

**Hubungan Iklim Organisasi, Efikasi Diri dan Kelelahan Kerja pada
Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun Oleh:

Rastra Pratama Adi
(16710089)

Dosen Pembimbing Skripsi:

Sara Palila, S. Psi., M. A., Psikolog
19811014 200901 2 004

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rastra Pratama Adi

NIM : 16710089

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "Hubungan antara Iklim Organisasi, Efikasi Diri dan Kelelahan Kerja pada Anggota Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)" adalah karya yang belum pernah di ajukan untuk memperoleh gelar sarjana di perguruan tinggi manapun. Dalam penyusunan karya Skripsi ini, saya tidak melanggar kode etik akademik, seperti bukan hasil plagiasi atau penelitian orang lain, pemalsuan data dan manipulasi data.

Apabila di kemudian hari terdapat pelanggaran kode etik dalam karya skripsi saya, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 7 Juli 2021



Rastra Pratama Adi
Nim. 16710089



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-481/Un.02/DSH/PP.00.9/07/2021

Tugas Akhir dengan judul : **Hubungan Iklim Organisasi Dan Efikasi Diri dan Kelelahan Kerja Pada Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) .**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RASTRA PRATAMA ADI
Nomor Induk Mahasiswa : 16710089
Telah diujikan pada : Selasa, 06 Juli 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Sara Palila, S.Psi., M.A.,
PsiSIGNED

Valid ID: 60fcc0afc93bf



Penguji I
Lisnawati, S.Psi.,
M.PsiSIGNED

Valid ID:
60f90c87b0e61



Penguji II
Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID:
60e69c1adbf50



Yogyakarta, 06 Juli
2021 UIN Sunan
Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 60fcc72dae069

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi

Saudara Rastra Pratama Adi

Lamp : 1 Eksemplar

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamuallaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Rastra Pratama Adi.

NIM : 16710089.

Prodi : Psikologi.

Judul : Hubungan antara Iklim Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kelelahan Kerja pada Anggota Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana strata satu psikologi.

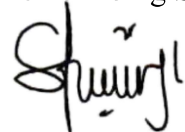
Saya mengharapkan semoga saudara tersebut segera di panggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 7 Juli 2021

Dosen Pembimbing Skripsi



Sara Palila, S. Psi., M.A., Psi
NIP. 1981 1014 200901 2 004

MOTTO

“Dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar...”

-QS. Al-Anfaal ayat 46-

“Berusahalah mencapai apa yang kau cita-citakan selagi Allah memberikan dukungannya bersama hambanya yang selalu berikhtiar”

-Rastra Pratama Adi-

“Sesuatu yang indah akan lahir dari kerja keras yang terus menerus, setelah melewati beberapa titik kegagalan.”

-Susilo Bambang Yudhoyono-

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

Allah SWT.

Papa (Sunaryo), Mama (Titik Suciati), Kakak (Erwin Ari Sandi), Mbak Ipar (Elly Susilawati), Kedua Keponakan (Tito dan Airlangga). Terima Kasih untuk doa, kasih sayang, dan nasihat yang membuat saya termotivasi selama ini.

Almamater Tercinta Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Dengan Menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang”

Alhamdulillah Robbil ‘ Alamiin, segala puji bagi Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu tercurah kepada nabi Muhammad SAW.

Selanjutnya peneliti juga ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dari banyak pihak, skripsi ini tidak akan selesai. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, serta Ibu Dr. Sulistyarningsih, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Badrun, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi selaku Kepala Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Muhammad Johan Nasrul Huda, S.Psi., M.Si., sebagai dosen pembimbing akademik (DPA) yang telah memberi *support* dan nasehat-nasehat yang membangun pada penulis.
4. Ibu Sara Palila, S. Psi., M.A., Psi sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah sabar dan bersedia memberikan waktu untuk membimbing peneliti, memberikan kritik dan saran yang sangat berharga bagi peneliti, memberikan

ilmu serta pengalamannya kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi selaku penguji 1 skripsi yang memberikan masukan dan saran yang bermanfaat untuk membuat skripsi peneliti menjadi lebih baik.
6. (dosen Penguji 2)
7. Bapak Sukanto S.Sos., M.Si dan seluruh karyawan yang telah banyak membantu peneliti dan memberikan dukungan pada peneliti di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
8. Seluruh dosen program studi psikologi fakultas ilmu sosial dan humaniora atas segala ilmu dan pembelajaran beserta pengalaman yang telah diberikan kepada peneliti.
9. Orang tua tersayang, papa dan mama yang tidak pernah berhenti memberikan semangat kepada peneliti, selalu mendoakan yang terbaik untuk peneliti, serta memberikan dukungan penuh terhadap peneliti. Kakak yang saya banggakan, serta mbak Elly Susilawati selaku istri dari kakak saya dan dua keponakan saya Tito dan Airlangga yang selalu memberikan dukungan berupa semangat dan mampu menghibur di saat peneliti merasa lelah.
10. Seseorang yang spesial yang menemani, menceramahi, dan mendukung dari belakang, *my support system* dan tidak pernah lelah untuk mengingatkan untuk terus berjuang dan pantang menyerah yaitu Hanifah Sholihah.
11. Sahabat-sahabat yang sudah kuanggap keluarga M.Dika, Bhagus L, Nmairah A, Irsyad A, Anissa E, yang selalu setia mendengarkan keluh kesah peneliti dan selalu memberikan semangat.
12. Teman-teman Psikologi angkatan 2016 yang telah bersedia menjadi teman-teman yang luar biasa.
13. Teman-teman Mboiss yang selalu ada ketika risau, memberikan motivasinya kepada peneliti, dan selalu mengerti terhadap kondisi peneliti.

14. Bapak Arifin selaku anggota kepolisian bagian Sumber Daya Manusia Polda D.I. Yogyakarta yang telah mengizinkan dan membantu dalam melakukan penelitian di Polda D.I. Yogyakarta.
15. Ibu Sri selaku PNS Polda D.I. Yogyakarta yang telah membantu dan memberikan saran untuk pengambilan data skripsi di Polda D.I. Yogyakarta.
16. Seluruh anggota kepolisian Polda Daerah Istimewa Yogyakarta yang ikut serta dan bersedia membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Teman-teman Basket UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang selalu *support* dan menjadi teman disaat bertanding dan menjadi teman yang baik ketika bersama.
18. Teman-teman komunitas Basket Yogyakarta yang memberikan saran, kritik, serta motivasi kepada peneliti.

Saya mengucapkan terima kasih untuk semua pihak yang tidak data peneliti sebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan membantu kelancaran peneiti, semoga Allah membalas semua kebaikan dengan pahala dan keberkahan. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Aamiin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 22 Desember 2020

Peneliti



Rastra Pratama Adi

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
INTISARI.....	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	9
C. Manfaat Penelitian	9
D. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II DASAR TEORI.....	19
A. Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	19
1. Pengertian Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	19
2. Dimensi Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	21

3. Faktor-Faktor Penyebab Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	23
B. IKLIM ORGANISASI	29
1. Pengertian Iklim Organisasi	29
2. Dimensi Iklim Organisasi	30
C. EFIKASI DIRI	34
1. Pengertian Efikasi diri.....	34
2. Dimensi Efikasi diri	36
D. Dinamika Iklim Organisasi, Efikasi Diri dan Kelelahan Kerja pada Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).....	39
E. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional.....	38
1. Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	38
2. Iklim Organisasi	39
3. Efikasi Diri	40
C. Populasi dan Sampel Penelitian	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	41
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data	42
1. Skala Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	43
2. Skala Iklim Organisasi	44
3. Skala Efikasi diri	46

E. Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur.....	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Seleksi Aitem.....	48
3. Uji Reliabilitas	48
F. Metode Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Orientasi Kancah.....	52
B. Persiapan Penelitian	54
C. Pelaksanaan Penelitian	64
D. Hasil Penelitian	65
1. Kategorisasi Subjek	65
2. Uji Asumsi.....	68
3. Analisis Deskriptif.....	72
4. Uji hipotesis.....	74
5. Sumbangan Efektif	75
E. Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	44
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi.....	45
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Efikasi diri.....	46
Tabel 4. Skala Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	56
Tabel 5. Sebaran Aitem Valid dan Gugur Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	57
Tabel 6. Skala Iklim Organisasi	58
Tabel 7. Sebaran Aitem Valid dan Gugur Iklim Organisasi	60
Tabel 8. Skala Efikasi Diri	61
Tabel 9. Sebaran Aitem Valid dan Gugur Iklim Organisasi	62
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas pada Iklim Organisasi, Efikasi Diri dan Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	64
Tabel 11. Kategorisasi Subjek.....	65
Tabel 12. Kategorisasi Subjek Kelelahan Kerja	66
Tabel 13. Kategorisasi Subjek Iklim Organisasi	67
Tabel 14. Uji Multikolinearitas	70
Tabel 15. Uji Linieritas	72
Tabel 16. Analisis Deskripsi	73
Tabel 17. Analisis Hipotesis Mayor	74
Tabel 18. Analisis Hipotesis Minor	75
Tabel 19. Sumbangan Efektif.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Dinamika Hubungan Iklim Organisasi, Efikasi diri dan Kelelahan Kerja 35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabulasi <i>Try Out</i> Kelelahan Kerja (<i>burnout</i>)	94
Lampiran 2. Hasil Reliabilitas dan Validitas Skala Kelelahan Kerja (<i>burnout</i>)	98
Lampiran 3. Tabulasi <i>Try Out</i> Iklim Organisasi	100
Lampiran 4. Hasil Reliabilitas dan Validitas Skala Iklim Organisasi	104
Lampiran 5. Tabulasi <i>Try Out</i> Efikasi Diri	106
Lampiran 6. Hasil Reliabilitas dan Validitas Efikasi Diri.....	110
Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian Skala Kelelahan Kerja (<i>burnout</i>)	112
Lampiran 8. Tabulasi Data Penelitian Skala Iklim Organisasi	117
Lampiran 9. Tabulasi Data Penelitian Skala Efikasi Diri	125
Lampiran 10. Deskripsi Statistik	133
Lampiran 11. Uji Normalitas.....	134
Lampiran 12. Uji Multikolinearitas	134
Lampiran 13. Uji Heteroskedastisitas	135
Lampiran 14. Uji Linearitas	135
Lampiran 15. Hasil Uji Hipotesis	136
Lampiran 16. Blue Print Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).....	139
Lampiran 17. Blue Print Iklim Organisasi	144
Lampiran 18. Blue Print Efikasi Diri.....	150
Lampiran 19. Skala Penelitian.....	155
Lampiran 20. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	164

Hubungan Iklim Organisasi Dan Efikasi Diri dan Kelelahan Kerja Pada Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) .

Rastra Pratama Adi

NIM 16710089

INTISARI

Seorang anggota polisi harus siap dituntut profesional menjalankan tugas dengan segala tekanan ditempat kerja yang dapat menyebabkan kelelahan. Keadaan organisasi yang kurang nyaman, tidak adanya pengembangan karir menyebabkan kualitas iklim organisasi jadi buruk. Selain itu, kelelahan kerja tidak mudah diatasi bagi beberapa orang yang memiliki efikasi diri rendah untuk menyelesaikan masalah mereka. Efikasi diri yang tinggi mampu membantu anggota kepolisian untuk mengelola tekanan pekerjaan apapun, sehingga meminimalkan gejala kelelahan yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dan efikasi diri dan kelelahan kerja pada Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Metode penelitian yang digunakan yakni menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian ini berjumlah 97 anggota kepolisian dengan teknik *random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan hasil sebagai berikut: 1) terdapat hubungan negatif iklim organisasi dan efikasi diri terhadap kelelahan kerja dengan nilai signifikansi yakni 0.034 ($p < 0,05$) dan memiliki tingkat sumbangsih sebesar 17,1% terhadap kelelahan kerja. 2) terdapat hubungan negatif iklim organisasi terhadap kelelahan kerja dengan nilai signifikansi yakni 0.025 ($p < 0,05$) dan tingkat sumbangsih sebesar 29,5% terhadap kelelahan kerja. 3) terdapat hubungan negatif efikasi diri terhadap kelelahan kerja dengan nilai signifikansi yakni 0.011 ($p < 0,05$) dan memiliki tingkat sumbangsih sebesar 20,3% terhadap kelelahan kerja.

Kata Kunci : Efikasi Diri , Iklim Organisasi, Kelelahan Kerja, Kepolisian DIY

The Correlation Between Organizational Climate and Self-Efficacy on Burnout At The Yogyakarta Special Region Police.

Rastra Pratama Adi

NIM 16710089

ABSTRACT

A police officer must be prepared to be prosecuted professionally in carrying out his duties with all the pressure in the workplace which can cause fatigue. Uncomfortable organizational conditions, the absence of career development causes the quality of the organizational climate to be poor. In addition, burnout is not easy to overcome for some people who have low self-efficacy to solve their problem. High self-efficacy can help police officers to manage any work pressure, thereby minimizing the symptoms of fatigue that occur. This study aims to determine the correlation between organizational climate and self-efficacy on burnout in the Yogyakarta Special Region police. The research method used is using quantitative methods. The number of subjects is 97 members of the police and uses a random sampling technique. This study used multiple regression analysis which showed the following results: 1) there was a negative the correlation between organizational climate and self-efficacy on burnout with a significance value of 0.034 ($p < 0.05$) and had a contribution rate of 17.1% to burnout. 2) there was a negative the correlation between organizational climate and burnout with a significance value of 0.025 ($p < 0.05$) and a contribution rate of 29.5% to burnout. 3) there was a negative the correlation between self-efficacy and burnout with a significance value of 0.011 ($p < 0.05$) and has a contribution rate of 20.3% to burnout.

Keywords: Burnout , Organizational Climate, Self-Efficacy, The Yogyakarta Special Region Police

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

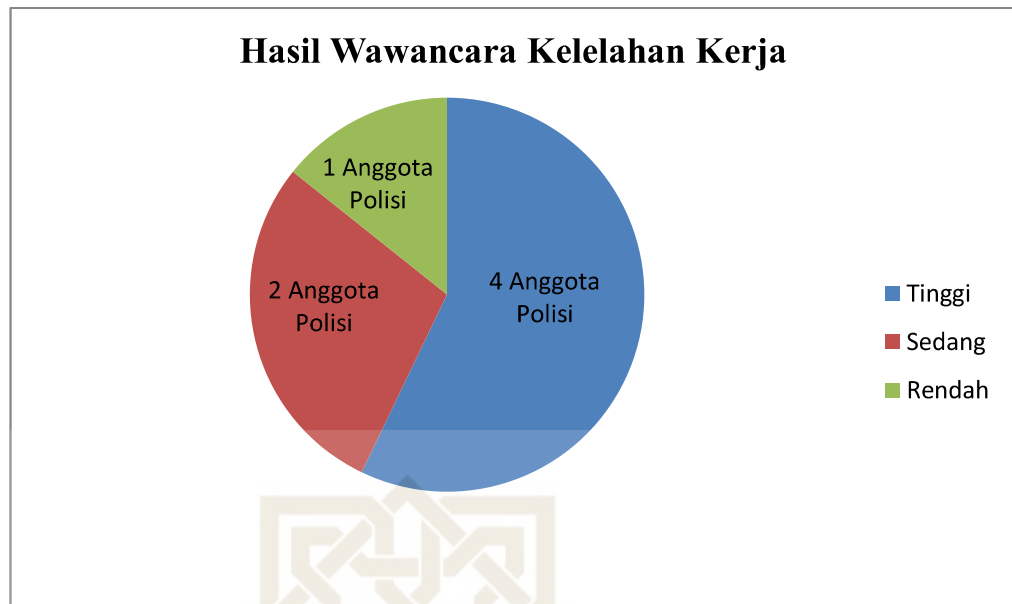
Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) merupakan lembaga eksekutif yang menangani dalam hal keamanan, penegakan hukum dan pelayanan keamanan terhadap masyarakat. Tugas dan fungsi pokok dari POLRI yaitu mewujudkan pelayanan ketertiban dan keamanan masyarakat yang prima dengan tegaknya hukum dan keamanan dalam negeri yang mantap serta terjalin sinergi yang polisional yang preventif yang mana hal tersebut sesuai dengan visi misi dari POLRI (POLRI, 2020). Polisi menjadi abdi bagi pelayan masyarakat yang mana dituntut dengan kinerjanya yang lebih profesional dan independen berdasarkan pada Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 13 bahwa polisi memiliki tugas utama, seperti memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat, penegakkan hukum, memberikan perlindungan, mengayomi dan pelayanan terhadap masyarakat (Pribadi, 2014). Maka dari itu, kepolisian merupakan sebuah pekerjaan yang penuh dengan resiko dan tanggung jawab yang tinggi.

Polisi diharuskan mampu menjaga keamanan masyarakat, mengusut kejahatan dan selalu berhati-hati dengan kemungkinan yang mengancam keselamatan jiwa anggota polisi. Maka dari itu polisi harus bisa mengontrol emosi serta membekali diri agar bisa bekerja dibawah tekanan (Waters & Ussery, 2007). Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Sutanto (2004) bahwa setiap anggota polisi dituntut untuk mampu

menyikapi berbagai konflik yang dialami dengan pekerjaan sehingga dapat merasa puas dengan pekerjaannya tanpa meninggalkan pekerjaannya menjadi anggota kepolisian.

Keberadaan polisi dalam negara sangat dibutuhkan, tanpa ada polisi maka hukum yang ada tidak bisa berjalan dengan baik (Handayani, 2007). Adanya banyak tuntutan sebagai polisi yang diharuskan tanggap dengan berbagai permasalahan, polisi juga diharuskan sigap dengan segala sesuatu yang ada. Maka anggota polisi harus siap sedia dengan segala macam pekerjaan yang di lakukannya secara profesionalisme.

Namun, pada faktanya pekerjaan yang dilakukan polisi dengan intensitas tinggi dapat menyebabkan beberapa anggota polisi mengalami kelelahan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil observasi yang peneliti lakukan saat di Polda Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) terdapat beberapa polisi yang mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas yang seharusnya, seperti adanya pembagian kerja yang tidak merata saat polisi memberikan tanggungjawabnya kepada orang lain karena harus mengerjakan tugas yang lain sehingga tugas yang diembannya pun tidak sesuai standar operasional prosedur (SOP). Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara terhadap 7 polisi Polda Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan rentang usia 25-50 tahun, sebagai berikut:



Dari hasil *preliminary research* dengan 7 orang subjek tersebut, terdapat 4 orang anggota kepolisian yang mengalami rasa lelah dengan intensitas tinggi akibat beban kerja di kantor sehingga mereka merasa tidak berkembang dan tidak mendapatkan jenjang karir. Sementara 2 anggota polisi dengan intensitas sedang menyatakan bahwa beban kerja yang diembannya berat sehingga anggota polisi merasa kaget dan harus bisa beradaptasi dengan pekerjaannya namun mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja. Sedangkan 1 orang anggota polisi dengan intensitas rendah merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga tidak begitu merasa kelelahan.

Menurut hasil penelitian Maidisanti (2018) menyebutkan bahwa anggota Polresta mengalami kelelahan kerja sebesar 29,4% dengan intensitas tinggi, 38,2% dengan intensitas sedang dan 32,4% dengan intensitas rendah. Kelelahan kerja (*burnout*) terjadi karena anggota polisi merasa bahwa dirinya tidak mampu menerima

begitu banyak tekanan kerja tinggi dan memilih untuk mengerjakan tugas dianggapnya mudah. Dikutip dalam liputan 6, 80% polisi yang mengalami kelelahan kerja yang diakibatkan oleh beban tugas kepolisian yang berat dan ditambah lagi masalah pribadi yang dialami anggota polisi (Liputan6.com, 2015). Menurut Demerouti & Bakker (2001) kelelahan kerja (*burnout*) merupakan munculnya sebuah sindrom psikologis pada karyawan ketika berada di lingkungan kerja dan mendapat tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan keterbatasan sumber daya yang dimiliki organisasi yang mana kondisi ini membuat karyawan mengalami tenaga menurun dan perasaan tidak mampu.

Richelson (dalam Mutiasari, 2010) kelelahan kerja (*burnout*) memiliki beberapa gejala yang terjadi pada individu diantaranya kelelahan karena mengalami proses kehilangan energi, karyawan lari dari tanggung jawab yang diberikan akibat dari beban kerja yang dirasakan, karyawan yang sudah lama bekerja mengalami kebosanan dalam bekerja dan sinisme, tidak sabar dan mudah tersinggung. Menurut Kusumawati & Johan (dalam Yeni & Niswati, 2012) akibat dari kelelahan kerja yang dialami oleh anggota polisi maka dapat terjadi kelelahan fisik, perasaan ketidakpuasan kepada diri dengan ketidakpercayaan kemampuan diri, sikap, perilaku, dan hasrat pencapaian individu yang kurang ditimbulkan dari intensitas kerja yang tinggi dan berkepanjangan.

Hariyadi (2006) menyebutkan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) merupakan sindrom kelelahan kerja yang disebabkan oleh tingginya beban dan tugas kerja yang

berlebihan di mana seseorang bekerja terlalu lama dan terlalu banyak bisa menyebabkan seseorang mengabaikan akan kebutuhan dan keinginannya sebagai individu karena tekanan yang diberikan lebih banyak dan karyawan dapat mengalami kelelahan kerja (*burnout*). Dampak negatif dari kelelahan kerja adalah menurunnya prestasi kerja, menunda-nunda pekerjaan, bermalas-malasan, membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi dan prestasi pekerja menjadi tidak maksimal bahkan dapat membuat pekerja tidak mau terlibat dengan lingkungannya yang dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang didapat dari pekerjaan (Pines & Maslach, 1993).

Kelelahan kerja (*burnout*) membuat keadaan organisasi yang tidak sehat serta merasa tidak nyaman oleh karyawan karena hasil kerja yang tidak dihargai, adanya peraturan yang tidak adil dan tidak ada pengembangan karir yang jelas sehingga dapat menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*). Ketika karyawan tidak nyaman dengan lingkungan kerja karena pekerjaan yang tidak kunjung selesai, imbalan yang tidak sesuai dan kurangnya penghargaan yang diberikan dari organisasi maka iklim organisasi menjadi terganggu (Maidisanti, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*) yaitu situasional (karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan, karakteristik organisasi) dan individual (demografis, karakteristik kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan). Faktor organisasi yang dimungkinkan dapat mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*) adalah iklim organisasi (Maslach, 2001).

Menurut penelitian Rudyarwaty (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kelelahan kerja (*burnout*) sebesar 53,7% karena lingkungan kerja yang tidak kondusif serta kurangnya penghargaan diri terhadap karyawan. Sedangkan, menurut Salari dkk (2013) menyatakan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) yang tinggi mempunyai rentan iklim organisasi yang buruk karena terjadi penekan yang cukup besar terhadap produktivitas kerja serta pekerjaan yang banyak membuat karyawan mengalami kelelahan secara mental maupun energi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sahrah (2017) ditemukan bahwa terdapat kelelahan kerja (*burnout*) yang dialami karyawan karena iklim organisasi berhubungan dengan kelelahan kerja (*burnout*) yang mana kondisi lingkungan kerja menentukan kenyamanan kerja karyawan di tempat kerja. Jika iklim organisasi berkontribusi dengan pencapaian kerja maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat saat sedang bekerja.

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat digambarkan dalam satu karakteristik atau sifat organisasi (Tagiuri dan Litwin (dalam Karundeng, 2013). Sedangkan menurut Sari (2009) iklim organisasi merupakan lingkungan internal baik eksternal yang mampu memengaruhi suatu sistem sosial yang ada di organisasi tersebut. Taguri & Litwin (Rudyarwaty dkk, 2018) iklim organisasi adalah kualitas lingkungan organisasi yang bertahan lama dan berlangsung terus menerus. Iklim organisasi terbangun karena adanya kesinambungan antara atasan dan bawahan yang saling mendukung dalam organisasi.

Aspek-aspek yang mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*) diantaranya fisik individu yang memiliki ciri-ciri meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah terluka, ketegangan otot serta gangguan tidur. Aspek yang kedua, emosi individu yang meliputi mudah emosi, sulit berkonsentrasi, putus asa, mudah cemas, ketidakpuasan kerja dan sulit beradaptasi. Aspek terakhir yaitu mental yang merupakan kelelahan berupa sensitif, bingung, mengurung diri, mudah marah serta kesepian (Masclah & Leither, 2001).

Iklm organisasi sangat bermanfaat bagi anggota kepolisian dalam menjalankan tugas pokoknya. Iklm organisasi mampu menimbulkan pengaruh positif terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja sehingga individu yang bekerja merasa nyaman apabila iklm organisasinya kondusif dan berjalan dengan baik (Susanti, 2013). Selain itu, faktor yang mempengaruhi seseorang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) yaitu faktor individu, di mana terdapat karakteristik kepribadian didalamnya, terkait dengan efikasi diri.

Menurut penelitian Maidisanti (2018) menyatakan bahwa efikasi diri mempengaruhi 35,3% terhadap kelelahan kerja (*burnout*) karena secara dominan disebabkan oleh tingginya keyakinan individu yang dimiliki yang mana untuk bersikap profesional saat bekerja sehingga individu bisa meminimalisir konflik saat bekerja serta keyakinan yang kuat untuk menghadapi permasalahan sulit yang muncul dan menekan dalam bekerja. Sedangkan penelitian Hartawati & Maryanti (2014) menyebutkan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi kelelahan kerja sebesar 52,5%

karena individu yang mempunyai efikasi diri yang tinggi dapat memberikan gairah dan bersikap ramah dengan sesama karyawan serta mereka mampu menangani permasalahan dalam dunia kerja.

Efikasi diri merupakan salah satu komponen yang penting di dalam perilaku anggota polisi. Efikasi diri adalah keyakinan dari seseorang bahwa dirinya mampu melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan tertentu (Wulandari,2013). Keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya untuk melakukan suatu tindakan dalam situasi spesifik (Bandura,1986). Keyakinan ini penting untuk anggota polisi karena seringkali anggota polisi memiliki keahlian yang berkaitan dengan tugas tertentu yang tidak memiliki keyakinan terhadap keterampilan tersebut yang tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan iklim organisasi, efikasi diri dan kelelahan kerja (*burnout*) pada Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah iklim organisasi dan efikasi diri memiliki hubungan terhadap kelelahan diri terhadap kelelahan kerja pada Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi, efikasi diri dan kelelahan kerja pada Polda Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

C. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini meliputi manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis yaitu :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan dan menambah referensi keilmuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis penelitian adalah :

- a. Bagi Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), Penelitian ini diharapkan dapat memberikan edukasi mengenai bagaimana pentingnya iklim organisasi, efikasi diri dan kelelahan kerja (*burnout*) yang terjadi pada anggota kepolisian. serta dapat mengetahui dampak yang terjadi akibat kelelahan kerja (*burnout*).
- b. Bagi instansi, penelitian ini dapat dikembangkan khususnya dalam bidang sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan iklim organisasi dan percaya diri dalam bekerja dengan memiliki efikasi diri yang baik sehingga dapat terhindar dari kelelahan kerja (*burnout*). .

- c. Bagi Karyawan, dengan adanya penelitian hubungan iklim organisasi, efikasi diri dan kelelahan kerja pada anggota kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sebagai edukasi mengenai pentingnya keyakinan yang tinggi dalam mengerjakan suatu tugas sehingga mampu mengantisipasi terjadinya kelelahan kerja disertai dengan efikasi diri dan iklim organisasi yang baik.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai kelelahan kerja (*burnout*) banyak peneliti temukan, namun sedikit yang membahas mengenai hubungan iklim organisasi dan efikasi diri terhadap kelelahan kerja (*burnout*). Hal tersebut menjadi perbedaan mendasar dari penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian yang sudah ada dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yang masih berkaitan dengan tema penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya masih berkaitan dengan tema penelitian yang peneliti akan teliti.

Pertama, “Pengaruh *Burnout* dan *Employee Engagement* terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Hotel” oleh Chairiza (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh *burnout* dan *employee engagement* terhadap intensi *turnover* karyawan hotel X Group. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Lingkert dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan yaitu *multiple regression* dengan menggunakan alat *software spss 17.00 for windows* dalam pengolahan datanya.

Subjek penelitian ini mengambil data populasi sebesar 216 orang seluruh karyawan hotel X *group*. peneliti menemukan bahwa *burnout* mempengaruhi tingkat turnover sebanyak 3,8%. Hasil yang di dapat dari penelitian ini yaitu *burnout* berpengaruh positif pada intensi *turnover* pada karyawan hotel X Group. Disimpulkan bahwa seseorang yang merasakan *burnout* yang tinggi, maka terjadi intensitas *turnover* pada karyawan hotel X tinggi.

Kedua, Psikostudia: Jurnal Psikologi yang berjudul “Hubungan antara Dukungan Sosial dengan *Burnout* pada Perawat di Rumah Sakit X” oleh Putra & Muttaqin (2020). Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout*. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala yang terdiri dari *Social Support questionnaire short form* (SSQSR) dan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) digunakan untuk mengukur dukungan sosial dan *burnout*. Subjek penelitian ini merupakan 67 perawat rumah sakit X yang bekerja minimal dua tahun yang terdiri dari 60 (89,6%) perawat perempuan dan 7 (10,4%) perawat laki-laki. Analisis menggunakan korelasi *Spearman*. Hasil dari penilitan ini menunjukkan aspek kualitas dukungan sosial dengan *burnout* memiliki hubungan negatif ($r = -0,397$; $p < 0,001$) namun, ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara aspek kuantitas dukungan sosial dengan *burnout* ($r = -0,114$; $p < 0,05$). Kesimpulan bahwa, individu dapat mengatasi *burnout tetapi* ketika mampu merasakan kepuasan terhadap dukungan sosial yang diterima bukan terkait jumlah dukungan sosial yang diterima.

Ketiga, penelitian dari Psikodimensia yang berjudul “*Burnout* Ditinjau dari *Employee Engagement* pada Karyawan” oleh Christianty dan Widhianingtanti (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout*. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu *burnout* dan *employee engagement* sebagai variabel terikat pada penelitian ini. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini sebagai metode pengumpulan data berupa skala *burnout & employee engagement*. Subjek penelitian ini berjumlah 34 orang karyawan yang bekerja dengan minimal masa kerja 3 tahun di PT BPR Restu Group dengan jabatan *account officer*. Analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini seperti korelasi *product moment*. Hasil penelitian yang didapatkan dari penelitian ini adalah ada hubungan yang sangat signifikan antara *employee engagement* dengan *burnout* pada karyawan yang berarti semakin tinggi *employee engagement*, maka *burnout* yang terjadi semakin menurun. Namun, sebaliknya ketika *employee engagement* semakin menurun maka *burnout* pada karyawan tinggi.

Sedangkan penelitian mengenai iklim organisasi, peneliti menemukan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu:

Pertama, Jurnal PSYCHO IDEA yang berjudul “*Burnout* Perawat Perempuan Ditinjau Dari Iklim Organisasi” oleh Sahrah, A. (2018). Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah iklim organisasi Rumah Sakit dapat mengakibatkan *burnout* pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit tersebut. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dan skala

burnout. Subjek penelitian ini sebanyak 40 perawat dengan memiliki ciri-ciri karyawan tetap, sudah memiliki masa kerja minimal 1 tahun, memiliki pendidikan minimal Diploma 1, dan berjenis kelamin perempuan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa persepsi perawat terhadap iklim organisasi Rumah Sakitnya menjadi sangat penting dalam mempengaruhi *burnout* yang dirasakan perawat.

Kedua, penelitian mengenai iklim organisasi yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSUD Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya” oleh Asi (2014). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi *burnout* pada tenaga kerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 106 responden dengan metode analisis statistik dengan *simple random sampling*. Hasil penelitian menyatakan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja perawat, sedangkan *burnout* berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja perawat. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut, iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap *burnout* dengan menunjukkan masing-masing memiliki pengaruh terhadap kerja para karyawan Karyawan Perawat RSUD Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya.

Ketiga, jurnal wacana psikologi Universitas Sebelas Maret yang berjudul “Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Iklim Organisasi dengan *Burnout* pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Sleman” oleh Rudyarwaty dkk

(2018). Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dan iklim organisasi *burnout*, hubungan kecerdasan emosidengan *burnout* dan hubungan iklim organisasi dengan *burnout* pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Sleman. Metode penelitian ini menggunakan studi populasi dengan subjek penelitian sebanyak 116 karyawan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI), skala Kecerdasan Emosi dibuat oleh peneliti sendiri mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Daniel Goleman (2005) dan skala iklim organisasi dimodifikasi skala yang dibuat oleh Yuliana (2007) mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom tahun 1985. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan *test of linearity*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan iklim organisasi dengan *burnout* pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Sleman.

Sedangkan penelitian mengenai efikasi diri, peneliti menemukan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu:

Pertama, Jurnal Psikologi Jambi yang berjudul “Hubungan antara *Self-Efficacy* dan *Burnout* pada Anggota Polisi Satnarkoba Polresta Jambi” oleh Maidisanti, (2018). Tujuan dari penelitian tersebut yaitu mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout* pada anggota polisi Satnarkoba khususnya di Polresta Jambi. Metode penelitian yang digunakan berupa metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian tersebut menggunakan Teknik analisis data yang

digunakan adalah *Pearson Product Moment* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar-variabel dan statistika deskriptif untuk mengetahui gambaran kedua variabel pada partisipan serta karakteristik subjek. Jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah 34 orang dari seluruh anggota polisi Satnarkoba Polresta. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara *Self-Efficacy* dan *Burnout* pada Anggota Polisi Satnarkoba Polresta Jambi dengan $r = -0,594$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), di mana semakin tinggi *self-efficacy* anggota polisi Satnarkoba maka semakin rendah kecenderungan mereka mengalami *burnout*.

Kedua, Jurnal Psikologi Esa Unggul yang berjudul “Hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Burnout* pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah “X” di Jakarta” oleh Hartawati & Mariyanti (2013). Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada pengajar taman kanak-kanak sekolah “X” di Jakarta. Metode penelitian bersifat kuantitatif korelasional non eksperimental yang instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner *burnout* dan kuesioner *self efficacy*. Teknik sampling yang digunakan merupakan sampel jenuh. Subjek penelitian yang digunakan berjumlah 40 orang yang merupakan pengajar TK sekolah “X” di Jakarta. Hasil penelitian tersebut, terdapat hubungan negatif antara *Self-Efficacy* dengan *Burnout* pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah “X” di Jakarta. Hal ini mengandung pengertian bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin rendah *burnout* pada pengajar taman kanak-kanak sekolah “X” sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka semakin tinggi *burnout*

yang terjadi pada pengajar taman kanak-kanak sekolah “X” yang mempunyai nilai sebesar 47%.

Ketiga, penelitian mengenai efikasi diri yang berjudul “*Correlational Between Self Efficacy And Burnout In Primary Inclusion Teacher*” oleh Septianisa & Caninsti (2016). Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat hubungan antara efikasi diri dengan kelelahan kerja pada guru sekolah dasar inklusi. Metode penelitian yang digunakan berupa penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala *Bandura’s Instrument Teacher Self Efficacy Scale* dan *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif dengan dua variabel yaitu *Person Product Moment*. Subjek penelitian ini berjumlah 80 orang guru dengan 12 sekolah inklusi di Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil penelitian, nilai r yaitu $-0,112$ dan angka signifikansi $0,324$ ($p > 0,05$) yang mengandung arti bahwa tidak terjadi terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kelelahan kerja pada guru di sekolah dasar inklusi.

Perbedaan dalam Penelitian ini dengan penelitian terdahulu diantaranya Perbedaannya meliputi alat ukur, teori, variabel dan subjek yang diteliti. Berikut ini penelitian dijelaskan secara lebih rinci tentang perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

1. Tema / topik

Topik terkait kelelahan kerja (*burnout*) sudah pernah diteliti sebelumnya seperti penelitian dari Maidisanti (2018), Chairiza (2018) dan Putra & Muttaqin

(2020). Untuk topik iklim organisasi memiliki kesamaan tema dengan penelitian Sahrah, A. (2018), Asi (2014) dan Rudyarwaty dkk (2018). Pada topik efikasi diri yaitu Hartawati & Mariyanti (2013), dan Septianisa & Caninsti (2016). namun dalam penelitian kelelahan kerja dihubungkan dengan iklim organisasi dan efikasi diri belum pernah diteliti sebelumnya.

2. Teori

Peneliti menggunakan teori kelelahan kerja (*burnout*) milik Maslach (2001). Beberapa teori penelitian banyak yang menggunakan teori tersebut namun tidak banyak teori yang menjelaskan lengkap secara pengertian, dimensi, dan faktor mempengaruhi. Maka dari itu peneliti memakai teori dari Maslach karena cukup lengkap dalam kajian teorinya. Beberapa penelitian sebelumnya banyak menggunakan teori dari Maslach. Penelitian sebelumnya milik Christianty (2014) menggunakan teori dari Pines dan Arosan. Peneliti menggunakan alat ukur yang berbeda dari sebelumnya pada penelitian ini.

Teori iklim organisasi yang dipakai menggunakan teori dari Robert Stringer (2002). Banyak teori yang membahas mengenai iklim organisasi, namun dalam beberapa penelitian tidak banyak teori yang menjelaskan secara lengkap mengenai pengertian, dan dimensi dari iklim organisasi. Maka dari itu, peneliti menggunakan teori dari Robert Stringer karena cukup lengkap dalam kajian teori. Penelitian sebelumnya Rudyarwaty dkk (2018) menggunakan teori dari Davis dan Newstrom (1985).

Teori dari efikasi diri yang digunakan dari Albert Bandura (1997). Teori dari Albert Bandura memiliki definisi dan dimensi yang cukup lengkap dibandingkan dengan beberapa teori lainnya.

3. Alat Ukur

Peneliti membuat alat ukur sendiri dengan berdasarkan dari teori Maslach (2001) untuk mengukur *burnout* pada karyawan di lembaga badan narkotika nasional provinsi Yogyakarta. Sedangkan alat untuk mengukur efikasi diri peneliti merumuskan alat ukur sendiri dengan berdasarkan dimensi teori dari Albert Bandura. Iklim organisasi menggunakan teori dari Robert Stringer dengan beberapa dimensi yang sudah ada.

4. Subjek

Subjek penelitian ini adalah Anggota Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis mayor pada penelitian ini diterima dimana nilai signifikansi yakni 0,034 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan negatif iklim organisasi dan efikasi diri terhadap kelelahan kerja. Semakin tinggi iklim organisasi dan efikasi diri maka, semakin rendah tingkat kelelahan kerja. Variabel bebas pada penelitian ini yakni iklim organisasi dan efikasi diri bersama sama memiliki pengaruh sebesar 17,1% terhadap kelelahan kerja.
2. Hipotesis minor pertama pada penelitian ini diterima dimana nilai signifikansi yakni 0,025 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan iklim organisasi terhadap kelelahan kerja. Semakin tinggi iklim organisasi maka, semakin rendah tingkat kelelahan kerja. Variabel bebas pada penelitian ini yakni iklim organisasi bersama sama memiliki pengaruh sebesar 29,5% terhadap kelelahan kerja.
3. Hipotesis minor kedua pada penelitian ini diterima dimana nilai signifikansi yakni 0,011 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan negatif efikasi diri terhadap kelelahan kerja. Semakin tinggi efikasi diri maka, semakin rendah

tingkat kelelahan kerja. Variabel bebas pada penelitian ini yakni kesepian bersama sama memiliki pengaruh sebesar 20,3% terhadap kelelahan kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil, pembahasan, serta kesimpulan pada penelitian ini, terdapat beberapa saran yaitu sebagai berikut;

a. Bagi Anggota Kepolisian

Berdasarkan hasil penelitian, Penelitian ini diharapkan agar anggota kepolisian dapat mengetahui dan memperhatikan bahwa iklim organisasi dan efikasi diri merupakan hal yang penting dalam pekerjaan karena mampu membuat tenang, nyaman dan semangat dalam bekerja supaya terhindar dari kelelahan kerja (*burnout*).

Adanya iklim organisasi dan efikasi diri dapat menjadikan anggota kepolisian merasa percaya diri, diperhatikan, dan dihargai dalam instansi kepolisian, serta adanya kesepakatan bersama dengan berbagai pihak agar kebijakan yang sudah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan baik serta semakin meningkatkan iklim organisasi dan efikasi diri pada instansi tersebut, maka dapat menurunkan kelelahan kerja pada anggota kepolisian, begitu pula sebaliknya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama yaitu kelelahan kerja (*burnout*), maka disarankan untuk menggunakan variabel-variabel yang turut memberikan pengaruh kelelahan kerja (*burnout*). Peneliti menambahkan untuk penelitian selanjutnya agar membuat kuisisioner dengan jumlah aitem yang tidak terlalu banyak.

Berdasarkan proses dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Terdapat saran yang diajukan oleh peneliti yakni bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi serta subjek penelitian lain. Kedua, karena peneliti membuat alat ukur sendiri, sehingga pembuatan jumlah aitem pada kuisisioner terlalu banyak. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar membuat aitem kuisisioner sesuai dengan yang dibutuhkan sehingga subjek tidak merasa bosan dalam mengisi kuisisioner penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Isnaini, N. (2017). Human Relation, Burnout dan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Di Rs Muhammadiyah Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo. *Prosiding Tantangan Bisnis Era Digital*, 1(1).
- Adawiyah, R. A. R. (2013). Kecerdasan emosional, dukungan sosial dan kecenderungan *burnout*. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2).
- Alwisol. (2004). Psikologi kepribadian (edisi revisi). Malang: UMM press.
- Arif, Mirrian Sjoifan. (2014). Hubungan Antara Administrasi, Organisasi, dan Manajemen. Modul. repository.ut.ac.id.
- Asi, S. P. (2014). Pengaruh iklim organisasi dan *burnout* terhadap kinerja perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515-523.
- Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2016). Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(1), 38-47.
- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2474-2500.
- Azwar, S. (1999). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). Reliabilitas & Validitas. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). Reliabilitas dan Validitas edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bappeda. jogjaprovo.go.id. (2020). Data Vertikal Kepolisian. Diunduh pada Tanggal 10 November 2020, dari http://bappeda.jogjaprovo.go.id/dataku/data_dasar/index/443-jumlah-tindak-kriminal.
- Baron, J.L & Greenberg, J. (1990). *Behavior In Organization Understanding And Managing The Human Side of Work*. Third Edition New York ; Allyn & Bacon
- Bandura, A. (1997). *Excercise of self control*. New York: W.H Freeman and Company.
- Bandura, A. (1991). *Self Efficacy Mechanism In Psychological And Health-*

Promoting Behavior. Prentice Hall. New Jersey.

- Chairiza, D., Zulkarnain, Z., & Zahreni, S. (2018). Pengaruh *Burnout* dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. *ANALITIKA*, 10(2), 69-79.
- Cherniss, C. (1991). Career Commitment In Human Service Professionals: A Biographical Study. *Human Relations*, 44(5): 419-437.
- Christianty, T. O. V. & Widhianingtanti, L. T. (2016). *Burnout* ditinjau dari *employee engagement* pada karyawan. *Psikodimensia*, 15(2). 351.
- Christianty, T. O. V. (2016). *Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan Bpr Restu Group* (Doctoral Dissertation, Unika Soegijapranata).
- Cohen, A., & Abedallah, M. (2015). The mediating role of *burnout* on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. *Management Research Review*
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of *burnout*. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Elias, H., Noordin, N., & Mahyuddin, R. H. (2010). Achievement motivation and self-efficacy in relation to adjustment among university students. *Journal of social sciences*, 6(3), 333-339.
- Gilemer, B. V. H. (1961). *Industrial psychology* (second edition). New York: *Mc-Graw-Hill inc.*
- Greenberg, J., Baron, R. A., & Grover, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work.*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Mutivariete dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno.(2017). *Statistik (Edisi Revisi).* Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hamdi. (2004). *Kepuasan kerja dan burnout pada polisi: Kasus di mapoltabes pontianak.* Tesis. Program PascasarjanaUniversita Gadjah Mada Yogyakarta.
- Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1).

- Hardjana, A. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.(3)1, Juni: 1-36.
- Hartawati, D., & Mariyanti, S. (2013). Hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Burnout* pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah “X” di Jakarta. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 12(20), 126567.
- Hatta, R. H., Noor, H. H. (2015). Hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada anggota polisi pengendali massa (dalmas) polrestabes bandung. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung*, 124-129.
- Hendrix, A. E., Avededo, E. O., & Hebbert, E. (2000). An Examination of Stress and Burnout in Certified Athletic Trainers at Division IA Universities. *Journal of Behaviour and mental health*, 1 (2).
- Hepner, H. (1973). *Psychology applied of life and work*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall.
- Hoy, W., & Miskel, C. (2008). *Educational Administration: Theory, Research and Practise*. New York: Mcgraw Hill. New York
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 94-106.
- Idrus, S. (2014). Pengaruh efikasi diri terhadap *burnout* pramuwisata di nusa tenggara barat. *Media bina ilmiah*. ISSN No. 1978-3787.
- Ina, M.(2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Manado. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 2(3).
- Khotimah, K. (2010). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dengan Burnout pada Perawat RSUD Budi Rahayu Pekalongan*. Pekalongan: Universitas Diponegoro.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). *The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment*. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.

- Mabes Polri: Ada Penelitian, 80 Persen Polisi Stres. (2015, November 02). . Diakses 10 September 2020. <https://www.liputan6.com/news/read/2355394/mabes-polri-ada-penelitian-80-persen-polisi-stres>.
- Maidisanti, R. R. (2018). Hubungan Antara Self-Efficacy Dan *Burnout* Pada Anggota Polisi Satnarkoba Polresta Jambi. *Jurnal Psikologi Jambi*, 3(1), 14-14..
- Malakh-Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. Free Pr.
- Malik, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Psikoborneo*, 1(4).
- Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective*,[in:] Schaufeli W., Maslach C., Marek T.,(eds.): *Professional burnout: recent developments and research*.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout. Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Miranda, D. (2013). Strategi Coping dan Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion) pada Ibu yang Memiliki Anak Berkebutuhan Khusus. *Psikoborneo*, 1(2).
- Miner, J.B. (1988). “*Organizational Behavior: Performance And Productivity*”First Edition,New York: Random House Business Division,
- Mutiasari, M. (2010). Strategi Mengatasi *Burnout* di Tempat Kerja. *Probisnis*, 3(1).
- Ormord, J. E. (2009). Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang. *Jakarta: Penerbit Erlangga*.
- Pamardi, B. B., & Widayat, I. W. (2014). *Self-efficacy* dengan penyesuaian diri pada taruna Akademi Angkatan Laut. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 3(1), 42-49.
- Permatasari, A., & Munandar, S. (2017). Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada karyawan di Matahari Department Store Cabang Lippo Plaza Kendari tahun 2016. (*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*), 2(5).
- Pines, A., & Kafry, D. (1978). Occupational tedium in the social services. *Social work*, 23(6), 499-507.
- Pines, A.M. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.

- Pribadi, R. A. (2014). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-11.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Sari, R. E. Y. D. (2019). Peran Efikasi diri dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213-228.
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Polri, (2020). Sejarah Polri. Diakses pada 20 November 2020. <https://www.polri.go.id/tentang-sejarah>.
- Puspitasari, D. A., & Handayani, M. M. (2014). Hubungan tingkat self-efficacy guru dengan tingkat *burnout* pada guru sekolah inklusif di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 3(1), 59-68.
- Handayani, Astuti. (2007). Hubungan antara Self Esteem dengan Kepuasan Kerja pada Polisi. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Wangsa Manggala.
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan *Burnout* Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 82-83.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. H. (2001). Organisasi perusahaan: teori, struktur dan perilaku. *Edisi Kedua, cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta*.
- Robbins, P.S, & Judge, T. (2012). Perilaku organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Organizational behavior 15th edition. *US: Prentice Hall*.
- Rudyardwaty, H. D., Wicaksono, B., & Priyatama, A. N. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosi dan iklim organisasi dengan *burnout* pada pegawai kantor pelayanan pajak (kpp) pratama Sleman. *WACANA*, 10(1).
- Rustiana, E.R. (2008). *Burn-out* akibat Stres Kerja. *Jurnal KEMAS*, 4, 81-88.
- Sahrah, A. (2018). *Burnout* perawat perempuan ditinjau dari iklim organisasi. *Psycho Idea*, 15(2), 88-97

- Sahrah, Alimatur., (2017). *Burnout Nurses Women Reviewed From Organization Climate. Psycho Idea*. Fakultas Psikologi – Universitas Mercubuana Yogyakarta. ISSN 1693-1076.
- Salari, F., Zainalipour, H., & Fini, A. S. (2013). Investigation The Relationship Between Organizational Climate And Job Burnout Of Personel In University Of Bandar Abbas. *Academic Journal Of Psychological Studies*, 2 (2), 39-46
- Santrock, J. W. (2003). *Psychology*. Mc Graw-Hill
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice. Career development international*.
- Schwarzer, R. dan Hallum, S. (2008). *Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediationanalyses. Applied psychology: an international review*, vol. 57, pp152-171.
- Sneider, B., Ehrahart, G. M., & Macey, W. H. (2013). Organization climate and culture. *Annual Review Psychology*, 64 , 61-88.
- Simamora, H., (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbitan STIE
- Septianisa, S., & Caninsti, R. (2016). Hubungan Efikasi diri Dengan *Burnout* Pada Guru Di Sekolah Dasar Inklusi. *Jurnal Psikogenesis*, 4(1), 126-137.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23-32.
- Smith, J.C. (1993). *Understanding stress and coping*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Sobirin, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: UT.
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46- 56
- Stringer, R. (2002). *Leadership an organization climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Suarningsih, N. L. P., Alamsyah, A., & Thoyib, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 233-240.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Suhardi, F. (1990). Iklim organisasi. *ANIMA*. (V1) 21, 70-76.
- Sukandarrumidi, (2012). *Metode penelitian; petunjuk praktis peneliti pemula*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon Optimisme Ekonomi Indonesia*, 229-239.
- Suseno, M. N. M. (2012). *Statistika: Teori dan aplikasi untuk penelitian ilmu sosial dan humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.
- Sutanto. (2004). *Buku Pedoman Pelaksanaan Tugas Bintara POLRI di Lapangan*. KNRI.
- Sutrisno, H. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai*. Yogyakarta, FP UGM.
- Tamrin, M.H., Hassan, S., & Jannang, A. R. (2020). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Dengan Kecerdasan Emosional Dan Efikasi diri Sebagai Pemediasi pada Guru SLB di Kota Ternate. *JURNAL ILMIAH WAHANA PENDIDIKAN*, 6(2), 72-81.
- Togia, Aspasia. (2005) Measurement of Burnout and The Influence of Background Characteristics in Greek Academic Librarians. *Library management*.
- Toulson, P., & Smith, M. (1994). The relationship between organizational climate and employee perceptions of personnel management practices. *Public Personnel Management*, 23(3), 453-468.
- Vallen, G. K. (1993). Organizational climate and *burnout*. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 34(1), 54-59.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI).
- Wirawan, N. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, S. (2013). Pengaruh efikasi diri terhadap minat berwirausaha pada siswa kelas XII di SMK Negeri 1 Surabaya. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, 1(1).

- Yeni, Y., & Niswati, I. (2017). Pengaruh *burnout* terhadap motivasi berprestasi dalam bekerja pada sales. *Psibernetika*, 5(2).
- Yuliana, E. S., & Yuniasanti, R. (2013). Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada polisi wanita di Polres Kulon Progo. *Jurnal Sosio Humaniora*, 4(5), 62-73.

