

WORK FAMILY CONFLICT SEBAGAI PREDIKTOR TERJADINYA BURNOUT PADA ANGGOTA KEPOLISIAN DI POLRES KARAWANG

Septian Setyo Nugroho¹, Cempaka Putrie Dimala², Anggun Pertiwi³

Email: cempaka.dimala@ubpkarawang.ac.id¹

Prodi Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Abstrak

Profesi kepolisian dikenal memiliki tingkat stres tinggi dan rentan mengalami *burnout* akibat tuntutan pekerjaan berat dan jam kerja panjang. *Work family conflict* timbul dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, dapat menjadi faktor signifikan dalam terjadinya *burnout*. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* pada anggota kepolisian di Polres Karawang. Studi terdahulu menunjukkan bahwa *work family conflict* dapat menjadi prediktor *burnout* pada berbagai profesi, termasuk kepolisian. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *sampling* yang digunakan *Purposive Sampling*, sampel terdiri dari 271 personil Polri di Polres Karawang. Instrumen penelitian menggunakan *The Multidimensional Measure of Work Family Conflict* dan *Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey (MBI-HSS)*. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap *burnout* ditunjukkan dengan hasil ($t = 37,590$, $p < 0,05$). *Work family conflict* berkontribusi sebesar 84% terhadap terjadinya *burnout*. Temuan ini menegaskan pentingnya upaya mengurangi *work family conflict* di kalangan anggota kepolisian untuk mencegah dan mengurangi *burnout*.

Kata Kunci: *Work Family Conflict; Burnout; Polres Karawang;*

Abstract

The police profession is known to have a high level of stress and is prone to burnout due to heavy work demands and long working hours. *Work-family conflict* arises from an imbalance between work and family demands, and can be a significant factor in burnout. This research aims to analyze the influence of work-family conflict on burnout among police officers at Karawang Police. Previous studies show that work-family conflict can be a predictor of burnout in various professions, including the police. This research uses a quantitative approach with a sampling technique used *Purposive Sampling* with a sample consisting of 271 National Police personnel at Karawang Police. The research instrument used *The Multidimensional Measure of Work Family Conflict* and the *Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey (MBI-HSS)*. The results of simple regression analysis show that there is a positive and significant influence between work-family conflict on burnout as shown by the results ($t = 37.590$, $p < 0.05$). *Work-family conflict* contributes 84% to burnout. These findings emphasize the importance of efforts to reduce work-family conflict among police officers to prevent and reduce burnout.

Keywords: *Work Family Conflict; Burnout; Police*

PENDAHULUAN

Polisi Republik Indonesia (polri) merupakan alat negara yang memiliki peranan yang sangat penting di dalam masyarakat. Polri sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan aktif dalam memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, penegak hukum, serta mengayomi dengan menjadi pelayan masyarakat (Tasaripa, 2013). Polisi dalam melayani masyarakat harus siap sedia

dalam segala situasi hal tertentu dalam mengayomi masyarakat, besarnya peran tersebut mereka dibutuhkan oleh masyarakat dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat (Astina, 2018). Selain itu Pane (dalam Rahmadayah, 2016) menyatakan beban kerja polisi dianggap berat lantaran ada yang bekerja lebih dari 12 jam sehari, kondisi tersebut mengakibatkan polisi mudah sekali stres dan emosional saat berinteraksi dengan

masyarakat. Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang dan tidak teratur, serta paparan terhadap situasi berbahaya dan traumatis dalam menjalankan tugas. (Sastia & Rustika, 2021)

Profesi kepolisian dikenal sebagai salah satu pekerjaan dengan tingkat stres tertinggi dan sangat rentan terhadap *burnout* (Wahyuni & Dewi, 2020), selain itu dilansir dari survei oleh lembaga Adicio di Amerika pada tahun 2017 (dalam Sastia & Rustika, 2021) pekerjaan polisi menempati posisi keempat sebagai pekerjaan yang rentan mengalami *burnout*.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Pines dan Arason (dalam Maidisanti, 2018) bahwa *burnout* adalah dari satu sifat ketegangan semacam beban psikis yang diderita oleh individu, kemudian dimunculkan dengan lelah fisik, mental, dan emosional. Menurut Maslach dan Leiter (dalam Swasti & Rahmawati, 2017) *burnout* merupakan respon paparan stres kerja yang berkepanjangan dengan memberikan efek negatif pada individu, organisasi, maupun pengguna pelayanan. Bakker dan Costa (dalam Marisa & Utami, 2021) mengartikan *burnout* sebagai sindrom dengan karakteristik berupa kelelahan kronis, sinisme, dan prestasi diri yang kurang. *Burnout* sebagai sebuah fenomena pekerjaan dengan menggambarkan kondisi individu tersebut

sebagai stres kerja kronis yang belum berhasil dikelola, dalam beberapa banyak faktor yang dapat memengaruhi *burnout* salah satunya adalah *work family conflict*. (Gita & Mega, 2021)

Work family conflict juga dapat berkontribusi dalam mempengaruhi tingkat *burnout* pada anggota Kepolisian. Hal ini sejalan dengan penelitian Gita dan Mega (2021) menemukan ada pengaruh yang besar antara *work family conflict* dengan *burnout*. Menurut Giusti dkk. (2020) terdapat faktor yang menyebabkan *burnout* yaitu prediktor dari ketiga dimensi *burnout* tersebut adalah jam kerja, komorbiditas psikologis, dan persepsi dukungan dari keluarga. *Work family conflict* dapat dikatakan sebagai salah satu indikator yang berpotensi menyebabkan individu terkena *burnout*, selain itu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 24 November 2023 terhadap salah satu anggota kepolisian di Polres Karawang, (Anshori, 2023). beliau menyatakan bahwa jadwal kerja yang padat secara signifikan mengurangi waktu luangnya bersama keluarga, dengan menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga

Work family conflict menurut Netemeyer (dalam Lineuwih dkk., 2023) adalah tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga dan keluarga,

adanya pekerjaan membuat sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga, dan adanya keluhan keluarga yang mengganggu pekerjaan. Definisi serupa dari Cahyadi dkk. (2021) mengemukakan *work family conflict* yaitu konflik peran yang diakibatkan oleh benturan atau tuntutan antara peran keluarga dan pekerjaan yang saling mengganggu, baik keluarga yang mengganggu pekerjaan ataupun sebaliknya. Selanjutnya definisi menurut Muhdiyanto (2018) *work family conflict* yaitu munculnya konflik ketika individu memiliki peran yang tidak seimbang antara pekerjaan dan keluarga.

Anggota kepolisian memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti menjaga keamanan, menegakkan hukum, menghadapi situasi bahaya, dan bekerja dalam waktu yang tidak teratur. Disisi lain mereka juga memiliki tuntutan keluarga yang harus dipenuhi, seperti mengurus rumah tangga, mendidik anak, dan menjaga hubungan dengan pasangan sehingga menjadi keluarga yang harmonis. Bhayangkara (2018).

Burnout pada anggota kepolisian dapat memiliki dampak serius, termasuk penurunan kinerja, peningkatan kesalahan risiko dalam pengambilan keputusan kritis, masalah kesehatan mental dan fisik, serta potensi peningkatan perilaku agresif dalam interaksi dengan masyarakat (Gomes dkk., 2022). Hal ini tidak hanya berdampak pada

kesejahteraan pribadi anggota kepolisian, tetapi juga dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan publik dan keamanan masyarakat. Sehingga pada penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan riset lanjutan mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*, riset ini bertujuan untuk mengetahui kondisi *burnout* pada anggota kepolisian di Polres Karawang ditinjau dari *work family conflict*.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Maslach dan Leiter (dalam Rizka, 2013) *Burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja ketika suatu individu tersebut mengalami stres yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi dari kelelahan, depersonalisasi, dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur. Menurut Huarcaya dan Calle (2020) *burnout* muncul dari ketidakmampuan individu dalam mengelola stres, kurangnya kemampuan beradaptasi, dan rendahnya keyakinan diri sehingga menimbulkan perasaan cemas dan stres yang berkepanjangan. Bakker dan Costa (dalam Marisa & Utami, 2021) mengartikan *burnout* sebagai sindrom dengan karakteristik berupa kelelahan

kronis, sinisme, dan prestasi diri yang kurang. *World Health Organization* (WHO) mencatat *burnout* sebagai sebuah fenomena pekerjaan yang menggambarkan kondisi tersebut sebagai stres kerja kronis yang belum berhasil dikelola. Hal ini ditandai dengan adanya kelelah emosional, depersonalisasi dan rendahnya pencapaian diri. Kelelahan emosional yang dialami individu dapat menyebabkan merasa putus asa, tertekan dengan pekerjaan, mudah marah, merasa sedih, dan mudah tersinggung. Depersonalisasi menimbulkan perasaan negatif yang dimiliki individu kepada individu lainnya, sikap sinis, menjauhkan diri dari lingkungan, bersikap kasar adalah perilaku yang muncul dari perasaan negatif tersebut.

Menurut Giusti dkk., (2020) terdapat faktor yang menyebabkan *burnout* yaitu prediktor dari ketiga dimensi *burnout* tersebut adalah jam kerja, komorbiditas psikologis, dan persepsi dukungan dari keluarga. Maslach (dalam Marisa & Utami, 2021) menyatakan terbentuknya *burnout* pada individu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, konflik peran, dan karakteristik organisasi sedangkan faktor individual berasal dari karakteristik demografi, kepribadian dan *job attitudes*. *Burnout* juga dapat muncul karena faktor lingkungan berupa tuntutan

kerja, beban kerja, serta stres yang berkepanjangan. Hal ini membuat polisi dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab merupakan hal yang penting bagi kesuksesan karir, namun jika tugas tanggung jawab yang dipikul dirasa terlalu berat maka dapat mengalami *burnout* pada individu yang bersangkutan.

Sebagai lembaga yang memang harus siap untuk ditugaskan kapanpun selama 24 jam, tentunya tidak jarang individu harus pergi bertugas di waktu libur atau waktu saat berkumpul dengan keluarga. Queir dkk., (2020) menemukan bahwa ketidakseimbangan peran tersebut dapat menjadi salah satu stressor operasional pada anggota kepolisian. Menurut Smith dkk. (2020) ketidakseimbangan tersebut merupakan peran dari pekerjaan dan keluarga juga dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap *burnout*. Hal ini dapat berujung pada konflik dari ketidakseimbangan peran di keluarga dan tempat kerja. Ketidakseimbangan peran tersebut disebabkan oleh adanya beberapa faktor seperti kurangnya intensitas komunikasi dengan keluarga dikarenakan lamanya waktu bekerja (Bhowmick & Mulla, 2016). Dari ketidakseimbangan peran di pekerjaan dan keluarga disebut *work family conflict*

yang dapat diartikan dalam bentuk adanya tekanan dan ketidakseimbangan peran antara di pekerjaan dan keluarga yang dapat mengakibatkan keterlibatan individu tersebut dalam keluarga menjadi lebih sulit karena sibuk dalam pekerjaan.

Menurut (Akbar, 2017) *work family conflict* merupakan konflik peran yang terjadi pada individu yang di satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Sementara menurut Natemeyer (dalam Ghoniyah dan Masurip, 2015) mendefinisikan *work conflict family* sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu, serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu terhadap keluarga.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *Purposive Sampling*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 1.119 personil anggota Kepolisian Polres Karawang dengan karakteristik : anggota polisi aktif, pria dan wanita, lama bekerja minimal 3 tahun, bertempat dinas di Karawang. Analisis penelitian ini menggunakan *Issac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%, sehingga sampelnya

berjumlah 270 personil Polri. Instrumen penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi, kemudian diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia, dan diuji ulang dengan melakukan Uji Keterbacaan, Uji validitas isi dengan melakukan *expert judgement* serta uji reliabilitas dengan *Cronbach's alpha*.

Work Family Conflict diukur dengan menggunakan *The Multidimensional Measure Of Work Family Conflict* yang dibuat oleh Carlson, dkk. (2000) yang terdiri dari 18 aitem pernyataan *Favorable* dengan model *likert* dari rentang 1 hingga 5. Dengan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,967.

Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey (MBI-HSS) digunakan untuk mengukur *Burnout* yang disusun oleh Maslach, dkk. (2001) skala ini berjumlah 22 aitem pernyataan *favorable* dan *Unfavorable*, dengan model *likert* dari rentang 0 hingga 6. Dengan nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,963.

Analisis data menggunakan analisis normalitas *Kolmogorov-smirnov* dengan melihat taraf signifikansi $> 0,05$ dikatakan data berdistribusi secara normal. Setelah data tergolong normal dilakukan uji linieritas. dilakukan untuk melihat hubungan linieritas antara variabel yang berhubungan dengan variabel (Y) dan variabel (X). Aturan yang digunakan adalah

distribusi dinyatakan linier jika nilai p lebih besar dari 0.05 dan sebaliknya jika nilai p lebih kecil atau sama dengan 0.05, semua proses analisis data dengan bantuan program *SPSS Statistics* versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang karakteristik responden dalam penelitian ini, berikut disajikan data demografis yang mencakup jenis kelamin, usia, dan lama bekerja dari anggota kepolisian yang berpartisipasi dalam studi ini, hal itu dilakukan agar kriteria responden dalam penelitian ini sesuai dengan populasi yang ditentukan, sehingga penelitian ini mendapatkan data yang relevan.

Tabel 1. Demografi

Deskripsi Demografis	Frekuensi	Persen (%)	Pesen Valid
Jenis Kelamin			
Laki-Laki	184	68	68
Perempuan	87	32, 2	32, 2
Usia			
20 - 25 Tahun	62	22,9	22,9
26-30 Tahun	178	65,7	65,7
31-35 Tahun	21	7,7	7,7
36-40 Tahun	7	2,5	2,5
41 - 45 Tahun	3	1,1	1,1
Lama Bekerja			
1- 10 Tahun	242	89,30	89,30
11 - 20 Tahun	26	9,6	9,6
21 - 30 Tahun	3	1,1	1,1
Total	271	100	

Berdasarkan data yang ditampilkan di atas yaitu, mayoritas responden adalah

laki-laki, dengan jumlah 184 orang atau 67,8% dari total sampel sedangkan jumlah perempuan mewakili 32,2% dari responden, dengan jumlah 87 orang. Kelompok usia terbesar adalah 26-30 tahun, yang mencakup 65,7% atau 178 orang dari total responden, Hanya 3 orang atau 1,1% responden yang berusia antara 41-45 tahun, menjadikannya kelompok usia terkecil dalam sampel selanjutnya Sebagian besar responden, yaitu 242 orang atau 89,30%, memiliki pengalaman kerja antara 1-10 tahun dan kelompok dengan pengalaman kerja terlama (21-30 tahun) hanya terdiri dari 3 orang atau 1,1% dari total responden. Sementara itu Responden berusia 20-25 tahun membentuk kelompok kedua terbesar dengan 62 orang atau 22,9% dari sampel, dan 7 orang atau 2,5% responden yang berada dalam kelompok usia 36-40 tahun, yang terakhir kelompok dengan pengalaman kerja 11-20 tahun terdiri dari 26 orang atau 9,6% dari total responden.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi sederhana dalam penelitian ini. Adapun hipotesis alternatif dalam penelitian ini adalah H_a = terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*, sebelum melakukan uji regresi sederhana, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas, uji lineritas, dan uji kategorisasi antar dua variabel tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	N	Sig.	Ket.
<i>Unstandardized residual</i>	271	0.051 ^c	Normal

Berdasarkan analisis uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, maka didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,051 ($p > 0,05$). Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	N
<i>Burnout – Work Family Conflict</i>	0.000	271

Kemudian dilakukan juga uji linearitas, dimana diperoleh nilai *linearity* dengan signifikansi adalah 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *work family conflict* dengan variabel *burnout*.

Tabel 4. Hasil uji T

Variabel	t	Sig.
<i>Work Family Conflict</i>	37.590	0.000

Berdasarkan hasil uji analisis regresi diperoleh nilai *t* hitung 37,590 dengan signifikansi (*p*) sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Berdasarkan pengambilan keputusan di atas, bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Hal tersebut dapat diartikan jika semakin tinggi *Work Family Conflict* nya, maka terjadinya *Burnout* akan semakin meningkat.

Tabel 5. Regresi Sederhana

Model	Sum of squares	df	F	Sig.
Regresion	42024,075	1	1412,997	0.000 ^b

Pada tabel ini diperoleh bahwa *work family conflict* berpengaruh kuat dan signifikan terhadap *burnout* pada anggota kepolisian di Karawang, hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ maka dari itu H_a diterima.

Tabel 6. R Square

R Square
0,840

Kemudian berdasarkan hasil analisis yang didapatkan juga diketahui nilai *R Square* sebesar 0,840. Nilai ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* adalah 84% sedangkan 16% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Menurut Giusti dkk. (2020) terdapat faktor yang menyebabkan *burnout* yaitu prediktor dari ketiga dimensi *burnout* tersebut adalah jam kerja, komorbiditas psikologis, dan persepsi dukungan dari keluarga, Sedangkan menurut Maslach (dalam Marisa & Utami, 2021) menyatakan terbentuknya *burnout* pada individu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, konflik peran, dan karakteristik organisasi sedangkan faktor individual berasal dari karakteristik demografi, kepribadian dan *job attitudes*

Pembahasan

Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap *burnout* pada anggota kepolisian di Polres Karawang ditunjukkan dengan hasil ($t = 37,590$, $p < 0,05$). Ini berarti semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dialami oleh anggota kepolisian, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang mereka alami.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Netemeyer (dalam Lineuwih dkk., 2023) yang menemukan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan positif dengan *burnout* pada berbagai profesi. Dalam konteks kepolisian, studi oleh Griffin dan Sun (2018) juga menunjukkan bahwa *work family conflict* merupakan prediktor signifikan terhadap *burnout* di kalangan petugas kepolisian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki nilai kontribusi sebesar 84% terhadap terjadinya *burnout* ($R^2 = 0,840$). Hal ini dapat mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam terjadinya *burnout* yang dialami oleh anggota kepolisian di Polres Karawang dapat dijelaskan oleh *work family conflict*.

Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Burke (dalam Wulansari & Yuniawan, 2017) yang menemukan bahwa *work family conflict* merupakan

salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap *burnout* di kalangan petugas kepolisian. Selain itu, studi oleh Allen (dalam Lineuwih dkk., 2023) juga menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki korelasi yang kuat dengan *burnout* di berbagai profesi, termasuk pekerjaan di bidang pelayanan publik seperti kepolisian.

Tingginya kontribusi *work family conflict* terhadap *burnout* (84%) menunjukkan bahwa upaya untuk mengurangi *work family conflict* dapat menjadi strategi efektif dalam mencegah dan mengurangi *burnout* di kalangan anggota kepolisian. Hal ini sejalan dengan rekomendasi dari penelitian Grzywacz dan Carlson (dalam Supriadi & Seswandi, 2016) yang menekankan pentingnya intervensi organisasi untuk meningkatkan keseimbangan kerja keluarga guna mengurangi *burnout* pada individu.

Mayoritas responden adalah laki-laki (67,8%) dan berada dalam kelompok usia 26-30 tahun (65,7%). Sebagian besar memiliki pengalaman kerja antara 1-10 tahun (89,30%). Karakteristik ini perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil, karena penelitian sebelumnya oleh Martinussen dkk. (Yulianto, 2020) menunjukkan bahwa faktor demografis seperti usia dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi tingkat *burnout* pada petugas kepolisian.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini memberikan bukti kuat tentang peran *work family conflict* sebagai prediktor *burnout* pada anggota kepolisian di Polres Karawang. *Work family conflict* sendiri berpengaruh secara positif terhadap *burnout* yang mana ini memiliki arti semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan maka semakin tinggi pula *burnout* yang dirasakan oleh anggota kepolisian. Anggota kepolisian dengan *work family conflict* yang rendah akan memiliki tingkat *burnout* yang rendah juga, sehingga lebih mampu melakukan peran serta tugasnya dengan baik. Tanggung jawab serta peran yang dimiliki anggota kepolisian sangat rentan mengalami kelelahan, mengingat intensitas tugas yang mereka hadapi sehari-hari. Anggota kepolisian tidak hanya dituntut untuk menegakkan hukum dan menjaga keamanan masyarakat, tetapi juga harus menghadapi situasi-situasi yang seringkali berbahaya, traumatis, dan penuh tekanan. Mereka diharapkan tetap tenang dan profesional dalam menghadapi berbagai krisis, sambil mengelola beban kerja yang berat dan jadwal yang tidak teratur. Kondisi kerja yang demikian dapat mengakibatkan akumulasi stres yang berpotensi berkembang menjadi *burnout* jika tidak ditangani dengan baik.

Temuan ini menekankan pentingnya upaya organisasi untuk mengurangi *work family conflict* guna mencegah dan mengurangi *burnout* di kalangan anggota kepolisian.

Tanggung jawab serta peran yang dimiliki anggota kepolisian sangat rentan mengalami kelelahan, mengingat kompleksitas dan intensitas tugas yang mereka hadapi sehari-hari. Anggota kepolisian tidak hanya dituntut untuk menegakkan hukum dan menjaga keamanan masyarakat, tetapi juga harus menghadapi situasi-situasi yang seringkali berbahaya, traumatis, dan penuh tekanan. Mereka diharapkan tetap tenang dan profesional dalam menghadapi berbagai krisis, sambil mengelola beban kerja yang berat dan jadwal yang tidak teratur. Kondisi kerja yang demikian dapat mengakibatkan stres yang berpotensi berkembang menjadi *burnout* jika tidak ditangani dengan baik.

Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan kesehatan psikologis anggota kepolisian secara khusus dan berkelanjutan. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan individu anggota kepolisian, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat

Saran

Meskipun penelitian ini menunjukkan kontribusi yang signifikan dari *work family conflict* terhadap *burnout*, masih ada 16%

variasi dalam burnout yang tidak dijelaskan oleh model ini. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap burnout pada anggota kepolisian, seperti beban kerja, dukungan organisasi, atau karakteristik kepribadian, sebagaimana disarankan oleh Maslach dan Leiter (2016) dalam review mereka tentang *burnout*. Untuk anggota kepolisian di Polres Karawang lebih meningkatkan keterampilan manajemen waktu dan prioritas antara pekerjaan dan keluarga, berkomunikasi secara aktif dengan pimpinan dan keluarga mengenai tantangan konflik pekerjaan dan keluarga yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33-48
- Astina, 2018. Improving policy of the Republic of Indonesia performance in Bali regional police environment. *International Journal of Social Science and Humanities*, 2(3), 156-172, <https://doi.org/10.29332/ijsshv2n3.226>
- Bhayangkara, P. U. (2018). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada personil polisi unit Reskrim di Polsek Medan Labuhan.
- Bhowmick, S., & Mulla, Z. (2016). Emotional labour of policing: Does authenticity play a role?. *International Journal of Police Science & Management*, 18(1), 47-60.
- Cahyadi, I., Ibrahim, I. D. K., Abdurrahman, & Fariqi, M. Z. Al. (2021). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Stres Kerja Pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi NTB. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 25–38.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Giusti, E. M., Pedroli, E., D’Aniello, G. E., Stramba Badiale, C., Pietrabissa, G., Manna, C., Stramba Badiale, M., Riva, G., Castelnuevo, G., & Molinari, E. (2020). The Psychological Impact of the COVID-19 Outbreak on Health Professionals: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Psychology*, 11(July), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01684>
- Gomes, G. P., Ribeiro, N., & Gomes, D. R. (2022). The impact of burnout on police officers’ performance and turnover intention: the moderating role of compassion satisfaction. *Administrative Sciences*, 12(3), 92.
- Griffin, J. D., & Sun, I. Y. (2018). Do work-family conflict and resiliency mediate police stress and burnout: A study of state police officers. *American Journal of Criminal Justice*, 43, 354-370.
- Huarcaya dan Calle. (2020). Influence Of The Burnout Syndrome And Sociodemographic Characteristics In The Levels Of Depression Of Medical Residents Of A General Hospital. *Journal Education Medica* 1(1),1-5
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1235-1248.
- Maidisanti, R. (2018). Hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout* pada

- Anggota Polisi Satnarkoba Polresta Jambi. *Jurnal Psikologi Jambi*, 03(01), 14-23
- Marisa, P. A. A., & Utami, L. H. (2021). Kontribusi stres kerja dan hardiness pada burnout pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1), 29-40.
- Marisa, P. A. A., & Utami, L. H. (2021). Kontribusi stres kerja dan hardiness pada burnout pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1), 29-40
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*, June, 351-357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Muhdiyanto, & Mranani, M. (2018). Peran Work Family Conflict dan Role Conflict Pada Intensi Keluar: Burnout Sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 17(1), 27–39
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., Da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the operational police stress questionnaire. *Frontiers in psychology*, 11, 587
- Rahmadayah, A. (2016). Banyak polisi stres akibat beban kerja berlebih. Jitu News Online. <https://www.jitunews.com>
- Rizka, Z. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260-272.
- Sastia, I. G. A. P. T., & Rustika, I. M. (2021). Peran Hardiness Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Burnout Pada Penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(1), 12-23
- Smith, K. J., Emerson, D. J., Boster, C. R., & Everly, G. S. (2020). Resilience As A Coping Strategy For Reducing Auditor Turnover Intentions. *Accounting Research Journal*, 33(3), 483–498. <https://doi.org/10.1108/ARJ-09-2019-0177>
- Supriadi, J., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2022). Kepemimpinan Autentik dan Work-Family Balance: Peran Mediasi Modal Psikologis. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(3), 241-256.
- Swasti, K.G & Rahmawati. E. 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Burnout pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman*. Banyumas : Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Jenderal Soedirman Vol 12. No.3
- Tasaripa, K. (2013). Tugas dan Fungsi Kepolisian sebagai penegak hukum. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, edisi 2, Volume 1.
- Violanti, J. M. (2020). On policing—a matter of psychological survival. *JAMA Network Open*, 3(10), e2020231-e2020231.
- Wahyuni, R. Y., & Fauzi, H. B. (2020). *Factors Affecting the Work Stress of Police Officers: a Systematic Review* Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja Petugas Polisi: Tinjauan Sistematis. Agustus, 2020(2), 1693-1076
- Wulansari, H., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Intention to Quit dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 383-396