anggota yang memiliki kompeten yang baik serta dapat diandalkan, dimana dalam proses pelaksanaan tugas dilapangan tidak menutup kemungkinan terjadinya konflik yang dapat mempengaruhi pekerjaan anggota Sat Lantas. Konflik-konflik yang terjadi selama bekerja akan menimbulkan situasi menekan sehingga kepolisian tidak hanya membutuhkan anggota-anggota yang kompeten tetapi juga anggota-anggota yang mampu menghadapi situasi menekan atau mampu mengelola stres yang terjadi akibat adanya konflik-konflik pekerjaan (Olivia, 2014).

Faktor yang mempengaruhi *burnout* yang berasal dari dalam individu salah satunya adalah kepribadian. Tipe kepribadian yang mempunyai daya tahan tinggi terhadap kejadian yang mengancam adalah tipe kepribadian *hardiness*. Menurut Kobasa (dalam Kreitner & Kinicki, 2014) yang menyebutkan bahwa kepribadian tangguh (*hardiness*) merupakan karakteristik kepribadian yang mempunyai fungsi sebagai sumber perlawanan saat individu menemui suatu kejadian yang mengancam. Salah satu strategi penyesuaian yang dimiliki individu dengan kepribadian *hardiness* adalah dengan menggunakan sumber-sumber sosial di sekitarnya. Salah satu lingkungan yang dapat dikatakan sebagai lingkungan sosial adalah lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja, seseorang akan berinteraksi dengan individu-individu yang berlainan dalam lingkup pekerjaan. Kepribadian *hardiness* dibutuhkan untuk membuat keputusan yang berat dan dalam situasi yang menekan, terlebih sebagai seorang Anggota Polri khususnya anggota Sat Lantas yang dituntut untuk selalu tanggap terhadap segala gejala-gejala perubahan sosial yang memungkinkan akan menyebabkan terjadinya gangguan kamseltibcarlantas (keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas) dan juga dengan berbagai beban kerja yang tinggi. Individu dengan kepribadian *hardiness* percaya bahwa mereka dapat mengontrol atau mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Mereka secara mendalam berkomitmen terhadap pekerjaannya dan aktivitas-aktivitas yang mereka senangi, dan mereka memandang perubahan sebagai sesuatu yang menarik dan menantang lebih daripada sebagai sesuatu yang mengancam.

Berdasarkan hasil penelitian Sari (2014) yang berjudul “Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi (Usia, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan), *Locus Of Control* dan Harga Diri terhadap *Burnout Syndrome* pada Perawat Pelaksana IRD RSUP Sanglah” Terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja, usia, status pernikahan, masa kerja, *locus of control* dan harga diri dengan *burnout syndrome*. Namun tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dan tingkat pendidikan dengan *burnout syndrome* pada perawat pelaksana IRD RSUP Sanglah.

Penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti & Astuti (2008) yang berjudul Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* Dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Dasar bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi negatif dan signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout*, hal tersebut berarti semakin tinggi kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh guru sekolah dasar maka cenderung semakin rendah *burnout*, sebaliknya semakin rendah kepribadian *hardiness* yang dimiliki guru maka *burnout* cenderung semakin tinggi. Adanya hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada guru sekolah dasar membuktikan bahwa kepribadian *hardiness* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat *burnout* yang dialami oleh guru sekolah dasar. Hal tersebut sependapat dengan pendapat yang diungkap oleh Goldstein dalam (Widiastuti & Astuti, 2008) bahwa individu yang memperlihatkan tingkat kepribadian *hardiness* yang tinggi lebih sedikit merasakan efek negatif stres yaitu *burnout* dan penyakit.

Variabel-variabel dalam penelitian Sari (2014) dan Widiastuti & Astuti (2008) telah mewakili hampir sebagian faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*. Dari penelitian tersebut didapatkan bahwa faktor masa kerja dan faktor *hardiness* menjadi faktor yang paling signifikan diantara faktor lain, namun berdasarkan fenomena yang terdapat di Polresta Bekasi Kota maka peneliti mengambil faktor *hardiness* sebagai variabel yang mempengaruhi *burnout*.

Dengan dasar dari penelitian Sari (2014) dan Widiastuti & Astuti (2008) dan berdasarkan fenomena yang terjadi Polresta Bekasi Kota serta belum adanya penelitian yang mengupas fenomena *hardiness* dan *burnout* pada anggota Sat Lantas menjadikan peneliti tertarik dan merasa perlu untuk mengambil penelitian mengenai pengaruh *hardiness* terhadap *burnout* pada anggota Sat Lantas terkhusus yang bekerja di Polresta Bekasi Kota.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian yaitu “Apakah terdapat Pengaruh Antara *Hardiness* terhadap *Burnout* pada Anggota Unit Satuan Lalu Lintas Polresta Bekasi Kota?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Hardiness* terhadap *Burnout* pada Anggota Unit Satuan Lalu Lintas Polresta Bekasi Kota.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan meneliti *burnout* pada Anggota Satuan Lalu Lintas (Satlantas) Polresta Bekasi Kota, akan diperoleh data dan informasi yang mengenai penyebab terjadinya *burnout* dan akibat atau dampak yang ditimbulkannya sehingga dapat dicari cara mengatasinya. Dengan demikian dapat diperoleh keuntungan bagi Kepolisian khususnya Satuan Kerja Satlantas, pihak manajemen organisasi dan lingkungan untuk mencari jalan keluar yang positif.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah teori dan keilmuan psikologi, khususnya mengenai Pengaruh Kepribadian *Hardiness* terhadap *Burnout* pada Anggota Polisi SatLantas Polresta Bekasi Kota.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Unit Satuan Lalu Lintas Polresta Bekasi Kota, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi Unit Satuan Kerja Satuan Lalu Lintas Polresta Bekasi Kota mengenai pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap *burnout*.
2. Bagi Anggota Satuan Lalu Lintas, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap *burnout*.
3. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan dan memberikan informasi mengenai kepribadian *hardiness* terhadap *burnout* pada Anggota Unit Satlantas Polresta Bekasi Kota.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Penelitian tentang *Burnout* telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Dian Yunita Sari (2014) hubungan beban kerja, faktor demografi (usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja dan tingkat pendidikan), *locus of control* dan harga diri terhadap *burnout syndrome* pada perawat pelaksana IRD RSUP Sanglah Bandung menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja, usia, status pernikahan, masa kerja, *locus of control*, dan harga diri dengan *burnout syndrome*, namun tidak terdapat hubungan yang bermakna antara variabel jenis kelamin dan tingkat pendidikan dengan *burnout syndrome*. Penelitian lain dilakukan oleh Kasma Ervina Haida & Sus Budiharto (2006) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *burnout* pada polisi. Penelitian selanjutnya oleh Rahmawati (2013) menyatakan bahwa hasil menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan *burnout* pada pekerja perusahaan batubara.

Penelitian terkait dengan *hardiness* dan *burnout* belum banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Syed Mohammad Azeem (2010) menunjukkan hasil bahwa *hardiness* berhubungan negatif dengan *burnout*. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dhian Zusmiasih Widiastuti & Kamsih Astuti (2008) dengan judul hubungan antara kepribadian *hardiness* terhadap *burnout* pada guru sekolah dasar, hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi negatif dan signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout*.

Sedangkan peneliti sendiri tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Kepribadian *Hardiness* terhadap *Burnout* pada Anggota Satuan Lalu Lintas Polresta Bekasi Kota. Yang membedakan dengan peneliti sebelumnya adalah terletak pada subjek dan tempat penelitian serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

