

## ***Hardiness dan Burnout pada Petugas Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri)***

### ***(Hardiness and Burnout in Indonesian National Police Investigators)***

**ANDI EKA SEPTILLA<sup>1</sup>, NADYA SYIFA MARYANTI<sup>2</sup>**

Fakultas Psikologi, Universitas Pancasila

Email: ekaseptilla@univpancasila.ac.id<sup>1</sup>

**Diterima 10 September 2019, Disetujui 1 November 2019**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran *hardiness* terhadap *burnout* pada staf penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Data dari 142 penyidik Polri berusia 25-40 tahun dikumpulkan menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dan *Occupational Hardiness Questionnaire* (OHQ). Kedua alat ukur tersebut dinyatakan valid dengan angka reliabilitas 0,70-0,75. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain non-eksperimental. Seluruh data dianalisis dengan menggunakan teknik pengujian regresi menunjukkan bahwa individu dengan skor *hardiness* tinggi cenderung memiliki skor *burnout* yang rendah. Kontribusi *hardiness* terhadap *burnout* diperoleh sebesar 67,3% sedangkan sisanya disumbang oleh faktor-faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa *hardiness* merupakan kepribadian yang perlu dimiliki oleh staf penyidik Polri.

**Kata kunci:** *hardiness, burnout, petugas penyidik polri*

**Abstract:** *This study examines the role of hardiness on burnout in Indonesian national police investigators. 142 Indonesian national police investigators age 25-40 years old were collected using the Maslach Burnout Inventory (MBI) and Occupational Hardiness Questionnaire. Both of the measuring instruments were valid with a reliability of 0.70-0.75. The research method was a non-experimental, quantitative method. All data were analyzed using correlational technique which showed that individuals with higher hardiness score tends to have low burnout score. The results indicated that hardiness has a contribution of 67.3% to burnout, while the rest was contributed by other factors. Therefore, hardiness is one of the personalities that must be possessed by Indonesian national police investigators.*

**Keywords:** *hardiness, burnout, indonesian national police investigators*

### **PENDAHULUAN**

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas), menegakkan hukum, serta memberikan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Dari peran besar tersebut, salah satu hal yang harus dihadapi oleh Polri

adalah menyelesaikan permasalahan kejahatan (*crime*) yang terjadi. Berdasarkan data registrasi Polri, terjadi peningkatan tingkat kejahatan di Indonesia dari 353 ribu kasus di tahun 2015 menjadi sekitar 357 ribu kasus pada tahun 2016, dan mengalami penurunan di tahun 2017 menjadi 336 ribu kasus. Berdasarkan daerah kejadiannya, tampak

bahwa Polda Metro Jaya memiliki angka kejahatan tertinggi dibandingkan dengan satuan lainnya.

Pada tahun 2017, dari 34.767 pengaduan kasus kejahatan yang diterima, Polda Metro Jaya berhasil menyelesaikan 28.075 kasus (Sub Direktorat Statistik Politik dan Keamanan, 2018). Masih cukup banyaknya kasus yang tidak tertangani tersebut diduga berkaitan dengan kondisi penyidik yang masih kurang optimal. Penyidik menurut Pasal 1 butir ke-1 KUHAP adalah pejabat polisi Negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan (dari pemeriksaan tersangka sampai penangkapan tersangka).

Menurut Kepala Bareskrim Polri Irjen Pol. Ari Dono Sukmanto (Maharani, 2016), sumber daya manusia untuk penanganan perkara masih terbilang kurang baik dari segi jumlah maupun kemampuan. Dari segi kuantitas, pihak Bareskrim masih berupaya untuk menarik penyidik daerah dan memberikan pelatihan untuk dapat membantu menyelesaikan kasus kriminal di Jakarta. Saat ini, jumlah penyidik yang bertugas berjumlah sekitar seribu orang (Maharani, 2016). Beberapa permasalahan yang kerap dialami oleh petugas penyidik Polri ketika menjalani tugas adalah adanya perasaan tertekan dan didesak oleh pihak pelapor yang sering menanyakan perkembangan proses penyidikan dan keinginan yang tinggi dari pihak pelapor agar kasusnya segera dituntaskan, sementara perkara yang ditangani selalu terjadi

penambahan setiap harinya. Di samping itu, muncul juga beberapa emosi negatif dalam menjalankan tugas, seperti perasaan tidak menyenangkan ketika melakukan proses Berita Acara Pemeriksaan (BAP) yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara bukti-bukti faktual yang ada dengan apa yang disampaikan tersangka hingga adanya perselisihan antara penyidik dengan kuasa hukum terdakwa karena perbedaan pendapat. Selain itu, para penyidik juga harus rela meninggalkan keluarga dalam jangka waktu tertentu dan berada jauh dari keluarga mereka (Kaur Bin Ops (Kepala urusan Pembinaan dan Operasional), Juli 2018).

Di samping itu, tuntutan yang dihadapi oleh para penyidik juga tidak sedikit. Saat melakukan proses penyidikan, penyidik harus teliti dalam melihat data yang ada dan mempertimbangkan keputusan agar tidak salah dalam menentukan tersangka dan akan menghambat proses penyidikan. Belum lagi jika ada tokoh publik yang mengintervensi proses penyidikan sehingga prosesnya menjadi tidak nyaman dan juga bisa menghambat kelancaran proses. Dalam hal penelusuran tersangka, penyidik juga menghadapi beberapa tantangan seperti pihak keluarga yang dapat menuntut atau bahkan memberikan ancaman hingga tuntutan untuk mencari tersangka ke luar kota sehingga tidak bisa pulang ke rumah hingga beberapa hari (Kaur Bin Ops (Kepala urusan Pembinaan dan Operasional), Juli 2018).

Beratnya beban dan tuntutan yang dihadapi oleh penyidik Polri tersebut menyebabkan para penyidik rentan mengalami

tekanan, emosi negatif, kecemasan, kecurigaan, kesulitan mempertimbangkan keputusan, dan kelelahan yang menjurus pada suatu kondisi yang disebut dengan *burnout*. Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) mendefinisikan *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, maupun penurunan pencapaian prestasi diri. Sedangkan Baron dan Greenberg (2003) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu reaksi penekanan dimana reaksi tersebut lebih menekankan emosi, pikiran, fisik dan komponen tingkah laku. Suatu kelelahan pada fisik yang ditandai rasa pesimis, paranoid, kekakuan, tidak mengenal rasa kasihan, perasaan bersalah dan kesukaran dalam mengambil keputusan.

Leiter dan Maslach (2005) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan gejala yang lebih sering ditemukan pada bidang pekerjaan pelayanan sosial (*human service*) dibandingkan pada pekerjaan lainnya. Leiter dan Maslach (2005) yang mengatakan bahwa beberapa dampak *burnout* yang dapat terjadi antara lain adalah munculnya perasaan tertekan (*stress*), merasa kewalahan dan berlebihan (*overwhelmed*), dan kelelahan (*exhausted*). Selain itu, pekerja juga dapat merasakan kesulitan tidur serta menjaga jarak dengan lingkungan. Dengan demikian, kinerja performa pekerja tersebut akan terpengaruh dan akibatnya produktivitas dalam bekerja juga akan semakin menurun.

Asih dan Trisni (2015) menyatakan bahwa kepribadian menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*.

Kepribadian menentukan reaksi yang ditimbulkan oleh stres yang berdampak pada *burnout*. Karakteristik kepribadian yang mempunyai daya tahan tinggi terhadap kejadian yang menekan dan mengancam individu adalah *hardiness*. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Smet (2008) yang menjelaskan bahwa salah satu pola kepribadian yang dianggap dapat menjaga individu tetap sehat di tempat kerja walaupun mengalami *burnout* adalah *hardiness personality*. Jika individu memiliki kepribadian *hardiness* maka karyawan tersebut akan menjadi individu yang memiliki kepribadian tangguh dalam menghadapi segala tantangan dalam pekerjaannya.

Watson dan Clark (dalam Asih & Trisni, 2015) berpendapat bahwa perbedaan kepribadian seseorang dalam mengalami berbagai tingkat emosi negatif dan tertekan dapat mengarahkan kecenderungan seseorang mengalami stres atau tidak. Oleh karena itu, kepribadian sangat berperan bagaimana individu tersebut akan berperilaku. *Hardiness* didefinisikan Kobasa (dalam Carlotto, Queirós, C., Dias, S., & Kaiseler, M, 2014) sebagai pembentuk kepribadian yang mencerminkan sejauh mana seseorang dapat menghadapi stres tanpa mengalami efek yang buruk, seperti tekanan psikologis atau fisik. Selain itu, Kobasa, Maddi, dan Pucceti (dalam Carlotto, dkk., 2014) menjelaskan bahwa *hardiness* meliputi rasa hidup yang tinggi, komitmen kerja, kontrol terhadap persepsi, keterbukaan akan perubahan, dan tantangan, serta adanya penilaian secara positif terhadap stres.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *hardiness* dengan *burnout* pada perawat RSUD Kabupaten Batang, Provinsi Jawa Tengah (Indraswari & Deni, 2014). Hal ini berarti semakin tinggi *hardiness* para perawat, maka kecenderungan untuk mengalami *burnout* akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya.

Penelitian oleh Velasco, T. B., Moreno, L. L., Garcia, M. J., & Albuerne, G. Y. (2018) menunjukkan tingkat *burnout* sedang dan tingkat *hardiness* yang tinggi. Penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara kesehatan mental yang buruk dengan tingginya kelelahan emosional dan depersonalisasi (demensi dari *burnout*) pada 223 polisi di Madrid. Lalu adanya hubungan antara faktor resiko psikososial dengan tingginya kelelahan emosional dan depersonalisasi (demensi dari *burnout*) pada 223 polisi di Madrid.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Kobasa (dalam Kreitner & Kinicki, 2005) bahwa kepribadian yang tangguh (*hardiness*) merupakan karakteristik kepribadian yang mempunyai fungsi sebagai sumber perlawanan saat individu menemui suatu kejadian yang mengancam. Oleh karena itu Bareskrim Polri membutuhkan anggota penyidik yang memiliki kontrol terhadap peristiwa agar konflik-konflik yang dialami tidak dijadikan sebuah ancaman, justru menjadi sebuah tantangan dan tetap bersemangat melakukan pekerjaan.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya

adalah karakteristik subjek, lokasi pengambilan data, dan alat ukur yang berbeda. Melalui penelitian ini peneliti juga berharap bisa melihat apakah kepribadian (*hardiness*) berkontribusi terhadap *burnout* yang dimiliki oleh penyidik sehingga mempengaruhi kinerja mereka.

## METODE

**Responden penelitian.** Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 142 responden dengan rentang usia 25-40 tahun di wilayah DKI Jakarta. Jenis kelamin dalam penelitian ini terdiri dari 117 laki-laki dan 25 perempuan. Responden adalah pejabat penyidik Polri yang bertugas di wilayah DKI Jakarta.

**Desain penelitian.** Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana peran *hardiness* terhadap *burnout* pada petugas penyidik Polri. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain non-eksperimental.

**Instrumen penelitian.** Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu *Maslach Burnout Inventory* dan *Occupational Hardiness Questionnaire*. Alat ukur *burnout* dalam penelitian ini adalah *Maslach Burnout Inventory* (MBI) berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1981) yang terdiri dari 22 item yang mengukur aspek kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi diri. Alat ukur *hardiness* dalam penelitian ini adalah *Occupational Hardiness Questionnaire* yang disusun oleh Jimenez, A. R., Hernandez, E. G., & Blanco, L. M, 2014) berdasarkan teori Kobasa (1979) yang terdiri dari 15 item yang

mengukur aspek kontrol, komitmen, dan tantangan.

**Prosedur penelitian.** Peneliti melakukan adaptasi pada alat ukur *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dan *Occupational Hardiness Questionnaire* ke dalam bahasa Indonesia dan melakukan *expert judgement*. Setelah alat ukur sudah dinilai baik dari segi instruksi dan kalimat pada itemnya, dilakukan uji keterbacaan dan dilakukan *pilot study*. Nilai *test reliability* yang dihasilkan dalam uji reliabilitas pada variabel *burnout*, yaitu sebesar 0,75. Sedangkan nilai *test reliability* yang dihasilkan dalam uji reliabilitas pada variabel *hardiness*, yaitu sebesar 0,70.

**Teknik analisis data.** Untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh *independent variable* terhadap *dependent variable*, dapat diketahui dengan melihat nilai  $R^2$  (*R-Square*) dengan melakukan pengujian regresi menggunakan *software* SPSS. Kemudian  $R^2$  digunakan untuk mengetahui persentase besar pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable* (Gravetter dan Wallnau, 2014).

## HASIL

Sampel terdiri dari 142 petugas penyidik Polri yang bertugas di Polres Metro Jakarta Utara, Polres Metro Jakarta Selatan, Polres Metro Jakarta Barat, Polres Metro Jakarta Timur, Polres Metro Jakarta Pusat dan Polres Kepulauan Seribu. Data demografis dibawah meliputi jenis kelamin, usia, penempatan pekerjaan dan lama bekerja.

**Tabel 1. Data Demografis Responden**

Data Demografis	Kriteria	N	%
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	117	82,4 %
	Perempuan	25	17,6%
<b>Usia (dalam tahun)</b>	25-30	54	38%
	31-35	43	30,3%
	36-40	45	35,7%
<b>Penempatan Kerja</b>	Polres Metro Jakarta Utara	25	17,6 %
	Polres Metro Jakarta Selatan	32	22,5 %
	Polres Metro Jakarta Barat	25	17,6 %
	Polres Metro Jakarta Timur	26	18,3 %
	Polres Metro Jakarta Pusat	28	19,7 %
	Polres Metro Kepulauan Seribu	6	4,2 %
<b>Lama Kerja (dalam tahun)</b>	1-10	83	58,5 %
	11-20	57	40,1 %
	21-30	2	1,4 %

Pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki, yaitu sebanyak 117 petugas penyidik. Berdasarkan rentang usia, responden dengan rentang usia 25-30 adalah yang terbanyak, yaitu sebanyak 54 petugas penyidik. Berdasarkan penempatan kerja, responden paling banyak adalah petugas penyidik dengan penempatan kerja di Polres Metro Jakarta Selatan, yaitu sebanyak 32 petugas penyidik. Sementara berdasarkan dari

lama kerja, responden paling banyak adalah petugas penyidik dengan rentang lama kerja 1-10 tahun, yaitu sebanyak 83 petugas penyidik.

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis *Hardiness* terhadap *Burnout***

R	R <sup>2</sup>	F	Sig.
-0,820	0,673	287,6	0,000

Dari tabel di atas dapat dilihat, nilai R sebesar 0,820 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori sangat kuat. Nilai R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi *hardiness* terhadap *burnout* pada petugas penyidik Polri di DKI Jakarta. Nilai R<sup>2</sup> yang diperoleh adalah sebesar 0,673, menunjukkan bahwa kontribusi *hardiness* terhadap *burnout* pada petugas penyidik Polri sebesar 67,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 32,7%.

**Tabel 3. Koefisien Pengaruh *Hardiness* terhadap *Burnout***

	B	$\beta$	T	Sig.
Constant	124,532		24,312	0,000
<i>Hardiness</i>	-1,847	-0,823	-17,14	0,000

Pada tabel di atas menunjukkan nilai konstanta dan koefisien yang digunakan untuk membuat fungsi regresi yaitu kolom B. Nilai konstantanya yang diperoleh di atas adalah sebesar 124,532, nilai koefisien *hardiness* adalah -1,847. Dengan demikian, jika *hardiness* diabaikan maka nilai *burnout* sebesar 124.532 dan apabila dilakukan peningkatan 1 unit pada *hardiness*, maka *burnout* menurun sebesar -0.823.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa, jika seseorang memiliki *hardiness* yang tinggi maka kemungkinan *burnout* yang dialami akan rendah, sedangkan seseorang yang memiliki *hardiness* yang rendah maka kemungkinan mengalami *burnout* akan tinggi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kontribusi *hardiness* terhadap *burnout* pada petugas penyidik POLRI sebesar 67.3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 32.7%.

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran *hardiness* terhadap *burnout* pada petugas penyidik POLRI. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi dari *hardiness* terhadap *burnout* yang menunjukkan arah negatif atau dapat diartikan bahwa ketika seseorang memiliki *hardiness* yang tinggi maka kemungkinan seseorang untuk mengalami *burnout* menjadi rendah dan sebaliknya apabila seseorang yang memiliki *hardiness* yang rendah maka kemungkinan seseorang untuk mengalami *burnout* menjadi tinggi.

*Burnout* merupakan bentuk spesifik dari stres kerja dan stres kronis pada pekerja (Maslach dan Jackson dalam Garrosa, Jiminez, Liang, & Gonzalez, 2006). Kobasa, Ouellette, dan Di Placido (dalam Garrosa, dkk., 2006) menambahkan bahwa *hardiness* menjadi salah satu aspek kepribadian yang dapat mengurangi efek negatif dari stres. Individu dengan

*hardiness* yang tinggi memiliki ciri berupa terlibat aktif dalam kegiatan sehari-hari, memiliki kontrol terhadap peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, dan memiliki keinginan untuk berubah. Hal-hal tersebut yang dapat menurunkan level stres dan tekanan yang dimiliki oleh individu (Garrosa, B., Jimenez, B. M., Liang, B., & Gonzalez, L. J. 2006). Lebih lanjut Azeem (2010) menemukan bahwa orang yang memiliki tingkat *burnout* yang rendah cenderung memiliki tingkat pencapaian pribadi yang tinggi. Mereka cukup yakin bahwa dirinya mampu untuk menghadapi beragam permasalahan secara efektif dan efisien. Perasaan bahwa dirinya kompeten dan berharga dapat mencegah terjadinya *burnout*. Selain itu, ketika mereka merasa memiliki kontrol atas perubahan-perubahan yang terjadi dalam kehidupannya, perasaan tertekan yang dapat memicu *burnout* akan menjadi bagian kehidupan yang dapat dikontrol.

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) menjelaskan beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout*, yaitu karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Karakteristik pekerjaan, dimana tuntutan pekerjaan yang ditanggung oleh individu tidak seimbang dengan waktu yang tersedia sehingga mengakibatkan *burnout*. Lalu, adanya ambiguitas dalam pekerjaan dan konflik peran juga menyebabkan terjadinya *burnout* yang merupakan respon terhadap kelebihan beban kerja. Kedua, jenis pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain melibatkan tekanan emosional pada pekerjaan yang mempengaruhi tingkat *burnout* individu

terhadap pekerjaannya. Ketiga, karakteristik organisasi yaitu adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi yang tidak seimbang mengakibatkan terjadinya *burnout*. Karyawan diharapkan memberikan kinerja yang baik kepada organisasi, namun karyawan tidak mendapatkan peluang karir yang bagus ataupun kesejahteraan dalam pekerjaannya. Hal ini merupakan bentuk ketidaksesuaian dari nilai-nilai, peraturan, budaya dan lingkungan kerja yang dimiliki organisasi dengan karyawan. Jika dilihat dari faktor individual selain faktor kepribadian, terdapat juga demografi, dan sikap kerja. Demografi bisa dilihat dari bagaimana usia mempengaruhi tingkat *burnout* atau dilihat dari status individu yang belum menikah lebih rentan terhadap *burnout* dibandingkan dengan yang sudah menikah. Selain itu, tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemungkinan *burnout* yang lebih tinggi pula, hal ini dikarenakan oleh besarnya tuntutan kerja dan tanggung jawab yang dimiliki dibandingkan dengan individu dengan tingkat pendidikan rendah. Selain itu, terdapat sikap kerja, individu memiliki tujuan dan harapan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, harapan yang tinggi akan membuat individu bekerja terlalu keras dan ketika usaha keras tidak menghasilkan hasil yang diharapkan maka inilah yang bisa menyebabkan individu mengalami *burnout* (Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001).

Banyak penelitian mengenai *hardiness* dan *burnout* menunjukkan bahwa *hardiness* dapat mengurangi *burnout* (Kash, dkk dalam Garrosa, dkk., 2006). Hasil penelitian ini

mendukung penelitian-penelitian sebelumnya. Walaupun demikian, sampel penelitian yang digunakan fokus pada individu yang bekerja sebagai penyidik yang membuat hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasi pada populasi dengan jenis pekerjaan yang serupa. Penelitian berikutnya dapat melihat peran *hardiness* terhadap *burnout* pada jenis pekerjaan lain. Lebih lanjut, kontrol dan komitmen secara signifikan terkait dengan bagaimana melindungi diri dari *burnout* yang akibatnya berasal dari kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan depersonalisasi (DePew, dkk., Hsieh, dkk., Topf, & Wright, dkk dalam Garrosa, dkk., 2006) sehingga analisis per dimensi menjadi menarik untuk dilakukan pada penelitian berikutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asih, F., & Trisni, L. (2015). Hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat gawat darurat di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. *Psikomedia*, 14(1),11-23.
- Azeem, S. M. (2010). Personality *hardiness*, job involvement and job *burnout* among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 2(3), 36-40.
- Baron R., A & Greenberg, J. (2003). *Behavior in Organization, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A division of Schuster. Massachusets.
- Carlotto, M. S., Queirós, C., Dias, S., & Kaiseler, M. (2014). *Hardiness and Burnout Syndrome: A Cross-Cultural Study among Portuguese and Brazilian Nurses*. *Temas em Psicologia*, 22, 121-132.
- Garrosa, B., Jiminez, B. M., Liang, B., & Gonzalez, L. J. (2006). The relationship between socio-demographic variables, job stressors, *burnout*, and hardy personality in nurses: An exploratory study. *Elsevier Journal*. 45, 418-427
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2009). *Statistic for the behavior sciences (8<sup>th</sup> edition)*. California: Thomson Wadsworth.
- Indraswari, D., & Ningrum, D. R. (2014). Hubungan antara *Hardiness* dengan *Burnout* pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Batang. *Empati*, 3(1), 37-46.
- Jimenez, B. M., Munoz, A. R., Hernandez, E. G., & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the occupational *hardiness* questionnaire. *Scientific Journal*. 26(2), 207-214.
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2015). *Struktur Organisasi POLRI*. Diakses pada tanggal 29 Oktober 2018. <https://www.polri.go.id/tentang-berita.php#>

- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1.
- Kreitner, & Kinicki. (2005). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). A meditation of job burnout. In Antonion, A. S., & Cooper, C. L. (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (544-564). Elgar Publishing.
- Maharani, E. (2016). *Bareskim Kekurangan Penyidik*. Diakses pada tanggal 20 September 2018. <https://www.republika.co.id/berita/nasional/hukum/16/06/07/o8e9u7335-bareskrim-kekurangan-penyidik>.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.
- Smet, B. (2008). *Psikologi Kesehatan* (terjemahan oleh: Anshori). Jakarta: Grasindo.
- Sub Direktorat Statistik Politik dan Keamanan. (2018). *Statistik Kriminal 2018*. Jakarta : Badan Pusat Statistik.
- Velasco, T. B., Moreno, L. L., Garcia, M. J., & Albuerne, G. Y. (2018). Psychosocial risk factors, burnout and hardy personality as variables associated with mental health in police officers. *Frontier in Psychology*.