

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *HARDINESS* TERHADAP *BURNOUT* PADA ANGGOTA POLRI DI POLRESTA KOTA SAMARINDA

Dhia Fakhriah Umniati¹, Meyritha Trifina Sari², Siti Khumaidatul Umaroh³

¹Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

²Dosen Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

E-Mail : dhia.wtp@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *workplace spirituality* dan *hardiness* terhadap *burnout* pada anggota Polri Polresta kota Samarinda. Penelitian melibatkan anggota Polri yang bertugas di Polresta kota Samarinda sebanyak 86 anggota. Data penelitian diperoleh menggunakan tiga jenis skala yaitu skala *Burnout*, *Workplace Spirituality* dan *Hardiness*. Data penelitian dianalisis menggunakan metode *Koefisien Korelasi Rank Spearman Rho* dengan bantuan program statistik *SPSS 22 for windows*. Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *Workplace Spirituality* dan *Burnout* sebesar -0,527 dengan *sig.* sebesar 0,000 ($P < 0,05$), sementara itu hasil korelasi *hardiness* dan *burnout* sebesar -0,416 dengan *sig.* sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Dalam hal ini *workplace spirituality* mempengaruhi *burnout* sebesar 27,7%, sedangkan *hardiness* mempengaruhi *burnout* sebesar 17,3%. Semakin tinggi tingkat *workplace spirituality* seseorang, maka akan semakin rendah *burnout* yang dirasakan dan semakin tinggi tingkat *hardiness*, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan.

Kata Kunci : *Burnout, Workplace Spirituality, Hardiness.*

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of finding out whether there was an influence of workplace spirituality and hardiness on burnout on Samarinda City Police Officers. The research involved 86 members of Polri who served in Samarinda City Police. The research data were obtained using three types of scales namely Burnout scale, Workplace Spirituality and Hardiness. The research data were analyzed using the Spearman Rho Rank Correlation Coefficient method with the help of the SPSS 22 statistical program for windows. Based on the results of the analysis note that there is a negative relationship between Workplace Spirituality and Burnout of -0,527 with sig. of 0,000 ($P < 0.05$), meanwhile the results of the correlation of hardiness and burnout were -0.416 with sig. of 0,000 ($P < 0.05$). In this case workplace spirituality affects burnout by 27.7%, while hardiness affects burnout by 17.3%. The higher the level of one's workplace spirituality, the lower the burnout felt and the higher the level of hardiness, the higher the level of burnout felt.

Keyword: Burnout, Workplace Spirituality, Hardiness.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkaitan dengan banyaknya tugas polisi yang harus dijalankan, tentunya peran optimal dan setiap anggota Polisi Republik Indonesia (POLRI) sangat dibutuhkan, baik itu pimpinan maupun anggotanya. Padatnya tugas, jam kerja, dan tuntutan dari pimpinan yang harus dilaksanakan menimbulkan dampak masing-masing pada anggota polisi. Menurut Hatta & Noor (2015) menyatakan bahwa profesi polisi dikategorikan sebagai jenis pekerjaan yang sangat rawan stress karena terjadinya masalah dalam lingkup pekerjaan seperti tidak terpenuhinya target operasi, adanya tekanan dari atasan, kelelahan psikis dan fisik, waktu kerja yang tidak menentu, dan lain sebagainya.

Salah satunya yaitu munculnya kecenderungan *burnout* pada individu. *Burnout* adalah dampak dari adanya stres kerja yang dikarenakan oleh bekerja berlebihan yang dapat terlihat pada suatu kondisi tertentu (Schultz & Schults, 2006). Polisi adalah subyek dalam suatu institusi atau pemerintahan yang memiliki kontribusi dalam terjadinya *burnout* (Puspitasari & Nurtjahjanti, 2015). Menurut Zulaima (2017) profesi di bidang pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami *burnout*, yaitu sekitar 43%.

Menurut Putra dan Prihatsanti (2017) menyebutkan bahwa jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2015

sekitar 255 juta jiwa, sedangkan jumlah polisi sekitar 420.000 orang, jadi rasio jumlah polisi dan penduduk Indonesia adalah 1: 607, masih jauh dari standar aman *United Nations* (PBB) yaitu 1: 400. Banyaknya tuntutan tersebut dapat menimbulkan dampak pada anggota, salah satunya yang mungkin dapat muncul adalah kecenderungan *burnout* pada individu, keadaan *burnout* sendiri dapat terjadi bagi siapa saja, terutama individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja yang erat dengan masyarakat.

Penelitian mengenai *burnout* pada polisi menyatakan bahwa enam dari delapan orang anggota polisi pengendali massa yang mengalami *burnout* ketika melaksanakan tugas mengendalikan situasi yang tidak kondusif. Mereka merasa kewalahan ketika berada di lapangan karena kekurangan personil dan persediaan senjata yang kurang memadai dari segi keamanan individu, sedangkan mereka dituntut untuk tampil maksimal saat bertugas (Hatta & Noor, 2015).

Adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. Setiap pekerjaan merupakan beban kerja bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental yang pada akhirnya mengakibatkan timbulnya *burnout*. *Burnout* di tempat kerja bukan sekedar kelelahan atau stres akibat pekerjaan sehari-hari. Hal ini dicirikan dengan kelelahan yang kronis dan frustrasi yang hebat serta perasaan tidak berdaya. *Burnout* merupakan sindrom

kelelahan, baik secara fisik maupun mental (Hikmatullah, 2016). Anggota yang mengalami *job burnout* setelah mengalami periode stress yang tinggi dalam pekerjaannya akan memberikan efek negatif pada kesehatan fisik dan psikologis, prestasi kerja dan produktivitas, intensitas kunjungan ke rumah sakit, serta peningkatan absensi dan perpindahan kerja (Ojedokun, 2013). *Burnout* adalah sebuah fenomena yang sangat dekat kaitannya dengan stress kerja. *Burnout* juga dapat menyebabkan penurunan kemampuan fisik dan mental yang disebabkan oleh usaha keras untuk mencapai suatu tujuan yang berlebihan dalam pekerjaan (Dessler, 2011).

Adapun perbedaan antara stres dan *burnout*, pekerja yang mengalami *burnout* akan cenderung diam dan terlihat tanpa daya dan pesimis, hal ini terjadi akibat hilangnya motivasi dan semangat yang berakibat pada ketidakberdayaan. Pada kondisi stres, pekerja cenderung menjadi lebih aktif dan agresif secara emosional. Penderita *burnout* maupun stres sama-sama mengalami masalah terutama dalam pekerjaan, namun responnya berbeda-beda. Stres yang berkepanjangan dapat berpotensi menjadi *burnout* (Smith, Gill, Segal & Segal, 2008).

Seorang polisi perlu menghadirkan hati dan jiwanya didalam menjalankan tugas. Polisi juga perlu menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritualitas agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk institusi, dan menjalankan tugasnya dengan baik. Hal

tersebut diperkuat oleh pernyataan Asmosh & Duchon (2000) spiritualitas kerja merupakan hal yang terpenting didalam suatu institusi, karena dengan adanya spiritualitas kerja berarti mengakui bahwa pekerja adalah makhluk spiritual, mereka memiliki kehidupan batin yang mana kebutuhan akan makna menjadi tujuan.

Spiritualitas di tempat kerja bukanlah agama atau penggantinya, dan bukan tentang menemukan orang yang menerima suatu sistem kepercayaan tertentu (Yogatama, 2012). Hal tersebut senada dengan pernyataan Marques (2001) menjelaskan bahwa spiritualitas adalah melihat ke dalam batin menuju kesadaran akan nilai-nilai universal, sedangkan agama formal melihat keluar menggunakan ritus formal dan kitab suci. Spiritualitas kerja bukan hanya sekedar sifat batin pekerja, tetapi juga tentang kebutuhan untuk menjadi bagian didalam suatu komunitas. Spiritualitas di tempat kerja meliputi gagasan bahwa kebutuhan masyarakat akan makna dapat dicapai melalui pekerjaan yang bermakna (Duchon & Plowman, 2005).

Khasawneh (2011) menyatakan bahwa penting bagi institusi memiliki anggota kepolisian sehat secara jasmani dan rohani yang dapat menerapkan *wokplace spirituality* agar dapat mengelola pekerjaan dengan baik. Institusi yang menerapkan *workplace spirituality* akan menjadikan pekerja merasa terhubung dan bermakna di tempat kerja, pekerja akan tampil lebih baik, lebih sering hadir, dan dapat memberikan kontribusi yang lebih

terhadap suasana yang lebih baik di lingkungan kerja. Pekerja akan lebih mengontrol pekerjaan mereka, lebih menyeimbangkan kehidupan kerja, dan pekerja akan lebih meningkatkan makna dalam pekerjaan mereka. Selain menerapkan *Burnout* dan *workplace spirituality*, anggota polisi juga membutuhkan ketahanan (*hardiness*) agar terus bekerja disamping banyaknya tantangan dan tuntutan yang harus dipenuhi.

Selain menerapkan *Burnout* dan *workplace spirituality*, anggota polisi juga membutuhkan ketahanan (*hardiness*) agar terus bekerja disamping banyaknya tantangan dan tuntutan yang harus dipenuhi. Faktor karakteristik kepribadian dapat menjadi sesuatu yang penting untuk dipertimbangkan. Seseorang yang memiliki *hardiness* memiliki karakteristik yang melibatkan sikap komitmen, kontrol dan tertantang (Fitriani & Ambarini, 2013).

Mereka bertahan menjadi polisi karena komitmen yang sudah mereka buat diawal sebelum mereka bergabung dengan kepolisian dan membuat mereka bertanggung jawab atas tugas yang di emban serta menjadikan hal-hal yang terjadi selama bertugas itu sebagai tantangan untuk kedepannya. Hal yang berkaitan dengan sikap polisi dalam menghadapi situasi dalam melaksanakan tugas salah satunya adalah *hardiness* (Hatta & Noor, 2015).

Marwanto dan Muti'ah (2011) menjelaskan, kepribadian *hardiness* merupakan serangkaian sifat yang memiliki fungsi sebagai sumber

perlawanan, saat individu menemui suatu masalah. Individu dengan kepribadian *hardiness* percaya, bahwa semua masalah yang dihadapi, termasuk segala masalah dan beban kerja yang ada sebagai sesuatu yang tidak mungkin dihindari sehingga mereka dapat melakukan hal yang dianggap tepat untuk menyelesaikan masalah. Kepribadian *hardiness* memiliki peranan penting dalam kehidupan seseorang khususnya pada polisi, mengingat seorang anggota kepolisian diharuskan memiliki pribadi yang tahan terhadap segala tekanan dan rintangan masalah. Polisi yang memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi diharapkan memiliki pengelolaan konflik yang tinggi juga (Marwanto & Muti'ah, 2011).

Hardiness dibutuhkan untuk membuat keputusan yang berat dan dalam situasi yang menekan, terlebih sebagai seorang anggota polisi yang dituntut untuk selalu tanggap terhadap segala gejala-gejala perubahan social yang dimungkinkan akan menyebabkan terjadinya gangguan (Dodik & Astusi, 2012).

Secara konseptual, *hardiness* adalah kumpulan karakteristik kepribadian yang memiliki fungsi sebagai suatu sumber kekuatan dalam menghadapi peristiwa *stressful* (Kobasa, 1982 dalam Fitriani & Ambarini, 2013). Hasil penelitian Akhyar, Priyatama, dan Setyowati (2017) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan secara negatif antara *hardiness* dengan *burnout*.

Pada masa sekarang ini peran dan fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sangatlah penting. Kehadiran polisi dirasakan sangatlah penting dalam setiap sendi-sendi kehidupan masyarakat untuk selalu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam segala situasi. Polisi sebagai aparatur negara hendaknya bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan prima dan cepat sehingga masyarakat benar-benar bisa merasakan profesionalitas polisi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang dan hukum yang berlaku (Dodik & Astuti, 2012). Didalam Undang-undang No. 22 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa Kepolisian adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Istilah kepolisian dalam Undang-undang ini mengandung dua pengertian, yaitu fungsi polisi dan lembaga kepolisian.

Fungsi kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintah Negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Sedangkan lembaga kepolisian adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga dan diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan (Siahaan, 2017).

Berdasarkan beberapa gambaran fenomena, pemahaman dari teori serta hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang

belum pernah diangkat pada tempat tersebut dengan judul “Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Hardiness* terhadap *Burnout* pada anggota POLRI Polresta kota Samarinda”.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah: Mengetahui pengaruh antara *workplace spirituality* dan *hardiness* terhadap *burnout* pada anggota POLRI Polresta kota Samarinda.

KAJIAN PUSTAKA

A. *Burnout*

Schaufeli (2009) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif.

Burnout (Maslach, 2001; Schaufeli, 2009) merupakan sindrom dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya pencapaian personal yang terjadi akibat jangka panjang dari stres dan emosi yang akut pada individu yang pekerjaannya berhubungan secara intensif dengan orang lain.

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) terdapat dua faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout*, yaitu: Faktor Eksternal: karakteristik pekerjaan, karakteristik tugas-tugas, beban kerja, dan karakteristik organisasi. Faktor Internal: karakteristik demografi, sikap kerja, dan kepribadian.

B. *Workplace Spirituality*

Milliman, dkk (2003) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja melibatkan upaya untuk menemukan tujuan akhir seseorang dalam hidup, mengembangkan hubungan yang kuat antar rekan kerja yang terkait dengan pekerjaan, dan memiliki konsistensi (atau keselarasan) antara keyakinan inti seseorang dan nilai-nilai organisasi mereka.

Elaborasi dari Ashmos dan Duchon (2000) serta Milliman dkk (2003) membagi spiritualitas ditempat kerja menjadi: *Meaningful work* (Pekerjaan yang bermakna), *sense of community* (Perasaan terhubung dengan komunitas), *Alignment of Values* (Penegakan nilai-nilai).

C. *Hardiness*

Maddi, Kobasa, dan Khan (2007), menjelaskan *hardiness* sebagai suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber daya untuk menghadapi peristiwa-peristiwa hidup yang menimbulkan stres. Maddi (2013) menyatakan bahwa, *hardiness* muncul sebagai sebuah pola perilaku dan strategi yang secara bersamaan mengubah tantangan atau hambatan menjadi situasi yang dapat menimbulkan peluang.

Maddi (2013) mengatakan bahwa *hardiness* memiliki tiga aspek yaitu *Commitment* (komitmen), *Control* (kontrol), *Challenge* (tantangan).

METODE PENELITIAN

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 86 anggota

Polri, terbagi menjadi tiga bagian yaitu satuan intelijen keamanan, satuan bina masyarakat, satuan lalu lintas yang bertugas di Polres kota Samarinda. Metode ini disebut pendekatan kuantitatif karena data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016). Pendekatan ini menggunakan metode *survey*.

Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu *burnout* oleh Schultz dan Schultz (2010), yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh (2018). Skala *workplace spirituality* menggunakan skala *likert* yang akan disusun berdasarkan elaborasi dari Ashmos dan Duchon (2000) serta Milliman dkk (2003), dan skala *hardiness* yang digunakan yaitu skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kobasa (dalam Kreitner & Kinicki, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Rho* variabel *Workplace Spirituality* dan *Hardiness* dengan *Burnout* ditemukan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara *Workplace Spirituality* dan *Hardiness* terhadap *Burnout*. Hasil korelasi *workplace spirituality* dan *burnout* sebesar -0,527 dengan *sig. (two tailed)* bernilai 0,000 ($P < 0,05$), dalam hal ini *workplace spirituality* mempengaruhi *burnout* sebesar 27,7%. Sementara itu hasil korelasi *hardiness* dan *burnout* sebesar -0,416 dengan *sig. (two tailed)* bernilai 0,000 ($P < 0,05$), dalam hal ini

hardiness mempengaruhi *burnout* sebesar 17,3%.

Penelitian ini berusaha untuk menjawab permasalahan penelitian tentang pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Hardiness* terhadap *Burnout* pada anggota Polri Polresta Kota Samarinda. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* merupakan variabel yang mempengaruhi tingkatan *Burnout*. Sebagian besar responden memiliki *Workplace Spirituality* yang tinggi, berbanding terbalik dengan tingkat *Burnout* yang dimiliki sebagian responden berada di tingkatan yang sedang.

Ketika *Workplace Spirituality* individu berada pada tingkatan yang tinggi dapat mengurangi dampak dari tekanan kerja seperti kelelahan kerja (*Burnout*) sehingga kinerja kerja seorang dalam suatu organisasi dapat terjaga dengan baik dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Kamila & Nurtjahjanti (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* yang tinggi akan menurunkan kelelahan kerja pada individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indraswari & Ratri (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Hardiness* terhadap *Burnout* yaitu dimana responden yang memiliki tingkat *Hardiness* tinggi disebabkan oleh adanya kegiatan evaluasi yang dilaksanakan oleh rekan kerja. Evaluasi dilakukan

untuk mencari solusi dari permasalahan yang ditemui selama kegiatan kerja dengan adanya evaluasi maka kendala-kendala yang ditemui selama bertugas dapat diatasi bersama dan dapat menekan tingkat stress yang berpotensi menyebabkan *Burnout*.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Rho* ditemukan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Burnout*. Hasil korelasi *workplace spirituality* dan *burnout* sebesar -0,527 dengan *sig. (two tailed)* bernilai 0,000 ($P < 0,05$). Melalui hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat *workplace spirituality* seseorang, maka akan semakin rendah *burnout* yang dirasakan.
2. Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Rho* ditemukan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara *Hardiness* terhadap *Burnout*. Hasil korelasi *hardiness* dan *burnout* sebesar -0,416 dengan *sig. (two tailed)* bernilai 0,000 ($P < 0,05$). Melalui hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat *hardiness* seseorang, maka akan semakin rendah *burnout* yang dirasakan.
3. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* mempengaruhi tingkatan *burnout* sebesar 27,7%. Sementara itu *hardiness* mempengaruhi *burnout* dengan nilai sebesar 17,3%. Hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *workplace spirituality* dan

hardiness terhadap *burnout* pada anggota polri di Polresta kota Samarinda.

Hatta & Noor. (2015). Hubungan antara Hardiness dengan Burnout pada Anggota Polisi Pengendali Massa (Dalmas) Polrestabes Bandung. *Jurnal Prosiding Psikologi*, 2460-6448.

DAFTAR PUSTAKA

Akhyar, Priyatama, & Setyowati. (2017). Hubungan antara Hardiness dan Motivasi Berprestasi. *Jurnal. Insight Fakultas Psikologi*, 13, 1858-4063.

Hikmatullah. (2016). Hubungan Employee Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Divisi IT. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9, 1.

Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work, a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 19 (2), 134-145.

Indaswari & Ratri. (2016). Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Batang. *Jurnal Ilmiah Psikologi*.

Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807-833.

Khasawneh, Samer. (2011). Cutting-edge Panacea Of The Twenty-First Century. *International Journal of Education Management*, 25 (7), 687-700.

Ashmos, D.P., & Duchon, D. (2009). Spirituality at Work a Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 2, 134-145.

Maddi, S. R., Kobasa, S. C., & Khan, S. (2007). Hardiness & health: A prospective study, 42 (1), 168 -17

Dessler, G. (2011). *Human resources management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Maddi, S. R. (2013). *Hardiness : Tuurning Stressful Circumstances into Resilient Growth*, Irvine: Springer.

Dodik & Astusi. (2012). *Hubungan Antara Kepribadian Hardiness dengan Kerja pada Anggota Polri Bagian Operasional Di Polresta Yogyakarta*. Jurnal.

Marwanto & Muti'ah. (2011). Hubungan Kepribadian Hardiness dengan Pengelolaan Konflik pada Anggota Polisi Polres Bantul. *Jurnal Spirits*, 2, 1.

Duchon, D., & Plowman, A. T. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807-833.

Marques, J. (2001, 05 Mei 2018). The possible role of human resources in employee motivation (*Through the application of spirituality in the workplace*). Diunduh dari: tanggal 5

Ghifari, Muhammad dkk, (2017). Pemanfaatan Media Sosial Oleh

- Mei 2018.
<http://www.anglefire.com/id/joanmarques/PR/index.html>
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. b. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 426-447.
- Ojedokun, O., Idemudia, E. S., & Omotoso, A. O. (2013). When Rendering Hospitality becomes Collateral Damage: Psycho-organisation Variables and Job Burnout amongst Hotel Workers in Metropolitan Nigeria. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39 (!).
doi:dx.doi.org/10.4102/sajip.v39il.1124.
- Pedoman Penulisan Skripsi. (2019). Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 2019.
- Polri, (2010). Tentang Polri.
www.polri.go.id/organisasi/op/tp/.
- Puspitasari & Nurtjahjanti. (2015). Hubungan antara Kepemimpinan Resonan dengan Job Burnout pada Anggota Kepolisian di Polres Tegal. *Jurnal Empati*, 4, 2.
- Putri & Kristiana. (2017). Hubungan antara Hardiness dan Regulasi Emosi Pada Perawat Rumah Sakit Usada Insani Kota Tangerang. *Jurnal Empati*, 6, No. 4, 87-90
- Putri & Sawitri. (2017). Hubungan Antara Hardiness dengan Stress Akademik Pada Taruna Tingkat II Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. *Jurnal Empati*, 6 (4), 319-322.
- Schultz, D. & Schultz, S.E. (2010). *Psychology and work today*. New Jersey: Person Education, Inc.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. (2009). Burnout : 35 Years of Research and Practice. *Journal Career Development International*, 14 (3), 204-216.
- Siahaan. (2017). Pertanggung jawaban Pidana Terhadap Polisi Sebagai Pelaku Penyalahgunaan Psikotropika. *Skripsi*. Program Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.
- Smith, Gill, J., Segal & Segal. (2008). *Stress : Preventing burnout*. Diakses 17 Juli 2018.
<http://www.china-consult.com.au/2009/11/20/3240/>.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 2 tahun (2002) tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Jakarta: CV. Eko Jaya.

Widia Wijayanti. (2017, 19 Agustus). Awas!
Jika Tak Teratasi, Burnout di Tempat
Kerja Bisa Picu Gangguan Jiwa.
DetikHealth. Diakses pada tanggal 08
Mei 2018 dari
[https://health.detik.com/berita-
detikhealth/d-3649220/awas-jika-tak-
teratasi-burnout-di-tempat-kerja-bisa-
picu-gangguan-jiwa](https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-3649220/awas-jika-tak-teratasi-burnout-di-tempat-kerja-bisa-picu-gangguan-jiwa).

Yogatama & Widyarini. (2015). Kajian
Spiritualitas di Tempat Kerja pada
Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal
Psikologi*, 1.

Zohar, Danah, Ian Marshal. (2005).
Spiritual Capital. Jakarta: Mizan.

Zulaima. (2017). Hubungan Antara
Kepribadian Hardiness dengan Burnout
pada Perawat Gawat Darurat di Rumah
Sakit Umum Wilayah Kota Samarinda.
Jurnal.

