

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP  
*BURNOUT* PADA POLISI ANGGOTA DITLANTAS  
POLDA METRO JAYA**



**Oleh:  
Mulya Nilawati Prihanti  
1125125680  
Psikologi**

**SKRIPSI**

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan  
Gelar Sarjana Psikologi**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2016**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA  
SIDANG SKRIPSI**

Judul Skripsi : Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Burnout*  
pada Polisi Anggota Ditlantas Polda Metro Jaya

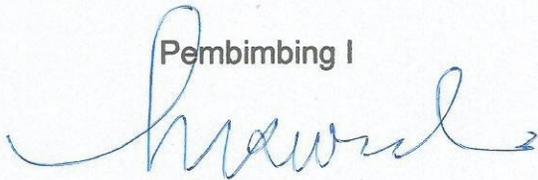
Nama Mahasiswa : Mulya Nilawati Prihanti

Nomor Registrasi : 1125125680

Jurusan/Program Studi : Psikologi

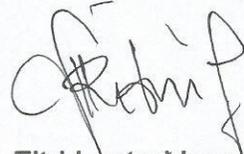
Tanggal Ujian : 19 Juli 2016

Pembimbing I



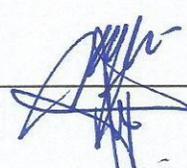
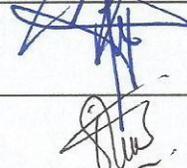
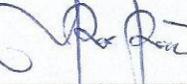
Herwido Haribowo, Ph.D  
NIP.1954110081981031003

Pembimbing II



Fitri Lestari Issom, M.Si  
NIP.198005212008012008

**Panitia Ujian/Sidang Skripsi/Karya Inovatif**

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggung Jawab)*		3/08 - 2016
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Wakil Penanggung Jawab)**		3/08 - 2016
Mira Ariyani, Ph.D (Ketua Penguji)***		2/08 - 2016
Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM (Anggota)****		30/07 - 2016
Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D (Anggota)****		30/07 - 2016

**Catatan:**

- \* Dekan FIP
- \*\* Pembantu Dekan I
- \*\*\* Ketua Program Studi
- \*\*\*\* Dosen Penguji selain pembimbing dan Ketua Program Studi

## LEMBAR PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Mulya Nilawati Prihanti

Nomor Registrasi : 1125125680

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “*Pengaruh Locus of Control terhadap Burnout pada Polisi Anggota Ditlantas Polda Metro Jaya*” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Mei 2016
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 26 Juli 2016  
Yang Membuat Pernyataan

Mulya Nilawati Prihanti

## **LEMBAR MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MAN JADDA WA JADDA**

**“Barang siapa bersungguh-sungguh pasti akan mendapatkan hasil”**

### **THE ONLY PERSON WHO IS EDUCATED IS THE ONLY ONE WHO HAS LEARNED HOW TO LEARN AND CHANGE**

**“Satu-satunya orang yang berpendidikan adalah satu-satunya orang yang  
telah belajar bagaimana untuk belajar dan berubah”**

**-Carl Rogers-**

### **MIRACLE IS ANOTHER NAME OF HARD WORK**

**“Keajaiban adalah nama lain dari kerja keras”**

**-Kang Tae Joon-**

**Teruntuk,  
Ayah, Ibu, dan Adik-adikku yang ingin aku bahagiakan**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mulya Nilawati Prihanti  
NIM : 1125125680  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

### **Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Burnout* pada Polisi Anggota Ditlantas Polda Metro Jaya**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 26 Juli 2016  
Yang menyatakan

Mulya Nilawati Prihanti

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP *BURNOUT* PADA POLISI  
ANGGOTA DITLANTAS POLDA METRO JAYA**

**2016**

**MULYA NILAWATI PRIHANTI**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang bertugas pada Subdirektorat registrasi dan indentifikasi (Subditregident) dan Satuan Penjagaan dan Pengaturan (Satgatur). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quota sampling* dimana sampel ditentukan sampai kuota yang diinginkan terpenuhi. Instrumen yang digunakan adalah *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dengan 24 pertanyaan dan *Internal, Powerful others, Chance* (IPC) *Locus of Control* dengan 19 pertanyaan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat terdapat pengaruh positif yang signifikan *internal locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya, serta terdapat pengaruh negatif yang signifikan *external locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya.

Kata kunci: *Locus of control, burnout.*

**THE INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL TOWARDS POLICE  
OFFICER'S BURNOUT IN DITLANTAS POLDA METRO JAYA**

**2016**

**MULYA NILAWATI PRIHANTI**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of locus of control towards police officer's burnout in Ditlantas Polda Metro Jaya. This study includes into quantitative research. Sample in this study amounted to 100 respondents who served in Subdirektorat registrasi dan indentifikasi (Subditregident) and Satuan Penjagaan dan Pengaturan (Satgatur). Sampling technique used in this study is quota sampling which the sample is determined until the desired quota is fulfilled. The instrument used is the Maslach Burnout Inventory (MBI) with 24 questions and Internal, Powerful others, Chance (IPC) Locus of Control with 19 questions. The results showed significant positive influence internal locus of control towards police officer's burnout in Ditlantas Polda Metro Jaya, and there is a significant negative influence of external locus of control towards police officer's burnout in Ditlantas Polda Metro Jaya.*

*Keywords: Locus of control, burnout.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan kekuatan yang diberikan-Nya sehingga penelitian dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Burnout* pada Polisi Anggota Ditlantas Polda Metro Jaya”**.

Penelitian skripsi ini dilakukan guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Negeri Jakarta. Dalam penyelesaian skripsi ini peneliti mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan yang baik ini perkenankan peneliti untuk mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
2. Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta
3. Bapak Herwindo Haribowo, Ph.D selaku dosen pembimbing I yang telah mendorong, membimbing, serta memberi arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Fitri Lestari Issom, M.Si selaku dosen pembimbing II
5. Seluruh dosen Program Studi Psikologi yang telah membimbing dan memberikan bantuan kepada peneliti selama berkuliah dan penyelesaian skripsi ini.
6. Staf dan karyawan Program Studi Psikologi yang telah memberikan bantuan administrasi.

7. Seluruh pihak di Kepolisian Polda Metro Jaya, terutama Ditlantas, Ditintelkam, Subditregident, dan Satgatur yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan bagi peneliti untuk dapat melaksanakan penelitian guna menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluarga besar yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih kepada Ayah saya Maklumir, SE., Ibu saya Sasmini, serta kedua adik saya Mutiara Andara Sari dan Yusuf Gano Yudistira atas seluruh dukungan baik dukungan secara moril maupun materil.
9. Sahabat saya yaitu “Barbie” yaitu Adinda, Afi, Denistya, Finanda, Hilda, dan Hilma yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada saya baik selama perkuliahan dan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman Nonreguler D yang juga banyak memberikan bantuan dalam menyelesaikan bermacam-macam tugas yang ada, terima kasih banyak.
11. SHINee yang selalu menjadi *mood booster* bagi saya terima kasih Lee Jinki, Kim Jonghyun, Kim Kibum, Choi Minho, dan Lee Taemin atas karya-karyanya.
12. Seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya peneliti memohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang ada, makaa segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan sebagai penyempurnaan penelitian ini.

Jakarta, 12 Juli 2016

Mulya Nilawati Prihanti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Pembatasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 <i>Burnout</i> .....	8
2.1.1 Definisi <i>burnout</i> .....	8
2.1.2 Aspek <i>burnout</i> .....	9
2.1.3 Proses <i>burnout</i> .....	11
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>burnout</i> .....	12
2.1.5 Ciri-ciri <i>burnout</i> .....	16
2.1.6 Dampak <i>burnout</i> .....	16
2.2 <i>Locus of Control</i> .....	18
2.2.1 Definisi <i>locus of control</i> .....	18
2.2.2 Aspek <i>locus of control</i> .....	19
2.2.3 Ciri-ciri <i>internal</i> dan <i>external locus of control</i> .....	21
2.3 Polri.....	22
2.3.1 Polda Metro Jaya.....	23
2.3.2 Direktorat Lalu Lintas.....	24
2.4 Tinjauan Pustaka <i>Locus of Control</i> dan <i>Burnout</i> .....	25
2.5 Kerangka Berpikir .....	26

2.6	Hipotesis .....	28
2.7	Penelitian yang Relevan .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>32</b>
3.1	Tipe Penelitian .....	32
3.2	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	33
3.2.1	Definisi konseptual .....	33
3.2.1.1	Definisi konseptual <i>locus of control</i> .....	33
3.2.1.2	Definisi konseptual <i>burnout</i> .....	33
3.2.2	Definisi operasional .....	33
3.2.2.1	Definisi operasional <i>locus of control</i> .....	33
3.2.2.2	Definisi operasional <i>burnout</i> .....	33
3.3	Populasi dan Sampel .....	34
3.3.1	Populasi.....	34
3.3.2	Sampel .....	34
3.3.3	Teknik pengambilan sampel .....	34
3.3.4	Karakteristik sampel .....	35
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4.1	Instrumen <i>locus of control</i> .....	36
3.4.2	Instrumen <i>burnout</i> .....	38
3.4.3	Tahap penyusunan instrumen .....	40
3.4.4	Validitas instrumen .....	41
3.4.5	Reliabilitas instrumen .....	44
3.5	Analisis Data .....	46
3.5.1	Analisis data deskriptif .....	46
3.5.2	Uji normalitas dan linieritas.....	46
3.5.3	Analisis data statistik .....	46
3.5.4	Hipotesis statistik.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>48</b>
4.1	Gambaran Responden Penelitian .....	48
4.2	Prosedur Penelitian.....	56
4.2.1	Persiapan penelitian .....	56
4.2.2	Pelaksanaan penelitian .....	57
4.3	Hasil Analisis Data Penelitian .....	58
4.3.1	Data deskriptif <i>locus of control</i> .....	58
4.3.1.1	Kategorisasi skor <i>locus of control</i> .....	59
4.3.2	Data deskriptif <i>burnout</i> .....	62
4.3.2.1	Kategorisasi skor <i>burnout</i> .....	64
4.3.3	Uji normalitas.....	65
4.3.4	Uji linieritas .....	66
4.3.5	Uji hipotesis .....	68
4.3.5.1	<i>Internal locus of control</i> dan <i>burnout</i> .....	68
4.3.5.2	<i>External locus of control</i> dan <i>burnout</i> .....	70

4.4	Pembahasan.....	72
4.5	Keterbatasan Penelitian.....	74
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....</b>		<b>76</b>
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Implikasi.....	76
5.3	Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>82</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>		<b>126</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blueprint</i> Skala <i>Locus of Control</i> .....	37
Tabel 3.2	Kategori Jawaban dan Skoring Skala <i>Locus of Control</i> .....	37
Tabel 3.3	<i>Blueprint</i> Skala <i>Burnout</i> .....	38
Tabel 3.4	Kategori Jawaban dan Skoring Skala <i>Burnout</i> .....	39
Tabel 3.5	Hasil Uji Coba Skala <i>Locus of Control</i> .....	42
Tabel 3.6	Hasil Uji Coba Skala <i>Burnout</i> .....	43
Tabel 3.7	Kaidah Reliabilitas Guilford .....	44
Tabel 4.1	Gambaran Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.2	Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
Tabel 4.3	Gambaran Responden Berdasarkan Bidang Tugas .....	51
Tabel 4.4	Gambaran Responden Berdasarkan Pangkat .....	53
Tabel 4.5	Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 4.6	Distribusi Data Skala <i>Locus of Control</i> .....	58
Tabel 4.7	Kriteria Kategorisasi <i>Locus of Control</i> .....	61
Tabel 4.8	Gambaran Kategorisasi <i>Locus of Control</i> .....	61
Tabel 4.9	Distribusi Data Skala <i>Burnout</i> .....	62
Tabel 4.10	Gambaran Kategorisasi <i>Burnout</i> .....	64
Tabel 4.11	Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov.....	66
Tabel 4.12	Uji Linieritas .....	67
Tabel 4.13	Persamaan Regresi <i>Internal Locus of Control</i> dan <i>Burnout</i> ..	68
Tabel 4.14	Uji Regresi <i>Internal Locus of Control</i> dan <i>Burnout</i> .....	68
Tabel 4.15	<i>Model Summary Internal Locus of Control</i> dan <i>Burnout</i> .....	69
Tabel 4.16	Persamaan Regresi <i>External Locus of Control</i> .....	70
Tabel 4.17	Uji Regresi <i>External Locus of Control</i> dan <i>Burnout</i> .....	71
Tabel 4.18	<i>Model Summary External Locus of Control</i> dan <i>Burnout</i> .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses <i>Burnout</i> .....	12
Gambar 2.2	Kerangka Berpikir.....	28
Gambar 3.1	Prosedur Penyusunan Instrumen Penelitian .....	40
Gambar 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	51
Gambar 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Bidang Tugas.....	52
Gambar 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat.....	54
Gambar 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Gambar 4.6	Distribusi Data <i>Locus of Control</i> .....	59
Gambar 4.7	Kategorisasi <i>Locus of Control</i> .....	62
Gambar 4.8	Distribusi Data <i>Burnout</i> .....	63
Gambar 4.9	Kategorisasi <i>Burnout</i> .....	65
Gambar 4.10	Scatter Plot Linieritas <i>Locus of Control</i> dan <i>Burnout</i> .....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Uji Coba .....	82
Lampiran 2	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	86
Lampiran 3	Kuesioner Final .....	98
Lampiran 4	Data Deskriptif.....	102
Lampiran 5	Uji Asumsi .....	107
Lampiran 6	Uji Hipotesis .....	110

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sebagai negara hukum Indonesia memiliki kewajiban untuk dapat melindungi masyarakat dari berbagai ancaman dan mengayomi masyarakat, sehingga dapat tercipta kesejahteraan. Untuk mencapai kesejahteraan tersebut maka diperlukan pihak yang dapat mengatur tindakan masyarakat serta dapat mengawasi dan menegakan hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Pihak yang bertanggung jawab untuk menegakan hukum serta mengayomi masyarakat adalah Kepolisian Republik Indonesia (Polri).

Menurut UU Kepolisian RI No.2 Tahun 2002 fungsi polisi di Indonesia meliputi pemeliharaan keamanan, ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, serta pelayanan terhadap masyarakat agar terwujudnya masyarakat yang dinamis, selaras, serta sejahtera. Untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik seorang polisi harus dapat menangani masalah yang ada dalam masyarakat. Polisi tidak hanya menjadi penegak hukum (*law enforcement officer*) semata, namun seorang polisi juga harus mampu menjadi pemecah masalah sosial (*social problem solver*) serta memburu kejahatan (*crime hunter*) (Tabah, 2002).

Polisi dituntut untuk mampu menempatkan diri ditengah masyarakat dan bersikap ramah guna melindungi dan mengayomi masyarakat, selain itu polisi juga dituntut untuk dapat bersikap tegas dan keras sebagai aparat penegak hukum, serta mampu untuk menghadapi berbagai situasi yang ada (Tabah, 2002). Hal inilah yang menjadi keunikan bagi seorang polisi karena polisi harus berinteraksi langsung

dengan masyarakat dan menghadapi elemen masyarakat yang melanggar hukum serta mengancam keamanan.

Dalam ulasan yang bertajuk “*The Most Stressful Jobs of 2016*”, menunjukkan hasil survei yang dilakukan oleh salah satu lembaga survei *online* yang berfokus kepada pekerjaan yaitu *careercast.com*, menunjukkan bahwa polisi berada pada peringkat keempat pada pekerjaan yang memiliki tingkat stres tertinggi. Hal senada juga ditunjukkan oleh majalah bisnis dan finansial terkemuka *Forbes* yang juga melansir bahwa polisi berada diperingkat keempat pada pekerjaan dengan tingkat stres paling tinggi setelah personel militer, pemadam kebakaran, dan pilot. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tahun 2010 oleh Mabes Polri menunjukkan bahwa 80% polisi lalu lintas dan anggota reserse mengalami stres (Tempo, 2015).

Pekerjaan polisi yang tidak mengenal waktu, lingkungan kerja yang tidak menentu, jumlah personel yang tidak memadai, serta beban kerja yang terus bertambah dapat menjadi sumber stres bagi polisi. Pada tahun 2014 perbandingan antara polisi dan masyarakat berkisar 1:575, dengan perbandingan idealnya berkisar 1:300 (Kompas, 2016), dengan kondisi tersebut melaksanakan tugas polisi menjadi tidak efektif. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu polisi lalu lintas yang mengatakan bahwa jumlah personel yang tidak memadai dalam mengatur lalu lintas, lingkungan kerja yang tidak menentu, hinaan dari pelanggar peraturan, serta kemacetan yang semakin sulit terurai membuatnya merasa tertekan, stres dan mengalami kelelahan dalam melaksanakan tugas. Akan tetapi dengan segala keterbatasan dan rintangan yang ada, polisi dituntut untuk dapat memberikan kinerja maksimal dalam melayani masyarakat. Selain itu Kunarto (2001) menyatakan terdapat sembilan penyebab stres pada polisi yaitu beban kerja yang berlebihan, desakan waktu, kualitas pelaksana yang buruk, iklim politik yang tidak baik, wewenang yang tidak memadai, konflik berkepanjangan, perbedaan nilai tugas antara pimpinan dan bawahan, perubahan-perubahan organisasi yang tidak lazim seperti PHK, dan frustrasi.

Maslach (1982) mengungkapkan bahwa pekerjaan yang bersifat untuk melayani masyarakat sarat akan stres, salah satunya adalah polisi. Hal tersebut karena pekerjaan melayani masyarakat dapat membentuk hubungan yang asimetris antara pemberi dan penerima layanan, kondisi tersebut pada akhirnya akan menguras sumber-sumber emosional. Beratnya tugas, konflik peran, bidang pekerjaan yang luas, serta kesiapan untuk menghadapi berbagai situasi dapat membuat polisi merasa tertekan dan bahkan stres dengan pekerjaannya (Tabah, 2002).

Stres yang dirasakan secara terus menerus dan berulang kali, serta sulit untuk diatasi dapat menyebabkan individu mengalami stres kronis yang dikenal dengan *burnout*. Adrinaus Meliala (2001) mengungkapkan bahwa salah satu faktor psikologis yang dapat menurunkan kinerja kerja polisi adalah *burnout*. *Burnout* merupakan representasi stres secara psikologis yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan (Wang, Zheng, Zheng, & Hu, 2014). Individu yang mengalami *burnout* akan merasakan kelelahan secara emosional, menjaga jarak dengan orang lain, serta menurunnya prestasi diri. Selanjutnya *burnout* akan berdampak kepada prestasi kerja, kepuasan kerja, *turnover*, tingginya ketidakhadiran dan *social well-being* pada tingkat individu sampai tingkat organisasi (Schaufeli, 1998).

*Burnout* yang dialami seorang polisi tentulah sangat merugikan bagi dirinya sendiri, institusi Polri dan masyarakat sebagai objek kerja polisi. Polisi dapat menunjukkan kinerja kerja yang buruk kepada masyarakat dan berpengaruh kepada pelayanan yang diberikan, sebagai contoh dewasa ini banyak polisi lalu lintas yang kerap terlambat hadir di jalan pada pagi hari (Tabah, 2002). Perilaku negatif tersebut dapat muncul sebagai akibat dari *burnout* yang timbul dikalangan polisi. Reaksi ini muncul sebagai akibat dari penarikan diri (*self trest*) oleh individu dari pekerjaannya sebagai respon terhadap stres yang berlebihan atau akibat dari ketidakpuasan dalam bekerja (Cherniss, 1980; Tabah, 2002).

Schaufeli (1998) menyebutkan bahwa karakteristik kepribadian berhubungan dengan *burnout* adalah *locus of control*. *Locus of control* merupakan salah satu

karakteristik kepribadian yang berpengaruh terhadap *burnout* yang didasarkan pada teori belajar sosial dimana individu belajar dari lingkungan melalui pembuatan model dan pengalaman masa lampau. *Locus of control* memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya, selain itu pada hakekatnya *locus of control* juga mempengaruhi individu dalam mengamati dan berinteraksi dengan lingkungannya.

Individu dengan *internal locus of control* percaya bahwa peristiwa dalam kehidupannya merupakan hasil dari perilaku dan tindakannya sendiri, dan sebaliknya individu dengan *external locus of control* memiliki keyakinan bahwa peristiwa dalam kehidupannya ditentukan oleh nasib atau kekuatan di luar dirinya (Cherniss, 1980). Individu dengan *internal locus of control* lebih baik dalam melakukan *coping* yang berfokus pada masalah dibandingkan dengan individu dengan *external locus of control* (Ng, Sorenson, & Eby, 2006). Spector (1988, dalam Hsieh & Wang, 2012) mengemukakan bahwa *internal locus of control* berkorelasi positif dengan kepuasan kerja komitmen, kerja, dan berpengaruh di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jaya dan Rahmat terhadap 105 karyawan Biro Rektor Universitas Sumatera Utara (2005) menunjukkan bahwa individu dengan *external locus of control* memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu dengan *internal locus of control*. Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) terhadap 53 orang perawat, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* dan *burnout*. Muthia Budihapsari melakukan penelitian pada 110 siswa pada lima sekolah sepakbola yang ada di Jakarta, menunjukkan bahwa *external locus of control* memiliki hubungan yang positif dengan *burnout*, sedangkan *internal locus of control* memiliki hubungan yang negatif dengan *burnout*.

Berdasarkan uraian tersebut bertugas menjadi seorang polisi tentulah bukan hal yang mudah. Mengingat sangat pentingnya fungsi dan tugas polisi bagi ketertiban dan kesejahteraan masyarakat, diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja kerja aparat kepolisian terutama polisi lalu lintas yang setiap harinya selalu berinteraksi dengan masyarakat dan memiliki resiko *burnout* yang cukup tinggi.

Dengan keterkaitan yang ada antara *locus of control* dan *burnout* menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai “Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Burnout* pada Polisi Anggota Ditlantas Polda Metro Jaya”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

- 1.2.1 Bagaimana gambaran *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya?
- 1.2.2 Bagaimana gambaran *locus of control* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya?
- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya?

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah tersebut, maka peneltian ini dibatasi pada masalah: pengaruh *locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya?”

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah menguji serta mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

- 1.6.1.1** Menjelaskan pengaruh *locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya.
- 1.6.1.2** Mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang *locus of control* dan *burnout*.
- 1.6.1.3** Memberikan sumbangan baru dalam Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi
- 1.6.1.4** Menjadi referensi maupun data tambahan bagi penelitian terkait dimasa yang akan datang.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### **1.6.2.1 Polri dan Ditlantas Polda Metro Jaya**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keberadaan sindrom *burnout* pada institusi Polri terutama pada Ditlantas Polda Metro Jaya. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Polri dalam melakukan upaya guna meminimalisir sindrom *burnout* yang ada, serta menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja anggota Polri.

### **1.6.2.2 Masyarakat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru tentang pengaruh *locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya., sehingga masyarakat dapat mengetahui prediktor dari *burnout* yang dialami oleh polisi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Burnout***

##### **2.1.1 Definisi *Burnout***

*Burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1974. Freudenberger memberikan ilustrasi tentang apa yang dirasakan oleh seseorang yang mengalami *burnout*, yaitu seperti gedung yang terbakar habis (*burned-out*). Freudenberger (1980, dalam Scahaufeli, 1998) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu kelelahan atau frustasi yang disebabkan oleh cara hidup atau kegagalan untuk mendapatkan apa yang diharapkan. Maslach (1976) memberikan definisi lain mengenai *burnout*, menurutnya *burnout* merupakan hilangnya perhatian individu terhadap pekerjaan sebagai reaksi stres dari pekerjaan yang ada (Cherniss, 1980). *Burnout* merupakan jenis lain dari tekanan kerja dan merupakan respon psikologis terhadap stres kerja (Sharma, Verma, Verma, & Malhotra, 2010).

*Burnout* dapat timbul apabila tuntutan pekerjaan dirasakan berlebihan, hal ini didukung pula oleh Cherniss. Menurut Cherniss *burnout* merupakan penarikan diri secara psikologis dari pekerjaan yang dilakukan sebagai reaksi atas stres dan ketidakpuasan terhadap situasi pekerjaan yang berlebihan (Cherniss, 1980). Ketidakpuasan dan beban pekerjaan yang berlebihan dapat menghasilkan stres, selanjutnya bila stres dialami secara kronis dan tidak dapat diatasi pada akhirnya individu akan mengalami perubahan motivasi dan mengarah kepada *burnout* (Greenberg & Baron, 1993).

Pines & Aronson (1989) memberikan pandangan lainnya tentang *burnout* yang merupakan keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menguras emosi. Kelelahan ini terjadi karena individu bekerja keras, merasa terjebak, merasa bersalah, rasa sedih, dan merasa tidak ada harapan yang pada akhirnya akan menimbulkan kelelahan fisik, mental, dan emosional.

Kelelahan ini banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dibidang pelayanan masyarakat (Maslach, 1982), pendapat ini juga didukung oleh Shin, menurutnya *burnout* merupakan suatu tekanan psikologis akibat dari pekerjaan melayani masyarakat (Shin, Rosario, Morch, & Chestnut, 1984, dalam Wang, 2014). Salah satu alasan tingginya kemungkinan pekerja dibidang pelayanan masyarakat mengalami *burnout* adalah tingginya tingkat stres pada lingkungan kerja, tingginya keterlibatan emosional, dan usaha yang dikeluarkan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan definisi yang diberikan oleh para ahli tentang *burnout* maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu keadaan yang muncul sebagai akibat dari tekanan psikis serta situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi yang ditandai dengan adanya kelelahan fisik, mental, dan emosional.

### **2.1.2 Aspek *Burnout***

Maslach (1982, dalam Schaufeli, 1998) mengungkapkan *burnout* merupakan suatu sindrom yang terdiri dari tiga aspek yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri.

#### **1. Kelelahan emosional (*Emotional exhaustion*)**

Kelelahan emosional merupakan suatu perasaan tidak berdaya dan lelah secara emosional akibat terkurasnya sumber-sumber emosional seperti rasa kasih, empati, serta perhatian yang merupakan sindrom dasar yang dirasakan

dari *burnout*. Kelelahan emosional ditandai dengan adanya perasaan lelah sebagai akibat dari beban pekerjaan yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang menguras sumber emosional. Individu yang mengalami kelelahan emosional pada akhirnya merasa tidak memiliki tenaga lagi untuk bekerja dan berhadapan dengan orang lain.

## 2. Depersonalisasi

Depersonalisasi merupakan sikap kurang menghargai, berlebihan, dan melihat orang lain secara negatif yang berkembang dari kelelahan emosional yang dialami individu. Reaksi negatif yang muncul dapat berupa penarikan diri dari lingkungan kerja, memperlakukan orang lain secara kasar, sinisme, dsb. Depersonalisasi merupakan *coping* yang dilakukan individu terhadap kelelahan emosional yang dialaminya.

## 3. Penurunan prestasi diri (*Reduced personal accomplishment*)

Penurunan prestasi diri merupakan perasaan bersalah terhadap diri sendiri yang berkembang dari depersonalisasi yang dialami individu. Individu akan mengalami ketidakberdayaan dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengakibatkan kepada penurunan kompetensi dan produktivitas di tempat kerja.

Berdasarkan uraian tersebut terdapat tiga aspek *burnout* yang meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri. Individu yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan emosional yang akan berlanjut pada depersonalisasi sebagai bentuk *coping* akibat dari kelelahan emosional yang dirasakan. Pada akhirnya individu dengan *burnout* akan mengalami penurunan prestasi diri berupa penurunan produktivitas dan performa kerja.

### 2.1.3 Proses *Burnout*

Menurut Cherniss (1980) *burnout* merupakan proses transaksional yang melibatkan stres kerja, tegangan pada pekerja, dan *coping*.

#### 1. Stres

Pada tahap pertama melibatkan proses persepsi individu terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan yang ditujukan kepada individu dan sumber-sumber diri. Tuntutan yang diajukan bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal.

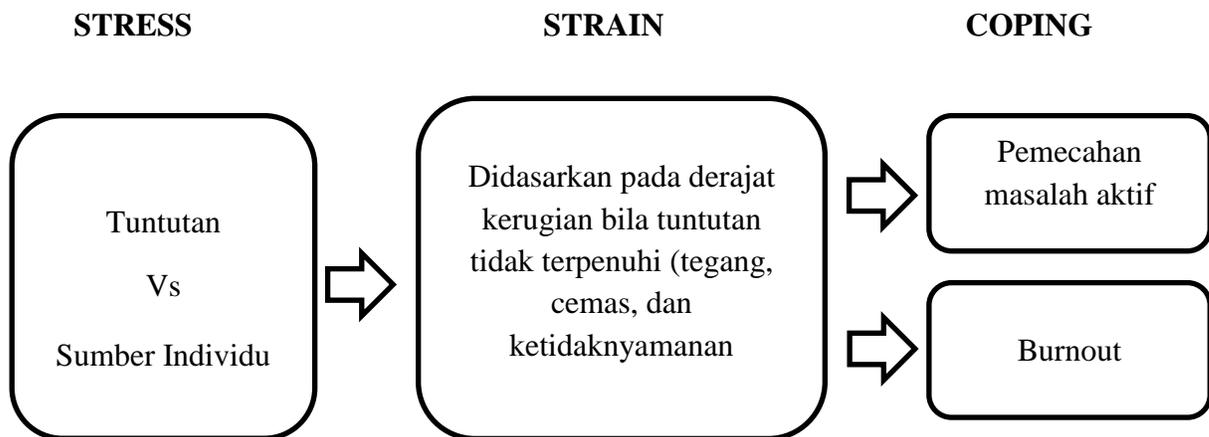
#### 2. *Strain*

Tahap kedua merupakan respon emosional sesaat terhadap ketidakseimbangan atau sumber stres yang ditandai dengan perasaan cemas, tegang, dan lelah.

#### 3. *Coping*

Tahap ketiga adalah *coping* yang meliputi perubahan-perubahan sikap dan tingkah laku individu seperti kecenderungan untuk menjauhi klien dan memperlakukan klien dengan kasar dan sinis. Perubahan sikap dan tingkah laku tersebut merupakan bentuk dari *coping* terhadap situasi yang tidak bisa lagi dihadapi dengan pemecahan masalah secara aktif. Stiusasi yang tidak dapat dipastikan, konflik, serta ketidakberdayaan pada akhirnya akan membuat individu memilih *coping* defensif.

Keterkaitan antara stres, *strain*, dan *coping* dijelaskan oleh Cherniss (1980) pada bagan berikut ini :



**Gambar 2.1 Proses *Burnout***

#### **2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout***

Beberapa ahli menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat menyebabkan *burnout*, salah satunya adalah Cherniss. Cherniss (1980) mengelompokkan tiga faktor utama yang menyebabkan *burnout* yaitu faktor individual, organisasi, dan kultural. Selain itu Maslach (1982) mengungkapkan terdapat tiga faktor yang menyebabkan *burnout* yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, dan keterikatan emosional dengan klien atau penerima layanan. Dengan beragamnya pandangan terhadap faktor yang menyebabkan *burnout*, banyak ahli yang mengelompokkannya menjadi dua faktor yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja.

##### **1. Karakteristik Individu**

Maslach (1982) mengelompokkan karakteristik individu menjadi dua faktor, yaitu faktor demografik dan faktor kepribadian.

### a. Faktor demografik

- Jenis kelamin

Maslach menemukan bahwa pria yang mengalami *burnout* cenderung mengarah kepada depersonalisasi, sedangkan wanita yang mengalami *burnout* cenderung mengarah kepada kelelahan emosional (Cherniss, 1980).

- Usia

Maslach dan Schaufeli mengungkapkan individu dengan usia dibawah 40 tahun memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mengalami *burnout* (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Hal senada juga diungkapkan oleh Farber (1991), menurutnya individu dengan usia diatas 40 tahun cenderung lebih matang sehingga memiliki pandangan yang lebih realistik.

- Status perkawinan

Seseorang yang belum menikah lebih rentan mengalami *burnout* dibandingkan dengan individu yang sudah menikah (Maslach, 2001).

- Tingkat Pendidikan

Maslach (1980, dalam Schaufeli & Enzaman, 1998) mengungkapkan bahwa individu dengan tingkat pendidikan yang tinggi cenderung mudah mengalami *burnout* dibandingkan dengan individu dengan pendidikan yang rendah. Hal tersebut karena individu dengan pendidikan yang tinggi memiliki harapan dan aspirasi yang idealis, sehingga ketika dihadapkan dengan realitas yang tidak sesuai dengan harapan dan aspirasinya dapat menimbulkan kegelisahan dan kekecewaan yang pada akhirnya dapat menimbulkan *burnout*.

**b. Faktor kepribadian****▪ Konsep diri**

Individu yang memiliki konsep diri rendah akan memiliki penghargaan diri yang rendah sehingga akan muncul perasaan takut dan pasrah dalam dirinya. Individu dengan konsep diri yang rendah tidak asertif dan tidak mampu berjuang dengan beban kerja yang berlebihan yang dengan demikian akan menimbulkan *burnout*.

**▪ Locus of control**

Dalam menghadapi kegagalan individu dengan *external locus of control* akan menyalahkan faktor-faktor diluar dirinya. Dengan kondisi tersebut individu akan merasa tidak berdaya menghadapi situasi yang menimbulkan stres, dan akan berlanjut pada sindrom *burnout* (Schaufeli, 1998).

**▪ Perilaku tipe A**

Individu dengan perilaku tipe A lebih memungkinkan untuk mengalami *burnout*. Hal tersebut dikarenakan individu dengan perilaku tipe A cenderung menunjukkan kerja keras, kompetitif dan gaya hidup yang penuh dengan tekanan. (Burke, 1985, dalam Schaufeli, 1998).

**▪ Tingkat introversi**

Cherniss (1980) mengungkapkan individu yang *introvert* mengalami ketegangan emosional yang lebih besar saat menghadapi konflik karena cenderung menarik diri dari lingkungan kerja yang akan menghambat efektivitas individu dalam penyelesaian konflik.

**▪ Perfeksionis**

Individu yang perfeksionis rentan untuk mengalami *burnout* karena keinginan yang besar untuk hasil yang sempurna sehingga individu akan mudah frustrasi bila hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

- *Hardiness*

Individu dengan kepribadian *hardiness* dapat mengurangi dan bahkan dapat menghindarkan *burnout*. Hal ini karena kepribadian *hardiness* memiliki keterlibatan langsung dengan kegiatan sehari-hari yang memegang kontrol terhadap peristiwa, serta keterbukaan terhadap perubahan (Farber 1991; Schaufeli, 1998).

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Beban kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang menimbulkan *burnout* (Maslach, 2001). Beban kerja yang berlebihan meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta pekerjaan yang melebihi kapasitas dan kemampuan individu.

### b. Konflik peran

Konflik peran merupakan suatu harapan yang berlawanan dengan yang lainnya sehingga menjadi penekanan yang penting bagi sebagian orang. Hal ini muncul karena adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan (Cherniss, 1980).

### c. Ambiguitas

Ambiguitas merupakan keadaan dimana individu tidak mengetahui apa yang harus dilakukan dan menjadi bingung karena kurang pemahaman terhadap hak dan kewajiban yang harus dilakukan dalam bekerja (Schaufeli, 1998).

### d. Dukungan sosial dan rekan kerja

Dukungan sosial dan rekan kerja juga merupakan faktor yang dapat menimbulkan *burnout*. Dukungan sosial dan rekan kerja yang baik dapat mengurangi dan bahkan menghindari *burnout* (Pines & Aronson, 1989).

Berdasarkan uraian tersebut terdapat dua faktor yang dapat menimbulkan *burnout* yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja. Karakteristik individu

terbagi menjadi dua faktor meliputi faktor demografik (jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan tingkat pendidikan) dan faktor individu (konsep diri, *locus of control*, perilaku tipe A, tingkat introversi, perfeksionis, dan *hardiness*). Faktor lingkungan kerja terdiri dari empat yang meliputi beban kerja, konflik peran, ambiguitas, serta dukungan atasan dan rekan kerja.

### 2.1.5 Ciri-ciri Burnout

Pines dan Aronson (1988; Schaufeli, 1998) menyebutkan beberapa ciri-ciri *burnout*, yaitu:

1. *Physical exhaustion*

Individu akan merasa energinya berkurang, sangat lelah, dan mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala dan kurang tidur.

2. *Emotional exhaustion*

Individu akan merasa depresi, tidak tertolong dan terjebak dalam pekerjaan

3. *Mental exhaustion*

Individu menjadi sinis dengan orang lain, berperilaku negatif dan cenderung tidak *respect* terhadap dirinya sendiri, orang lain, pekerjaan, dan organisasi.

### 2.1.6 Dampak Burnout

Telah banyak penelitian tentang *burnout* yang menunjukkan *burnout* tidak hanya berakibat negatif pada individu seperti depresi, perasaan gagal, kelelahan, dan hilangnya motivasi tapi juga berakibat negatif pada organisasi seperti *turnover*, absensi, dan menurunnya produktivitas kerja (Van Dierendonck, 1998, dalam Lailani, 2005). Schaufeli dan Buunk (1996, dalam Lailani, 2005) mengelompokan manifestasi *burnout*, sebagai dampak dari adanya *burnout*, dalam enam kategori utama, yaitu:

### 1. Manifestasi Mental

Individu dengan *burnout* akan mengalami simtom yang berkaitan dengan depresi seperti merasa tertekan, tidak berdaya, tidak ada harapan, dan merasa tidak berarti yang dapat membuat rendahnya harga diri pada penderita *burnout*. Sedangkan simptom kognitif yang dapat terjadi adalah tidak mampu berkonsentrasi, pelupa, serta kesulitan dalam membuat keputusan.

### 2. Manifestasi Fisik

Keluhan fisik yang sering timbul pada individu yang mengalami *burnout* seperti sakit kepala, mual, sakit pada otot, gangguan tidur, serta hilangnya nafsu makan.

### 3. Manifestasi Perilaku

Perilaku pada individu yang mengalami *burnout* dapat berubah terutama disebabkan oleh meningkatnya *level of arousal* seperti hiperaktifitas, perilaku kasar, serta meningkatnya konsumsi stimultan seperti kopi dan alkohol.

### 4. Manifestasi Sosial

Individu dengan *burnout* dapat membawa masalah ditempat kerja ke rumah yang disebut oleh Maslach dan Jackson sebagai *negative spillover*. Selain itu individu juga cenderung menarik diri dari lingkungan.

### 5. Manifestasi Sikap

Individu dengan *burnout* akan mengalami sikap negatif dalam hubungan interpersonal seperti dehumanisasi, tidak berperasaan, memisahkan diri, acuh tak acuh, dan sinis terhadap klien.

### 6. Manifestasi Organisasi

Jaffe dan Scott mengungkapkan bahwa *burnout* dapat menimbulkan dampak bagi organisasi karena simtom *burnout* dapat muncul dalam bentuk komitmen, kinerja kerja, frustrasi, penurunan semangat kerja, *turnover*, hilangnya dedikasi, serta kreativitas individu. Cherniss dan Freudemberger

(Schultz & Schultz, 1994, dalam Lailani, 2005) menambahkan individu dengan *burnout* menunjukkan rendahnya energi dan minat dalam bekerja.

## 2.2 *Locus of Control*

### 2.2.1 Definsi *Locus of Control*

Julian Rotter yang merupakan psikolog klinis yang mengembangkan istilah *locus of control* (letak kendali) pada tahun 1966 berdasarkan teori belajar sosial. Menurut Rotter (1966) perilaku yang dipilih oleh individu bergantung pada seberapa besar individu mengharapkan perilaku tersebut mendatangkan hasil yang positif (*outcome expectancy*) dan seberapa besar individu menghargai *reinforcement* yang diharapkan (*reinforcement value*) (Schultz & Schultz, 2005). Rotter (1966) mengemukakan salah satu faktor individual yang mengendalikan peristiwa dalam kehidupan seseorang adalah *locus of control* (Cherniss, 1980; Jaya & Rahmat, 2005). Rotter mendefinisikan *locus of control* sebagai keyakinan individu terhadap sumber-sumber yang mengontrol peristiwa-peristiwa dalam hidupnya, apakah kejadian-kejadian tersebut dikendalikan oleh kekuatan dirinya atau dari luar dirinya.

*Locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasibnya sendiri. Selanjutnya *locus of control* diartikan sebagai keyakinan atau persepsi individu terhadap kontrol diri atas peristiwa yang mempengaruhi dirinya (Greenberg, 2006). Spector (1997 dalam Carti 2013) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan variabel yang mewakili keyakinan umum individu pada kemampuannya untuk mengontrol penguatan (*reinforcement*) positif atau negatif dalam hidupnya.

Berdasarkan definisi yang diberikan dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai

keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengontrol kejadian dalam kehidupannya.

### **2.2.2 Aspek *Locus of Control***

Rotter (dalam Friedman, 2009) mengungkapkan bahwa *locus of control* merupakan suatu variabel yang terdiri atas dua aspek, meliputi *internal locus of control* dan *external locus of control*. Terdapat kecenderungan *locus of control* pada individu, dimana *internal locus of control* dan *external locus of control* merupakan suatu kontinum. Dengan demikian individu hanya dapat dikatakan memiliki *locus of control* dengan kecenderungan *internal* ataupun *external*.

Disisi lain, Levenson membagi *locus of control* kedalam tiga faktor, yaitu :

- a. Faktor *Internal* (I), merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri.
- b. Faktor *Powerful Others* (P), merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.
- c. Faktor *Chance* (C) merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam kehidupannya ditentukan oleh nasib, peluang, dan keberuntungan.

Levenson menjelaskan bahwa faktor *internal* merupakan *internal locus of control*, sedangkan faktor *powerful others* dan *chance* merupakan *external locus of control*. Dengan demikian pada dasarnya *locus of control* terdiri atas dua aspek yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*.

#### **1. *Internal Locus of Control***

Individu dengan *internal locus of control* yakin bahwa kejadian atau peristiwa dalam kehidupannya ditentukan oleh kemampuan dirinya

sendiri. Menurut Schultz (2005) individu yang memiliki *internal locus of control* percaya bahawa mereka dapat mempengaruhi peristiwa yang membentuk kehidupan mereka. Selanjutnya Findley & Cooper (1983 dalam Schultz & Schultz, 2005) menambahkan bahawa individu dengan *internal locus of control* lebih berorientasi pada keberhasilan, karena individu dengan *internal locus of control* menganggap perilaku mereka dapat menghasilkan efek positif sehingga individu dengan *internal locus of control* tergolong kedalam *high achiever*.

## 2. *External Locus of Control*

*External locus of control* berbanding terbalik dengan *internal locus of control*. Individu dengan *external locus of control* meyakini bahwa kejadian atau peristiwa dalam kehidupannya dipengaruhi oleh hal lain diluar dirinya seperti orang lain, keberuntungan, nasib, dsb. Schultz (2005) mengungkapkan individu dengan *external locus of control* cenderung kurang independen serta lebih mungkin menjadi depresif dan stres.

Rotter (dalam Feist, Feist & Robberts, 2013) mengungkapkan individu dengan *external locus of control* yang tinggi cenderung acuh tak acuh dan mudah putus asa. Seligman (1975, dalam Cherniss, 1980) menambahkan individu dengan *external locus of control* lebih rentan mempelajari ketidakberdayaan, akibatnya individu akan cenderung menarik diri dan mudah menyerah dalam menghadapi stres dan frustrasi. Dengan demikian individu cenderung menunjukkan penurunan motivasi hingga berujung kepada *burnout* akibat dari ketidakberdayaan yang dirasakan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek *locus of control* terbagi menjadi dua yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Individu dengan *internal locus control* meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya merupakan hasil dari usaha yang dilakukannya serta kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya individu dengan *external locus of control* meyakini

bahwa kejadian yang terjadi dalam kehidupannya dipengaruhi oleh orang lain, keberuntungan dan nasib.

### **2.2.3 Ciri-ciri *Internal* dan *External Locus of Control***

Crider (1983, dalam Carti, 2013) menjelaskan perbedaan karakteristik antara *internal locus of control* dan *external locus of control*, yaitu:

#### ***a. Internal locus of control***

1. Suka bekerja keras
2. Memiliki inisiatif yang tinggi
3. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
4. Selalu mencoba untuk berpikir efektif
5. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

#### ***b. External locus of control***

1. Kurang memiliki inisiatif
2. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
3. Kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol keberhasilan
4. Kurang mencari informasi untuk menyelesaikan masalah

Berdasarkan karakteristik yang ada dapat terlihat bahwa individu dengan *internal locus of control* cenderung lebih berusaha dengan keras dan mengandalkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan. Hal sebaliknya ditunjukkan oleh individu dengan *external locus of control* yang lebih banyak berharap pada keberuntungan dan hanya mengeluarkan sedikit usaha sebagai upaya mencapai tujuannya.

### 2.3 Polri (Kepolisian Republik Indonesia)

Dalam keputusan Presiden RI No. 70 tahun 2002 menyatakan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan kepolisian nasional yang berada dibawah Presiden Republik Indonesia. Dalam UU RI No. 2 tahun 2002 menyatakan Polri adalah alat negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam institusi Polri terdapat pangkat pada setiap personelnya. Pangkat merupakan golongan yang disandang oleh anggota Polri yang didasarkan pada pendidikan kepolisian. Secara garis besar kepangkatan dalam Polri dibagi menjadi tiga kelompok besar yaitu Tamtama, Bintara, dan Perwira. Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam UU RI No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 25 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia diberi pangkat yang mencerminkan peran, fungsi, dan tanggung jawab dalam penugasan. Dalam pelaksanaannya Bintara merupakan ujung tombak pelaksanaan tugas-tugas kepolisian dilapangan (Aditama, 2003). Berdasarkan Skep Kapolri No.Pol: Skep/01/1/2001 pada 1 Januari 2001, kepangkatan Bintara dalam organisasi Polri terdiri dari:

- a. Arjun Inspektur Polisi Tingkat Satu (Aiptu)
- b. Arjun Inspektur Polisi Tingkat Dua (Aipda)
- c. Brigadir Kepala (Bripka)
- d. Brigadir Polisi (Brigadir)
- e. Brigadir Polisi Tingkat Satu (Briptu)
- f. Brigadir Polisi Tingkat Dua (Bripda)

### **2.3.1 Polda Metro Jaya**

Kepolisian Daerah Metropolitan Jakarta Raya atau Polda Metro Jaya adalah pelaksana tugas kepolisian yang berstatus A+ yang meliputi wilayah DKI Jakarta, Kota Tangerang, Tangerang Selatan, Kabupaten Tangerang, Depok, Bekasi, Kabupaten Bekasi, dan Kepulauan Seribu. Wilayah hukum Polda Metro Jaya membawahi 13 Polres Metropolitan, 109 Polsek Metropolitan, 324 Polpos dan 55 Pospol dengan jumlah penduduk sebanyak 23.474.841 jiwa dan jumlah anggota Polri sebanyak 30.909 personel atau dengan perbandingan 1:759. Secara organisasi struktur organisasi Polda Metro Jaya terbagi menjadi lima kategori yaitu unsur pimpinan, unsur pengawas dan pembantu pimpinan, unsur pelaksana tugas pokok, dan unsur pendukung satuan kewilayahan. Adapun unsur pelaksana tugas pokok meliputi :

1. Sentra pelayanan kepolisian terpadu (SPKT)
2. Direktoat Intel (Ditintel)
3. Direktorat reserse kriminal umum (Ditreskrimum)
4. Direktorat reserse kriminal khusus (Ditreskrimsus)
5. Direktorat reserse narkoba (Ditresnarkoba)
6. Satuan Brimob (Satbrimob)
7. Direktorat pembinaan masyarakat (Ditbinmas)
8. Direktorat Sabhara (Ditsabhara)
9. Direktorat alu lintas (Ditlantas)
10. Direktorat pengamanan objek vital (Ditpamobvit)
11. Direktorat polisi perairan (Ditpolair)
12. Direktorat tahanan dan barang bukti (Dittahti)

### 2.3.2 Direktorat Lalu Lintas

Direktorat lalu lintas (Ditlantas) bertugas menyelenggarakan dan membina fungsi lalu lintas kepolisian yang meliputi penjagaan, pengaturan, pengawalan, patroli, pendidikan masyarakat, rekayasa lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum dalam bidang lalu lintas yang memiliki fungsi:

- a. Penyelenggaraan dan pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerja sama lintas sektoral, pendidikan masyarakat dan pengkajian masalah dalam bidang lalu lintas.
- b. Pembinaan dan penyelenggaraan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi di seluruh wilayah Polda Metro Jaya, termasuk melalui cabang-cabang disetiap Polres.
- c. Penyelenggaraan Operasi Kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan ketertiban lalu lintas.
- d. Penyelenggaraan patroli jalan raya dan pendidikan pelanggaran serta penanganan kecelakaan lalu lintas, dalam rangka penegakan hukum dan ketertiban lalu lintas serta menjamin kelancaran lalu lintas di jalan raya.

Ditlantas terbagi menjadi beberapa subbagian meliputi:

1. Subbagian perencanaan dan administrasi (Subbagrenmin)
2. Bagian pembinaan operasional (Bagbinopsnal)
3. Subdirektorat pendidikan masyarakat dan rekayasa (Subditdikyasa)
4. Subdirektorat pembinaan penegakan hukum (Subditbingakkum)
5. Subdirektorat registrasi dan indentifikasi (Subditregident)
6. Subdirektorat keamanan dan keselamatan (Subditkamsel)
7. Satuan patroli jalan raya (Sat PJR)
8. Satuan penjagaan dan pengaturan (Satgatur)
9. Satuan patroli dan pengawalan (Satpatwal)

Dengan status A+ atau A khusus yang disandang oleh Polda Metro Jaya menunjukkan bahwa tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota polisi yang bertugas lebih besar dibandingkan dengan wilayah lain yang ada di Indonesia. Demikian pula dengan Ditlantas Polda Metro Jaya memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan peran dan fungsinya dalam mengawasi dan menjamin ketertiban lalu lintas.

#### **2.4 Tinjauan Pustaka *Locus of Control* dan *Burnout***

*Burnout* merupakan sindrom yang cukup banyak dialami individu yang bekerja pada sektor pelayanan masyarakat. *Burnout* menurut Maslach (1976, dalam Cherniss, 1980) merupakan hilangnya perhatian individu terhadap pekerjaan sebagai reaksi stres dari suatu pekerjaan. Beban pekerjaan yang terlalu berat, bekerja terlalu keras, serta keterlibatan emosional yang tinggi dengan masyarakat sebagai penerima layanan dapat menyebabkan individu mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional yang pada akhirnya akan menimbulkan *burnout*.

*Burnout* dapat menimbulkan dampak negatif baik bagi individu dan organisasi. Individu dengan *burnout* akan mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri. Maslach (1982) mengungkapkan individu dengan sindrom *burnout* akan mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi serta penurunan prestasi diri. Kelelahan emosional dapat mengakibatkan individu mengalami perasaan tidak berdaya, tertekan, dan apatis terhadap pekerjaannya. Depersonalisasi mengakibatkan individu menunjukkan sikap kasar, menjaga jarak dengan objek kerjanya, serta tidak peduli dengan lingkungan sosialnya, hal ini merupakan bentuk *coping* yang dilakukan oleh individu terhadap kelelahan emosional yang dihadapainya. Terakhir penurunan prestasi diri akan mengakibatkan individu merasa tidak dapat melaksanakan tugas

dengan baik dan memperlakukan orang lain secara negatif dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja kerja individu dalam organisasi.

Terdapat dua faktor yang dapat menimbulkan *burnout* yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja. Salah satu karakteristik individu yang berhubungan dengan *burnout* adalah *locus of control*. Rotter menjelaskan *locus of control* merupakan keyakinan individu terhadap sumber-sumber yang mengontrol kejadian dalam hidupnya, apakah kejadian tersebut dikendalikan oleh kekuatan dirinya atau kekuatan diluar dirinya (Cherniss, 1980).

*External locus of control* berkorelasi positif dengan *burnout* (Buhler dan Lend, 2003). Individu dengan *external locus of control* cenderung mudah tertekan dalam bekerja dan menganggap kesuksesan mereka lebih ditentukan oleh keberuntungan dan nasib. Sedangkan individu dengan *internal locus of control* yakin bahwa kesuksesan ditentukan oleh usaha dan kemampuan dalam dirinya dengan demikian individu dengan *internal locus of control* cenderung dapat bertahan terhadap tekanan dalam bekerja (Jaya dan Rahmat, 2005).

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan karakteristik individu yang berhubungan dengan *burnout*. Individu dengan *external locus of control* lebih mudah mengalami *burnout* dibandingkan individu dengan *internal locus of control*. Untuk meneliti lebih lanjut hubungan antara *locus of control* dan *burnout*, maka penelitian ini berusaha meneliti *locus of control* sebagai prediktor dari *burnout*.

## 2.5 Kerangka Berpikir

Polisi merupakan pekerjaan yang sangat penting dalam masyarakat. Berdasarkan uraian diatas dapat terlihat kompleksnya tugas yang diemban seorang polisi. Pekerjaan polisi mencakup banyak aspek, sulit, berbahaya dan sarat akan stres. Salah satu divisi kepolisian yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat adalah Direktorat lalu lintas (Ditlantas) Polda Metro Jaya. Ditlantas

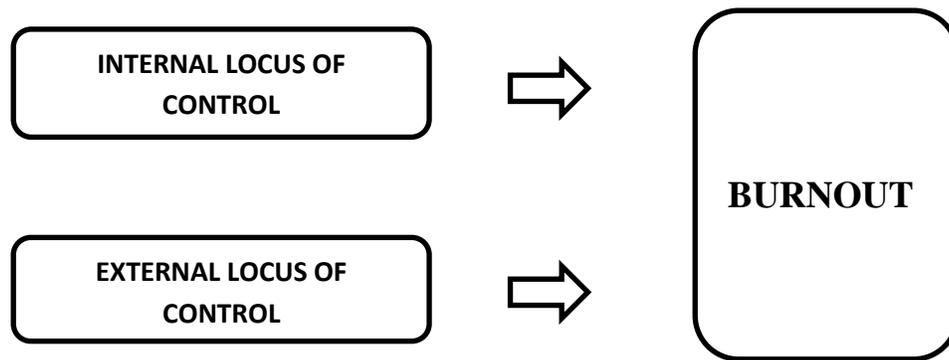
Polda Metro Jaya memiliki wilayah pelaksanaan tugas yang mencakup Ibukota Jakarta dan wilayah penyangga seperti Tangerang, Bekasi, dan Depok yang memiliki tingkat kemacetan yang tinggi dan diikuti dengan jumlah kendaraan bermotor yang tinggi. Secara rutin polisi lalu lintas harus melakukan pengaturan arus lalu lintas terutama pada jam-jam sibuk, yakni pada waktu pagi antara pukul 06.30 sampai 08.00 dan siang hari antara 12.00 sampai 14.00. Pada saat-saat tertentu mereka harus berada lebih lama lagi melakukan pengaturan bila jalanan akan dilewati oleh rombongan-rombongan penting, misalnya pejabat negara. Selain itu sulitnya mengurai kemacetan yang kian meningkat menjadi kesulitan tersendiri bagi seorang polisi lalu lintas dan dapat menjadi sumber stres.

Tak hanya itu teriknya panas matahari, derasnya hujan, menghisap debu dan gas beracun dari knalpot kendaraan bermotor, serta mengatur, mengawasi, dan menindak pelaku pelanggaran lalu lintas juga menjadi sumber stres bagi polisi dalam menjalankan tugasnya. Minimnya waktu beristirahat, pekerjaan yang tidak habisnya untuk selalu bekerja keras melayani serta mengayomi masyarakat juga menjadi sumber stres dalam bekerja.. Masih banyak faktor lainnya yang menjadi sumber stres pada polisi lalu lintas baik faktor organisasi dan faktor individu.

Bila stres tidak dapat teratasi dan terjadi secara berulang akan menurunkan kinerja polisi serta rentan mengalami *burnout*. *Burnout* memiliki dampak yang merugikan baik bagi individu yang mengalaminya dan bagi organisasi, yang meliputi rendahnya kinerja kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, serta tingginya tingkat absen, dan *turnover*.

Salah satu faktor kepribadian yang berhubungan dengan *burnout* adalah *locus of control*. *Locus of control* menunjukkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengontrol kejadian dalam kehidupannya yang merupakan suatu kontinum yang meliputi *internal locus of control* dan *external locus of control*. Individu dengan *internal locus of control* meyakini bahwa kejadian dan peristiwa dalam kehidupannya terjadi karena hasil usaha yang dilakukannya.

Sebaliknya, individu dengan *external locus of control* meyakini bahwa kejadian dan peristiwa dalam hidupnya dipengaruhi oleh hal lain diluar dirinya. Adanya perbedaan *locus of control* inilah yang dapat mempengaruhi sikap seorang polisi lalu lintas dalam menghadapi kejadian-kejadian dalam kehidupannya termasuk dalam menjalankan tugas sebagai seorang polisi yang rentan menimbulkan *burnout*. Berdasarkan uraian tersebut kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui bagan dibawah ini:



**Gambar 2.2 Kerangka Berpikir**

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu:

- 2.6.1** “Terdapat pengaruh yang signifikan *internal locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya”
- 2.6.2** “Terdapat pengaruh yang signifikan *external locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya”

## **2.7 Penelitian yang Relevan**

### **2.7.1 Hubungan antara *Locus of Control* dan *Burnout* pada Siswa Sekolah Sepakbola di Jakarta**

Penelitian ini dilakukan oleh Mutia Budihapsari dalam skripsinya untuk mendapatkan gelar sarjana psikologi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara *locus of control* dan *burnout* pada siswa sekolah sepakbola di Jakarta, dengan rentang usia 13-18 tahun. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik statistik *pearson correlation*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *locus of control* berkorelasi signifikan dengan dimensi *burnout* kelelahan emosional dan depersonalisasi, namun tidak memiliki korelasi dengan *reduce personal accomplishment*. *External locus of control* memiliki hubungan yang positif dengan *burnout*, sedangkan *internal locus of control* memiliki hubungan yang negatif.

### **2.7.2 Gambaran *Burnout* pada Anggota Polri di Jakarta**

Penelitian ini dilakukan oleh Aditama pada tahun 2003 dalam skripsinya untuk mendapatkan gelar sarjana psikologi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tiap dimensi *burnout* pada anggota Polri. Penelitian ini dilakukan pada 100 anggota Polri di Polda Metro Jaya serta Polres Metro Jakarta Timur dengan rentang usia berkisar 20 -54 tahun. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Maslak Burnout Inventory* (MBI) dengan 23 butir pertanyaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan secara umum gejala *burnout* dialami oleh anggota Polri satu kali selama enam bulan dan berbeda pada tiap dimensinya. Pada dimensi kelelahan emosional dan penurunan prestasi diri dialami satu kali dalam enam bulan, sedangkan untuk dimensi depersonalisasi dirasakan satu kali dalam satu tahun.

### **2.7.3 *Personal and Social Aspects of Teacher Burnout in Georgia***

Penelitian ini dilakukan oleh Maya Bitsadze dan Marine Japaridze yang diterbitkan dalam jurnal *Problems of Education in the 21<sup>st</sup> Century*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tingkat *burnout* guru di Georgia dan mencari tahu dampak dari beberapa faktor personal dan sosial dari *burnout*. Penelitian ini dilaksanakan pada 407 guru di Georgia. Wawancara menjadi pendukung dalam penelitian ini sehingga dilakukan kombinasi antara penelitian kualitatif dan kuantitatif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Maslach Burnout Inventory for Educators* (MBI-ES), *Rotter Control Locus Scale*, dan *Wayne Hoy's Organization Climate Description for Middle School* (OCDQ-RM). Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan guru di Georgia mengalami *burnout* dengan tingkat yang tinggi. Selain itu penelitian juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara *locus of control* dan *burnout*, dimana guru dengan *external locus of control* memiliki kecenderungan untuk mengalami *burnout*. Pada guru pria cenderung mengalami depersonalisasi, sedangkan pada guru wanita cenderung mengalami kelelahan emosional. Terakhir penelitian juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dan *burnout* pada guru di Georgia.

### **2.7.4 *The Moderating Role of Personality in HRM – from the influence of Job Stress and Job Burnout Perspective***

Penelitian ini dilakukan oleh Yi Hua Hsieh dan Mei Ling Wang yang diterbitkan dalam jurnal *International Management Review*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara stres kerja dan *burnout* pada auditor dengan moderasi *locus of control* dan *job demands*. Penelitian ini dilakukan pada 476 auditor di Taiwan. Regresi digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti pengaruh dari enam dimensi stress kerja

pada tiga dimensi *burnout*. Selain itu analisis regresi juga digunakan untuk menguji efek moderasi antara stres kerja dan *burnout*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Selanjutnya penelitian ini juga menunjukkan stres kerja dan *locus of control* secara signifikan mempengaruhi *burnout* dan individu dengan *external locus of control* cenderung mudah mengalami *burnout*.

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian mengenai *locus of control* dan *burnout* telah dilakukan. Penelitian terkait dengan *locus of control* dan *burnout* pada anggota polisi masih sedikit ditemukan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian diklasifikasikan menjadi empat jenis, yaitu menurut tujuannya, metode, tingkat eksplanasi, serta sifat dan jenis data (Creswell, 2004, dalam Sangadji & Sopiah, 2010). Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk kedalam penelitian terapan (*applied research*), karena pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan untuk memahami suatu permasalahan (Creswell, 2004, dalam Sangadji & Sopiah, 2010). Berdasarkan sifat dan jenis data, penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif, karena data dalam penelitian ini dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik (Charmines & Zeller, 2006, dalam Sangadji & Sopiah, 2010).

Selanjutnya berdasarkan metode yang digunakan penelitian ini termasuk kedalam penelitian survei, hal ini dikarenakan dalam penelitian ini data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu dan tidak melakukan perubahan terhadap variabel-variabel yang diteliti (Deming, 2000). Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif atau hubungan, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel. Selanjutnya William, Ronald, Rolph & Hair (2008) menambahkan tipe penelitian berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, penelitian ini termasuk kedalam penelitian kausal komparatif, karena penelitian ini menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat disamping mengukur kekuatan hubungannya.

## 3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Suatu penelitian dikenal memiliki dua buah variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *locus of control*, dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah *burnout*.

### 3.2.1 Definisi Konseptual

#### 3.2.1.1 *Locus of Control*

*Locus of control* merupakan keyakinan dan persepsi individu mengenai kemampuannya untuk menentukan dan mengontrol kejadian dalam kehidupannya yang terbagi kedalam *internal locus of control* dan *external locus of control*.

#### 3.2.1.2 *Burnout*

*Burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang diakibatkan oleh tekanan psikis serta situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang ditandai dengan adanya kelelahan fisik, mental, dan emosional.

### 3.2.2 Definisi Operasional

#### 3.2.2.1 *Locus of Control*

*Locus of control* merupakan skor yang diperoleh responden berdasarkan pengukuran dengan menggunakan skala *Internal, Powerful Others, Chance-Locus of Control* (IPC) yang terdiri dari dua dimensi yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*.

#### 3.2.2.2 *Burnout*

*Burnout* merupakan skor yang diperoleh oleh responden berdasarkan pengukuran dengan menggunakan skala *Maslach Burnout*

*Inventory* (MBI) yang terdiri dari dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden menunjukkan semakin tinggi *burnout* yang dialami, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh responden maka semakin rendah *burnout* yang dialami.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh personel polisi yang bertugas di Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas) Polda Metro Jaya.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Sampel penelitian yang baik adalah sampel penelitian yang dapat mewakili sifat-sifat populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 personel polisi Ditlantas Polda Metro Jaya. Hal tersebut telah melebihi jumlah minimal sampel yang dibutuhkan dalam suatu penelitian yaitu berjumlah 30 sampel (Sugiyono, 2013).

#### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini tergolong kedalam *nonprobability sampling*. Teknik *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah *quota sampling* yang merupakan teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah atau kuota yang diinginkan terpenuhi (Sugiyono, 2013). Dengan demikian tidak semua anggota populasi memperoleh kesempatan berpartisipasi dalam penelitian ini, hanya 100 anggota polisi yang memenuhi karakteristik dan bersedia diikutsertakan dalam penelitian ini yang dapat berpartisipasi. Adapun 100 anggota polisi yang menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan 60 personel Satgatur dan 40 personel Subditregident.

### **3.3.4 Karakteristik Sampel**

Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Anggota Ditlantas Polda Metro Jaya.
2. Bertugas di Subdirektorat Registrasi dan Identifikasi (Suditregident) dan Satuan Penjagaan dan Pengaturan (Satgatur).
3. Berpangkat Bintara (Aipda, Aiptu, Briпка, Brigadir, Briptu, dan Briрda).
4. Minimal bekerja selama satu tahun.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan hal yang penting karena merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat uji hipotesis. Dalam suatu penelitian, teknik pengumpulan data yang tepat sangat diperlukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel.

Skala psikologi digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini. Skala psikologi merupakan suatu instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Adapun data yang akan diungkap dalam

penelitian ini berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan kepribadian individu yaitu *locus of control* dan aspek emosional yakni *burnout*.

Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap skala atau instrumen harus memiliki skala pengukuran (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam suatu alat ukur, sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif.

Skala pengukuran yang digunakan pada kedua instrumen dalam penelitian ini adalah modifikasi skala Likert yang terdiri dari empat pilihan respon, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS)

### **3.4.1 Instrumen *Locus of Control***

Skala *locus of control* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Internality, Powerful Others, and Chance Scale* (IPC) yang dikembangkan oleh Levenson (1972). Skala IPC memiliki 24 item yang meliputi dua aspek yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control* (Azwar, 2014). Skala IPC *locus of control* merupakan pengembangan dari skala *Internal-External Locus of Control Scale* oleh Rotter (1966) berdasarkan teori belajar sosial.

Agustomo dan Djatmiko (1985) menemukan korelasi tidak searah antara faktor I dan P serta I dan C. Sedangkan Hendi (1985) dan Haryanto (1986) tidak menemukan korelasi antara I dan P serta I dan C. Temuan ini mengindikasikan validitas diskriminan antara faktor C dan P (keduanya eksternal), ditemukan korelasi yang positif yang mengindikasikan validitas konvergen. Selanjutnya dengan pendekatan reliabilitas Anava Hoyt, Agustomo (1983) memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,750, dan Hendi (1985) memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,73 (Azwar, 2014). Berikut merupakan *blue print* dari skala IPC *locus of control*:

**Tabel 3.1 Blue Print Skala Locus of Control**

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir</b>	<b>Fav/Unfav</b>	<b>Jumlah</b>
<b>Internal Locus of Control</b>	<i>Internal</i>	1, 4, 5, 9, 18, 19, 21, 23	<i>Favorable</i>	8
	<i>Powerful</i>	3, 8, 11, 13, 15, 17,	<i>Favorable</i>	8
<b>External Locus of Control</b>	<i>Others</i>	20, 22		
	<i>Chance</i>	2, 6, 7, 10, 12, 14, 16, 24	<i>Favorable</i>	8
<b>Jumlah</b>				<b>24</b>

Respon jawaban dalam skala *locus of control* ini terdiri dari empat pilihan jawaban berupa skala likert yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS). Adapaun cara penskoran skala *locus of control* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Kategori Jawaban dan Skoring Skala Locus of Control**

<b>Jawaban</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>
<b>Sangat Tidak Sesuai</b>	1	4
<b>Tidak Sesuai</b>	2	3
<b>Sesuai</b>	3	2
<b>Sangat Sesuai</b>	4	1

### 3.4.2 Instrumen *Burnout*

Skala *burnout* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Skala MBI memiliki 22 item, namun Prawasti (1991) pada tesisnya memodifikasi skala MBI menjadi 26 item, dan selanjutnya Aditama (2003) menggunakan modifikasi skala MBI tersebut dan menyesuaikannya dengan bidang kerja polisi. Skala ini memiliki tiga dimensi yang meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri. Berdasarkan uji coba yang dilakukan oleh Aditama (2003) kepada 100 polisi berpangkat bintara, menghasilkan reliabilitas dengan alpha cronbach sebesar 0,90 dan menghasilkan 23 item yang valid, berikut merupakan *blueprint* dari skala MBI:

**Tabel 3.3 Blue Print Skala *Burnout***

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Butir</b>	<b><i>Fav/Unfav</i></b>
Kelelahan Emosional	Perasaan lelah dalam bekerja	1, 6, 24	<i>Favorable</i>
	Terkurasnya sumber emosional	13, 14, 16, 20	
Depersonalisasi	Tidak memiliki energi untuk bekerja	2, 3, 8, 23	
	Kurang menghargai orang lain	5, 22	

	Kurang peka terhadap orang lain	10, 11, 15	<i>Favorable</i>
	Hilangnya semangat dalam bekerja	12, 18	
Penurunan Prestasi Diri	Pandangan negatif terhadap pekerjaan	9, 19, 26	<i>Unfavorable</i>
	Penilaian diri yang rendah	7, 17, 21, 25	
	<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	

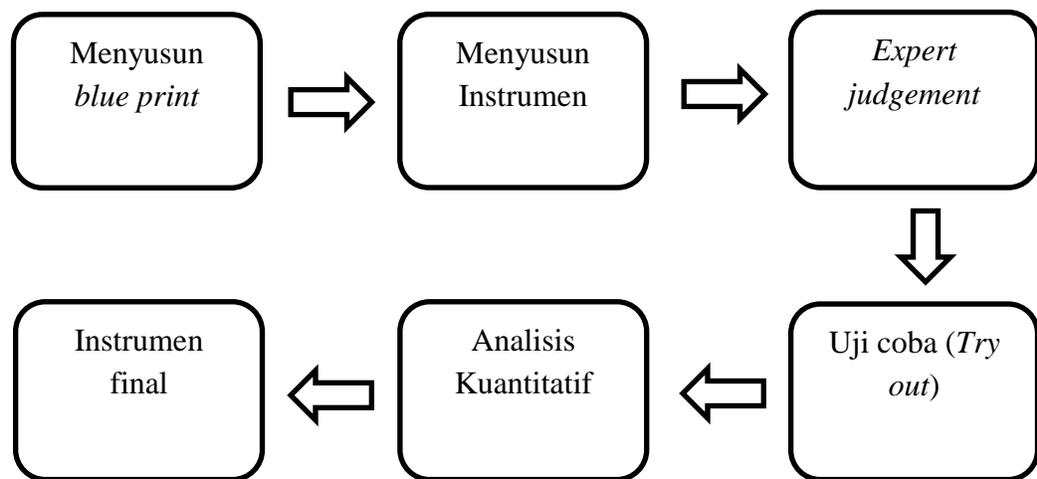
Respon jawaban dalam skala *burnout* ini terdiri dari empat pilihan jawaban berupa skala likert yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS). Adapaun cara penskoran skala *burnout* sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Kategori Jawaban dan Skoring Skala *Burnout***

<b>Jawaban</b>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
<b>Sangat Tidak Sesuai</b>	1	4
<b>Tidak Sesuai</b>	2	3
<b>Sesuai</b>	3	2
<b>Sangat Sesuai</b>	4	1

### 3.4.2 Tahap Penyusunan Instrumen

Instrumen dalam penelitian ini yaitu skala psikologi yang berisi tentang seperangkat pertanyaan yang digunakan untuk menghimpun data mengenai *locus of control* dan *burnout* pada polisi lalu lintas, sekaligus untuk meneliti apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya. Namun sebelum menyusun instrumen terlebih dahulu peneliti menyusun *blue print* atau kisi-kisi instrumennya dan mengikuti langkah penyusunan instrumen sebagai berikut:



**Gambar 3.1** Prosedur Penyusunan Instrumen Penelitian

Berdasarkan bagan prosedur penyusunan instrumen diketahui bahwa untuk menyusun sebuah instrumen penelitian, peneliti harus melewati beberapa tahapan diantaranya menyusun *blue print*, menyusun instrumen,

*expert judgement*, uji coba pada responden, analisis kuantitatif, dan terbentuklah instrumen final.

Pada tahap awal peneliti menyusun *blue print locus of control* dan *burnout* sesuai dengan referensi yang ada. Selanjutnya pada tahap *expert judgement* peneliti melakukan analisis secara konten dan bahasa untuk mendapatkan validitas isi yang sesuai dengan tujuan pengukuran. *Expert judgment* dilakukan oleh dua orang dosen Psikologi Univeritas Negeri Jakarta terhadap masing-masing instrumen yaitu instrumen *locus of control* dan *burnout*. Setelah melakukan *expert judgement* peneliti melakukan uji keterbacaan kepada lima orang polisi. Tujuan dari uji keterbacaan tersebut adalah untuk melihat apakah butir pertanyaan yang ada sudah dapat dipahami oleh subjek penelitian.

Setelah melakukan *expert judgement* dan uji keterbacaan, kedua instrumen kemudian diuji cobakan kepada 30 anggota polisi lalu lintas di Polda Metro Jaya. Proses uji coba berlangsung pada tanggal 16 Mei sampai dengan 21 Mei 2016. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif guna mendapatkan item-item yang valid dan reliabel. Analisis kuantitatif dilakukan dengan SPSS versi 20.0 untuk mendapatkan properti psikometrik instrumen.

#### **3.4.4. Validitas Instrumen**

Validitas merupakan keadaan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang akan diukur (Azwar, 2014). Untuk mengetahui validitas instrumen *locus of control* dan *burnout* dilakukan uji validitas dengan menggunakan kriteria korelasi item total. Apabila korelasi item total positif dan nilainya lebih besar dari  $r$  kriteria yang telah ditetapkan maka item tersebut dinyatakan memiliki daya diskriminasi tinggi sehingga dapat digunakan pada penelitian final. Sebagian ahli berpendapat bahwa  $r$  kriteria yang digunakan adalah 0,30 (Rangkuti, 2012). Berdasarkan uji coba yang

dilakukan terhadap 30 polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya didapatkan 19 item yang valid untuk skala *locus of control* dengan korelasi item total berkisar antara 0,33 hingga 0,71. Adapun skala *locus of control* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Skala *Locus of Control***

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir</b>	<b><i>Fav/Unfav</i></b>	<b>Jumlah</b>
<b><i>Internal Locus of Control</i></b>	<i>Internal</i>	<b>1*</b> , 4, 5, 9, <b>18*</b> , 19, 21, 23	<i>Favorable</i>	6
	<i>Powerful</i>	3, 8, 11, 13, <b>15*</b> , 17,	<i>Favorable</i>	6
<b><i>External Locus of Control</i></b>	<i>Others</i>	20, <b>22*</b>		
	<i>Chance</i>	<b>2*</b> , 6, 7, 10, 12, 14, 16, 24	<i>Favorable</i>	7
<b>Jumlah</b>				<b>19</b>

\*) item yang gugur

Teknik yang sama digunakan pada skala *burnout* dan menghasilkan 24 item yang valid dengan korelasi item berkisar antara 0,44 hingga 0,82. Adapun skala *burnout* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Skala *Burnout*

Aspek	Indikator	No. Butir	Fav/Unfav
<b>Kelelahan Emosional</b>	Perasaan lelah dalam bekerja	1*, 6, 24	<i>Favorable</i>
	Terkurasnya sumber emosional	13, 14, 16, 20	
	Tidak memiliki energi untuk bekerja	2, 3*, 8, 23	
<b>Depersonalisasi</b>	Kurang menghargai orang lain	5, 22	
	Kurang peka terhadap orang lain	10, 11, 15	<i>Favorable</i>
<b>Penurunan Prestasi Diri</b>	Hilangnya semangat dalam bekerja	12, 18	
	Pandangan negatif terhadap pekerjaan	9, 19, 26	<i>Unfavorable</i>
	Penilaian diri yang rendah	7, 17, 21, 25	
	<b>Jumlah</b>	<b>24</b>	

\*) item yang gugur

### 3.4.5. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran melalui koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas berada dalam rentangan angka dari 0 sampai 1,00. Bila koefisien reliabilitas suatu tes semakin tinggi mendekati angka 1,00 menunjukkan pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2014). Untuk mengetahui interpretasi koefisien reliabilitas yang diperoleh dapat diketahui dengan menggunakan interpretasi koefisien reliabilitas yang dikemukakan oleh Guilford (dalam Rangkuti, 2012), yaitu:

**Tabel 3.7 Kaidah Reliabilitas Guilford**

<b>Koefisien Reliabilitas</b>	<b>Kriteria</b>
<b>&gt;0,9</b>	Sangat Reliabel
<b>0,7 – 0,9</b>	Reliabel
<b>0,4 – 0,69</b>	Cukup Reliabel
<b>0,2 – 0,39</b>	Kurang Reliabel
<b>&lt;0,2</b>	Tidak Reliabel

Pada kedua skala reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan dua cara yaitu konsistensi internal dan reliabilitas skor komposit, hal tersebut dilakukan karena pada skala IPC *locus of control* yang digunakan bersifat multidimensi (Robinson, Shaver, & Whringstman, 1991) dan hal serupa juga terjadi pada skala MBI yang bersifat multidimensi (Maslach & Goldberg, 1998) Penghitungan koefisien reliabilitas skor komposit pada skala IPC *locus of control* dilakukan dengan menggunakan formula Moiser (1943), yakni :

$$\begin{aligned}
 r_{xx'} &= 1 - \frac{\sum W_j^2 S_j^2 - \sum W_j^2 S_j^2 r_{jj'}}{\sum W_j^2 S_j^2 + 2(\sum W_j W_k S_j S_k r_{jkk})} \\
 &= 1 - \frac{44,12 - 32,26}{44,12 + 2(12,97)} \\
 &= 1 - 0,16 \\
 &= 0,84
 \end{aligned}$$

Koefisien alpha yang diperoleh berdasarkan penghitungan reliabilitas skor komposit adalah sebesar 0,84. Berdasarkan kaidah reliabilitas yang dikemukakan oleh Guilford koefisien reliabilitas tersebut termasuk kedalam kriteria reliabel. Nilai *cronbach alpha* yang diperoleh pada masing-masing faktor juga tergolong baik yaitu 0,69 untuk *Internal*, 0,76 untuk *Powerful Others*, dan 0,74 untuk *Chance*.

Teknik yang sama juga dilakukan pada skala *burnout* dengan menggunakan formula Moiser (1943), yakni:

$$\begin{aligned}
 r_{xx'} &= 1 - \frac{\sum W_j^2 S_j^2 - \sum W_j^2 S_j^2 r_{jj'}}{\sum W_j^2 S_j^2 + 2(\sum W_j W_k S_j S_k r_{jkk})} \\
 &= 1 - \frac{39,78 - 34,27}{39,78 + 2(29)} \\
 &= 1 - 0,55 \\
 &= 0,95
 \end{aligned}$$

Koefisien alpha yang diperoleh berdasarkan penghitungan reliabilitas skor komposit adalah sebesar 0,95. Berdasarkan kaidah reliabilitas Guilford koefisien reliabilitas tersebut termasuk dalam kriteria sangat reliabel. Nilai *cronbach alpha* yang diperoleh pada masing-masing aspek juga tergolong baik yaitu 0,83 untuk kelelahan emosional, 0,80 untuk depersonalisasi, dan 0,90 untuk penurunan prestasi diri.

### **3.5 Analisis Data**

#### **3.5.1 Analisis Data Deskriptif**

Analisis data secara deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik subjek penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Dalam analisis data secara deskriptif dilakukan penggambaran data demografi meliputi usia, pendidikan, bidang tugas, pangkat, dan lama bertugas.

#### **3.5.2 Uji Normalitas dan Linearitas**

Sebelum dilakukan analisis data secara statistik terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal. Penghitungan uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kolmogrov smirnov. Selanjutnya dilakukan uji linearitas antar variabel yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel yang diteliti tergolong linier atau tidak.

#### **3.5.3 Analisis Data Statistik**

Analisis data secara statistik digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk menguji hipotesis yang ada penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya

serta hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi satu prediktor, karena dalam penelitian ini hanya memiliki satu variabel prediktor yaitu *locus of control* untuk memprediksi variabel kriterium yaitu *burnout*.

### 3.5.4 Hipotesis Statistik

a.  $H_0 : r = 0$

$H_a : r \neq 0$

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh *internal locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya.

$H_a$  = Terdapat pengaruh *internal locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya.

b.  $H_0 : r = 0$

$H_a : r \neq 0$

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh *external locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya.

$H_a$  = Terdapat pengaruh *external locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah 100 polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Gambaran responden penelitian akan ditinjau melalui beberapa aspek meliputi usia, pendidikan, bidang tugas, pangkat, dan masa kerja.

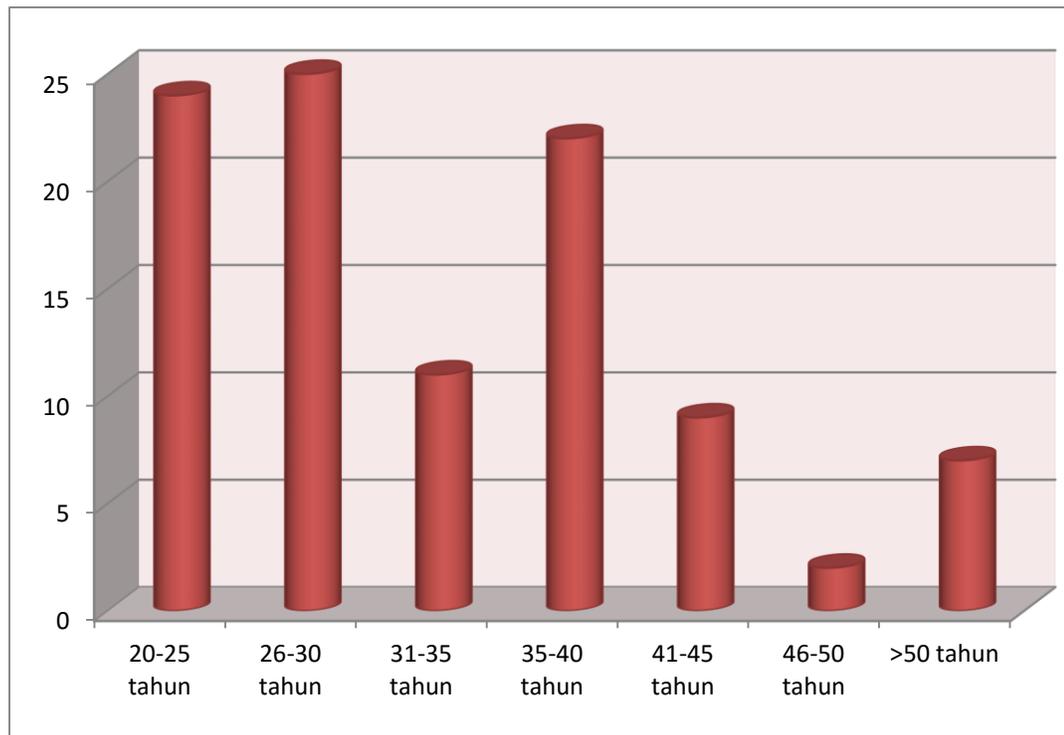
##### 4.1.1 Usia

Responden dalam penelitian ini memiliki usia beragam yang berkisar antara 20–54 tahun. Berikut merupakan gambaran usia responden dalam penelitian ini :

**Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia**

<b>Rentang Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20-25 tahun	24	24%
26-30 tahun	25	25%
31-35 tahun	11	11%
36-40 tahun	22	22%
41-45 tahun	9	9%
46-50 tahun	2	2%
>50 tahun	7	7%

Terdapat 24 responden dalam penelitian ini yang berusia antara 20-25 tahun dengan persentase sebesar 24%, 25 responden berusia antara 26-30 tahun dengan persentase 25%, 11 responden berusia antara 31-35 tahun dengan persentase sebesar 11%, 22 responden berusia 36-40 tahun dengan persentase sebesar 22%, 9 responden berusia antara 41-45 tahun dengan persentase sebesar 9%, 2 responden berusia antara 46-50 tahun dengan persentase sebesar 2%, dan 7 responden yang berusia lebih dari 50 tahun dengan persentase sebesar 7%. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat jumlah responden tertinggi berdasarkan usia berada pada rentang usia 26-30 tahun dan yang terendah berada pada rentang usia 46-50 tahun. Hal tersebut dapat terlihat jelas pada histogram berikut:



**Gambar 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

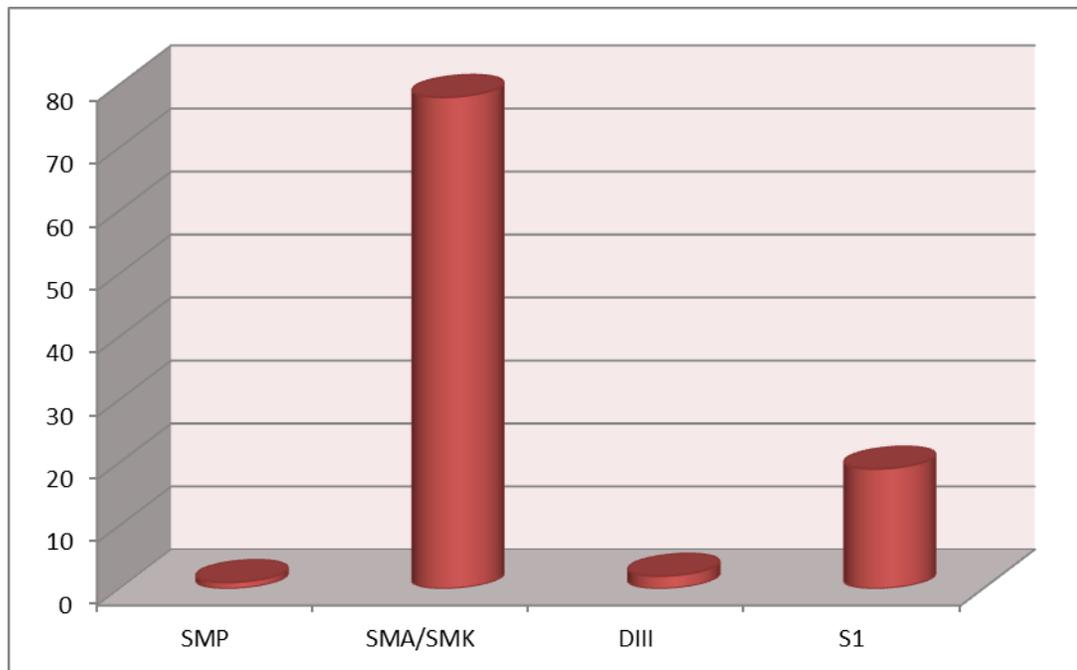
#### 4.1.2 Pendidikan

Responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang beragam mulai dari tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) hingga Strata 1 (S1). Berikut merupakan gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikannya:

**Tabel 4.2 Gambaran Resonden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMP	1	1%
SMA	78	78%
DIII	2	2%
S1	19	19%

Berdasarkan tingkat pendidikannya terdapat 1 responden memiliki tingkat pendidikan SMP dengan persentase sebesar 1%, 78 responden memiliki tingkat pendidikan SMA dengan persentase sebesar 78% , 2 responden memiliki tingkat pendidikan DIII dengan persentase 2%, dan 19 responden memiliki tingkat pendidikan S1 dengan persentase sebesar 19%. Ditinjau dari tingkat pendidikannya dapat terlihat jumlah responden tertinggi berdasarkan tingkat pendidikannya berada pada tingkat SMA atau SMK dengan 78 responden, dan jumlah responden terendah berada pada tingkat SMP dengan 1 responden. Hal tersebut dapat terlihat jelas pada histogram berikut:



**Gambar 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

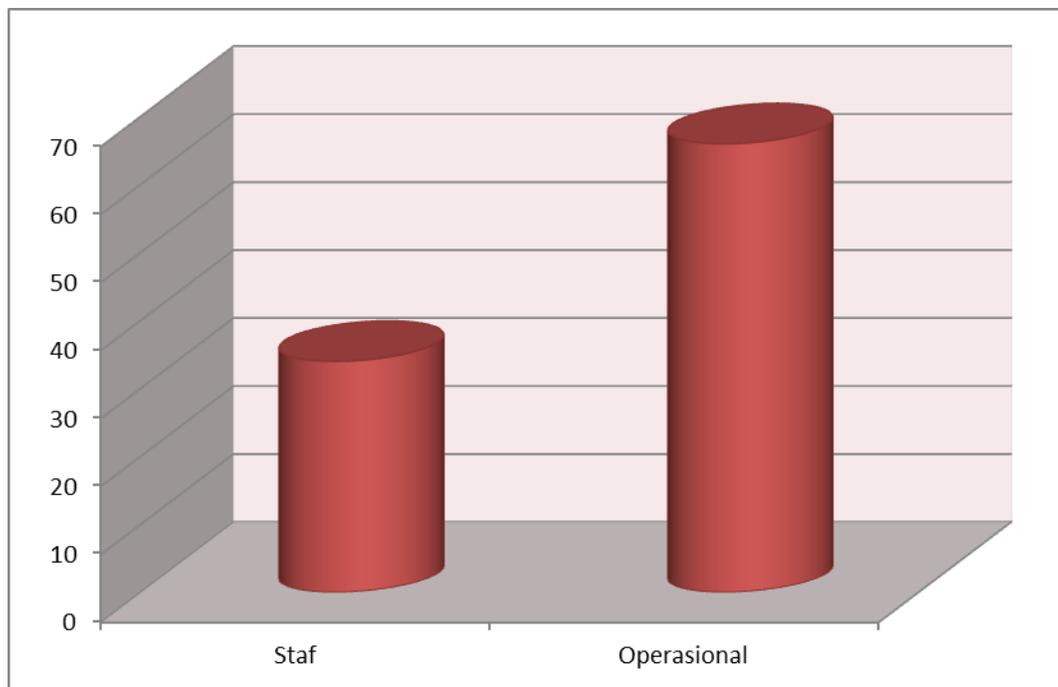
#### 4.1.3 Bidang Tugas

Berdasarkan bidang tugasnya responden dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu staf dan operasional. Berikut merupakan gambaran responden berdasarkan bidang tugasnya:

**Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Bidang Tugas**

Bidang Tugas	Jumlah	Persentase
Staf	33	33%
Operasional	66	66%

Ditinjau dari bidang tugasnya terdapat 34 responden yang bertugas sebagai staf dengan persentase sebesar 34%, dan 66 responden yang bertugas pada bidang operasional dengan persentase sebesar 66%. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa responden yang bertugas pada bidang operasional lebih besar dibandingkan dengan responden yang bertugas sebagai staf. Hal tersebut dapat terlihat jelas pada histogram berikut:



**Gambar 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Bidang Tugas**

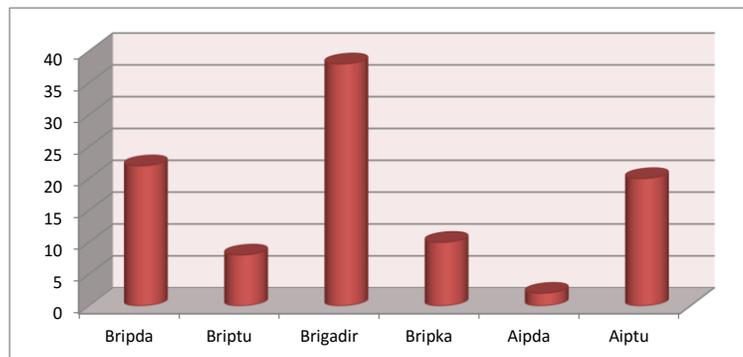
#### 4.1.4 Pangkat

Mengingat responden dalam penelitian ini adalah polisi yang memiliki pangkat, maka perlu untuk melihat gambaran responden berdasarkan pangkatnya, yaitu:

**Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Pangkat**

<b>Pangkat</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Peersentase</b>
Bripda	22	22%
Briptu	8	8%
Brigadir	38	38%
Bripka	10	10%
Aipda	2	2%
Aiptu	20	20%

Berdasarkan pangkatnya terdapat 22 responden berpangkat Bripda dengan persentase sebesar 22%, 8 responden berpangkat Briptu dengan persentase sebesar 8%, 38 responden berpangkat Brigadir dengan persentase sebesar 38%, 10 responden berpangkat Bripka dengan persentase sebesar 10%, 2 responden berpangkat Aipda dengan persentase sebesar 2%, dan 20 responden berpangkat Aiptu dengan persentase sebesar 20%. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat jumlah responden tertinggi berpangkat Brigadir dengan 38 responden, dan jumlah responden terendah berpangkat Aipda dengan 2 responden. Hal tersebut dapat terlihat pada histogram berikut:



**Gambar 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat**

#### 4.1.5 Masa Kerja

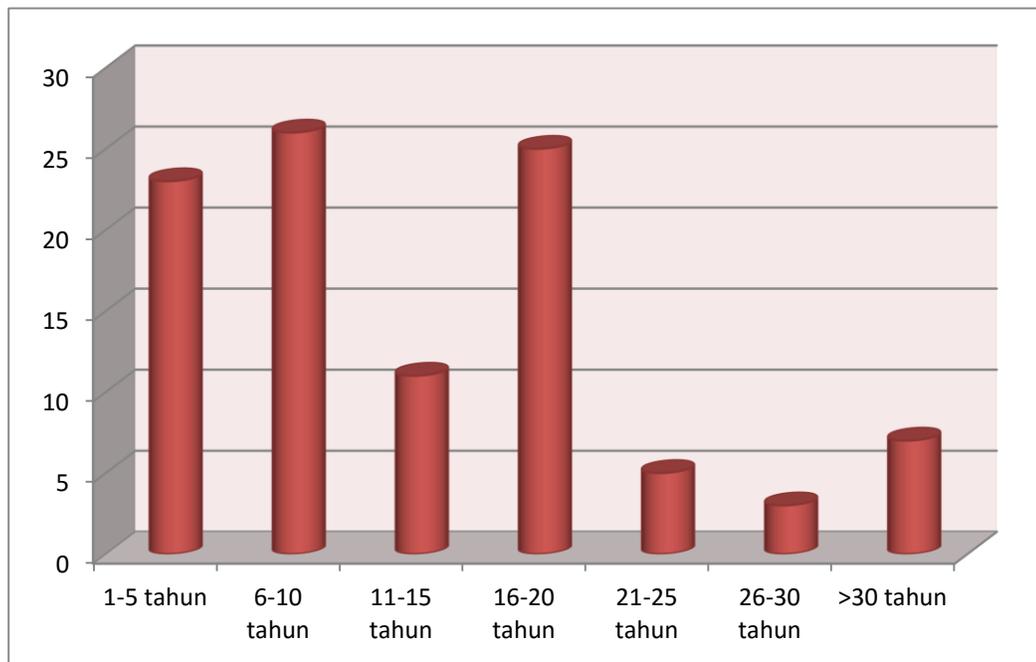
Responden dalam penelitian ini memiliki variasi masa kerja sebagai anggota Polisi, mulai dari 2 tahun sampai 34 tahun. Berikut merupakan gambaran responden berdasarkan masa kerja sebagai polisi:

**Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	23	23%
6-10 tahun	26	26%
11-15 tahun	11	11%
16-20 tahun	25	25%
21-25 tahun	5	5%

26-30 tahun	3	3%
>30 tahun	7	7%

Berdasarkan masa kerja sebagai Polisi terdapat 23 responden memiliki masa kerja antara 1-5 tahun dengan persentase sebesar 23%, 26 responden memiliki masa kerja antara 6-10 tahun dengan persentase sebesar 26%, 11 responden memiliki masa kerja antara 11-15 tahun dengan persentase sebesar 11%, 25 responden memiliki masa kerja antara 16-20 tahun dengan persentase sebesar 25%, 5 responden memiliki masa kerja antara 21-25 tahun dengan persentase sebesar 5%, 3 responden memiliki masa kerja antara 26-30 tahun dengan persentase 3%, dan 7 responden memiliki masa kerja lebih dari 30 tahun dengan persentase 7%. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat jumlah responden tertinggi berdasarkan masa kerjanya berada pada rentang 6-10 tahun dengan 26 responden, dan jumlah terendah berada pada rentang 26-30 tahun dengan 3 responden. Hal tersebut dapat terlihat pada histogram berikut:



**Gambar 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

## 4.2 Prosedur Penelitian

### 4.2.1 Persiapan Penelitian

Penelitian ini memerlukan beberapa persiapan terlebih dahulu sebelum akhirnya dapat terlaksana. Pada tahap awal peneliti berusaha menemukan fenomena yang dapat diangkat menjadi sebuah masalah dalam penelitian. Selanjutnya peneliti mencari berbagai macam literatur yang dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian. Berdasarkan literatur yang ada selanjutnya peneliti menentukan lokasi penelitian di Direktorat Lalulintas (Ditlantas) Polda Metro Jaya. Setelah penentuan lokasi penelitian selanjutnya peneliti mengurus perizinan untuk melaksanakan penelitian di Ditlantas Polda Metro Jaya.

Selanjutnya peneliti kembali mencari literatur untuk memperoleh skala psikologi yang dapat digunakan untuk mengukur konstruk psikologi dalam penelitian ini. Adapun skala *locus of control* yang digunakan dalam penelitian ini adalah

*Internality, Powerful Others, Chance (IPC) Locus of Control* yang dikembangkan oleh Levenson dan telah diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia (Azwar,2014). Skala *burnout* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Maslach Burnout Inventory (MBI)* yang dimodifikasi oleh Prawasti (1991), selanjutnya Aditama (2003) menyesuaikannya dengan bidang tugas Polisi. Peneliti melakukan *expert judgement* kepada dua orang dosen Psikologi guna mendapatkan validitas isi, selain itu peneliti juga melakukan uji keterbacaan kepada 5 personel polisi. Peneliti memperbaiki skala berdasarkan *feedback* yang diberikan dari *expert judgement*.

Setelah mendapatkan izin melalui proses yang cukup panjang, peneliti melakukan diskusi dengan salah satu staf Ditlantas. Peneliti mendapatkan arahan untuk melaksanakan penelitian pada dua satuan kerja yang dirasa sesuai dengan penelitian ini. Kedua satuan tersebut adalah Subdirektorat registrasi dan indentifikasi (Subditregident) dan Satuan Pengamanan dan Pengaturan (Satgatur) yang dibawah oleh Ditlantas Polda Metro Jaya.

Pelaksanaan uji coba dilakukan pada kedua satuan kerja yang berlangsung pada tanggal 16 Mei sampai dengan 21 Mei 2016 kepada 30 personel polisi di Ditlantas Polda Metro Jaya. Peneliti menyerahkan kuesioner uji coba kepada staf yang ditunjuk untuk membantu pengambilan data dalam pelaksanaan uji coba ini sehingga peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung proses pelaksanaan pengambilan data uji coba. Selanjutnya peneliti melakukan analisis validitas dan reliabilitas menggunakan aplilasi SPSS 20.0. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menghasilkan 19 item dengan daya diskriminasi yang baik pada skala *locus of control*, dan 24 item pada skala *burnout*.

#### **4.2.2 Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 22 Mei sampai dengan 31 Mei 2016 di Subdirektorat registrasi dan indentifikasi (Subditregident) dan Satuan Pengamanan dan Pengaturan (Satgatur) yang dibawah oleh Ditlantas Polda Metro Jaya. Teknik

pengambilan data menggunakan *quota sampling* dengan menggunakan taraf signifikansi eror 5%. Adapun jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 100 sampel dengan rincian 40 sampel berasal dari Subditregident dan 60 sampel berasal dari Satgatur. Dalam proses pengambilan data, peneliti menyerahkan kuesioner kepada staf yang ditunjuk untuk membanttu pengambilan data dalam penelitian ini sehingga peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung proses pelaksanaan pengambilan data. Setelah data terkumpul kemudian peneliti melakukakn skoring pada masing-masing skala dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya data ditabulasi untuk dilakukan analisis data.

### 4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

#### 4.3.1 Data Deskriptif *Locus of Control*

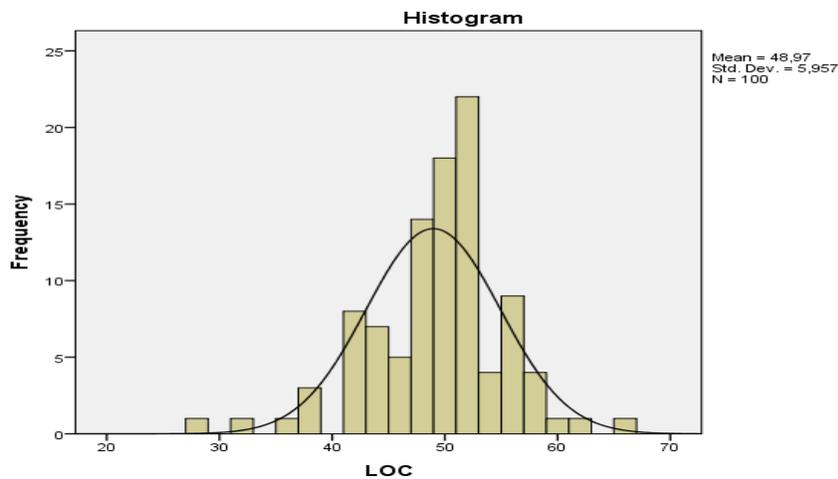
Data *locus of control* diperoleh melalui pengisian skala IPC *Locus of Control* dengan jumlah pertanyaan sebanyak 19 item. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil distribusi deskriptif sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Data Skala *Locus of Control***

<b>Statistik</b>	<b>Nilai Output</b>
<b>Mean</b>	48,97
<b>Median</b>	50,00
<b>Modus</b>	50
<b>Standar Deviasi</b>	5,975
<b>Varians</b>	35,484
<b>Range</b>	38
<b>Minimum</b>	28

<b>Maksimum</b>	66
<b>Sum</b>	4897

Berdasarkan data yang ada dapat dilihat bahwa variabel *locus of control* memiliki mean sebesar 48,97, nilai median sebesar 50,00, dan nilai modus 50. Selanjutnya standar deviasi pada variabel *locus of control* memiliki nilai sebesar 5,975, nilai varians sebesar 35,484, nilai minimum sebesar 28, nilai maksimum sebesar 66, dan nilai sum sebesar 4897. Berikut merupakan histrogram dan bentuk kurva normal dari hasil analisis deskriptif variabel *locus of control*:



**Gambar 4.6** Distribusi Data *Locus of Control*

#### 4.3.1.1 Kategorisasi Skor *Locus of Control*

Kategorisasi skor dilakukan untuk menempatkan responden kedalam suatu kategori atau kelompok. *Locus of control* merupakan suatu kontinum yang meliputi *internal locus of control* dan *external locus of control*, sehingga kategorisasi yang dilakukan merupakan kategorisasi bukan jenjang atau kategorisasi nominal. Pada

skala IPC *locus of control* terbagi menjadi tiga faktor yaitu *Internal* (I), *Powerful others* (P), dan *Chance* (C). Tujuan pengukuran ini adalah untuk mengkategorisasikan individu menurut *locus of control* yang dimilikinya. Kategorisasi *locus of control* sendiri terbagi menjadi *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* diungkap oleh faktor *Internal* (I), sedangkan *external locus of control* akan diungkap bersama oleh faktor *Powerful others* (P) dan *Chance* (C) (Azwar,2014).

Masing-masing item dalam skala IPC diberi skor 1 sampai 4, dimana setiap responden memperoleh dua skor *locus of control*. Untuk menghitung skor individu pada masing-masing orientasi dilakukan:

$$\text{Internal : } X_{\text{int}} = \frac{(\sum X_I)}{6}$$

$$\text{External : } X_{\text{ext}} = \frac{(\sum X_P + \sum X_C)}{13}$$

Berdasarkan distribusi skor *internal* dan *external locus of control* diperoleh mean dan standar deviasinya. Selanjutnya skor mentah dikonversi menjadi z score dengan bantuan SPSS 20.0. Z score tersebutlah yang digunakan sebagai dasar kategorisasi *locus of control*. Apabila terdapat responden yang z score tidak memenuhi kriteria tersebut maka dianggap responden memiliki orientasi *locus of control* yang tidak terklasifikasikan. Berikut merupakan kriteria yang digunakan dalam kategorisasi *locus of control*:

**Tabel 4.7 Kriteria Kategorisasi *Locus of Control***

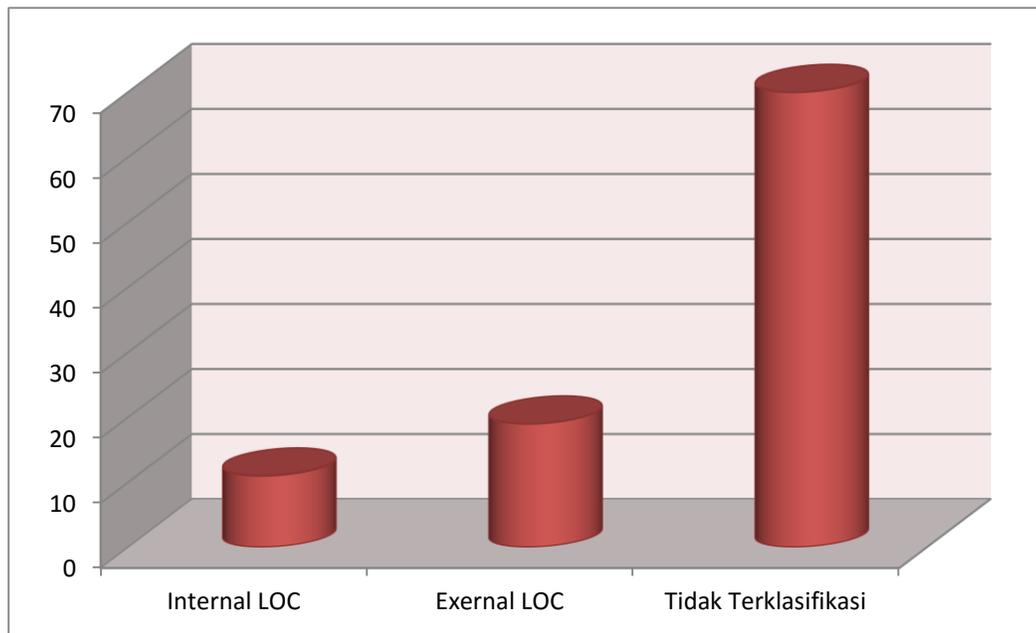
<b>Orientasi <i>Locus of Control</i></b>	<b>Kriteria</b>
<i>Internal Locus of Control</i>	$Z_{\text{int}} \geq 0,50$ dan $Z_{\text{ext}} < 0$
<i>External Locus of Control</i>	$Z_{\text{ext}} \geq 0,50$ dan $Z_{\text{int}} < 0$

Berdasarkan kriteria kategorisasi *locus of control* menggunakan *z score* menghasilkan data sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Gambaran Kategorisasi *Locus of Control***

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<i>Internal LOC</i>	11	11%
<i>External LOC</i>	19	19%
LOC Tidak Terklasifikasi	70	70%

Berdasarkan data tersebut dapat terlihat 11 responden tergolong memiliki *internal locus control* (11%), 19 responden tergolong memiliki *external locus of control* (19%) dan 70 responden tergolong memiliki *locus of control* yang tidak terklasifikasi. (70%). Hal tersebut dapat terlihat pada histogram berikut:



**Gambar 4.7** Kategorisasi *Locus of Control*

#### 4.3.2 Data Deskriptif *Burnout*

Data *burnout* diperoleh melalui pengisian skala *Maslach Bunout Inventory* (MBI) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 24 item. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil distribusi deskriptif sebagai berikut:

**Tabel 4.9** Distribusi Data Skala *Burnout*

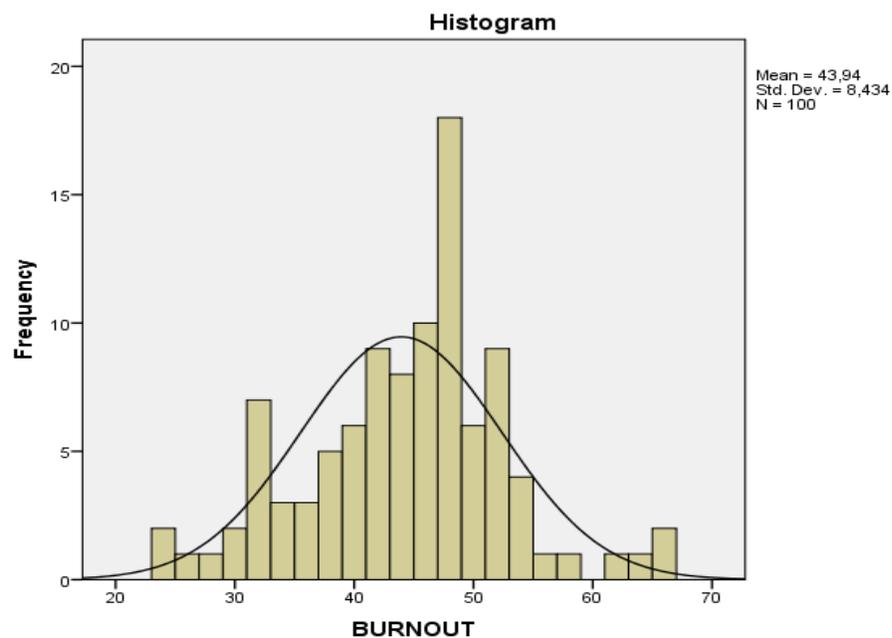
Statistik	Nilai Output
Mean	43,94
Median	45,50
Modus	48
Standar Deviasi	8,434

---

<b>Varians</b>	71,128
<b>Range</b>	41
<b>Minimum</b>	24
<b>Maksimum</b>	65
<b>Sum</b>	4394

---

Berdasarkan data yang ada dapat dilihat bahwa variabel *burnout* memiliki mean sebesar 43,94, nilai median sebesar 45,50, dan nilai modus 48. Selanjutnya standar deviasi pada variabel burnout memiliki nilai sebesar 8,434, nilai varians sebesar 71,128, nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 65, dan nilai sum sebesar 4394. Berikut merupakan histrogram dan bentuk kurva normal dari hasil analisis deskriptif variabel *burnout*:



**Gambar 4.8 Distribusi Data *Burnout***

#### 4.3.2.1 Kategorisasi Skor *Burnout*

Kategorisasi skor pada variabel *burnout* dilakukan untuk menempatkan responden kedalam kategori atau kelompok. Kategorisasi skor pada variabel *burnout* menggunakan kategorisasi jenjang atau kategorisasi ordinal yang menggunakan mean teoritik sebagai batas skor untuk kategori tinggi, sedang, dan rendah (Rangkuti, 2012). Berikut merupakan cara penghitungannya:

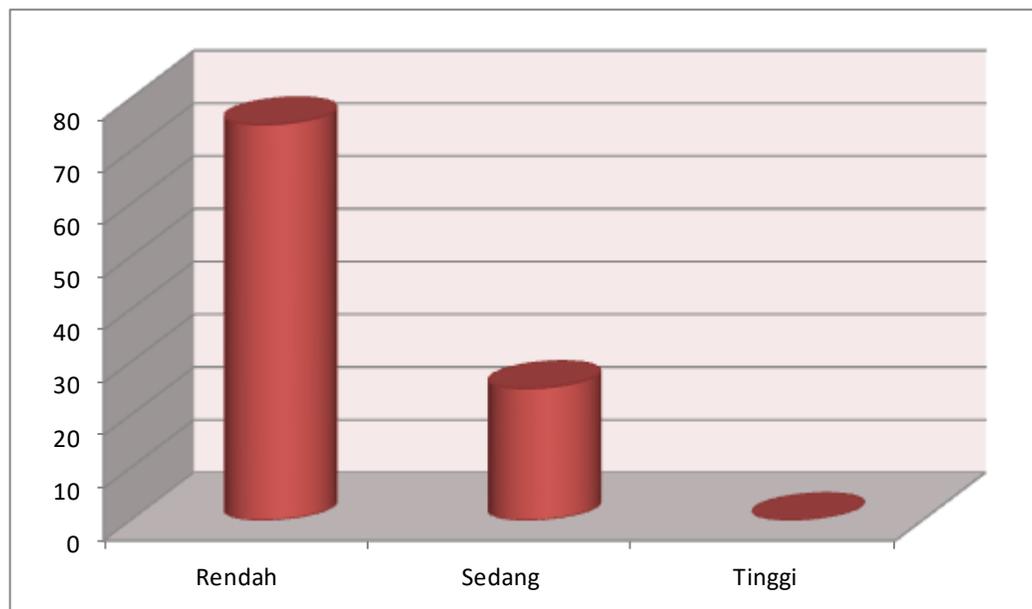
$$\begin{aligned}
 \text{Nilai minimum} &= 24 \times 1 = 24 \\
 \text{Nilai maksimum} &= 24 \times 4 = 96 \\
 \text{Range} &= 96 - 24 = 72 \\
 \text{Satuan deviasi standar} &= 72 \div 6 = 12 \\
 \\ 
 \text{Mean teoritik} &= \frac{(1 \times 24) + (4 \times 24)}{2} \\
 &= \frac{120}{2} \\
 &= 60
 \end{aligned}$$

Setelah seluruh penghitungan diperoleh, kategorisasi skor *burnout* dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 yang menghasilkan kategorisasi sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Gambaran Kategorisasi *Burnout***

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 48$	75	75%
Sedang	$48 \leq X \leq 72$	25	25%
Tinggi	$X > 72$	0	0%

Berdasarkan data tersebut dapat terlihat terdapat 25 atau 25% responden responden mengalami *burnout* pada tingkat rendah dan 75 responden atau 75% responden mengalami *burnout* pada tingkat sedang. Hal tersebut dapat terlihat pada histogram berikut:



**Gambar 4.9 Kategorisasi *Burnout***

### 4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05, dengan demikian peneliti mengambil resiko salah dalam mengambil keputusan sebesar 5% dan memiliki tingkat kepercayaan sebesar 95%. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 20.0 menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov.

Data dikatakan berdistribusi normal jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menghasilkan data sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Uji Normalitas dengan Kolmogrov Smirnov**

<b>Variabel</b>	<b>P</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>Intepretasi</b>
<i>Locus of Control</i>	0,174	0,05	Berdistribusi Normal
<i>Burnout</i>	0,310	0,05	Berdistribusi Normal

Berdasarkan data tersebut terlihat taraf signifikansi pada variabel *locus of control* sebesar 0,174 dan variabel *burnout* sebesar 0,310. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data *locus of control* dan *burnout* berdistribusi normal.

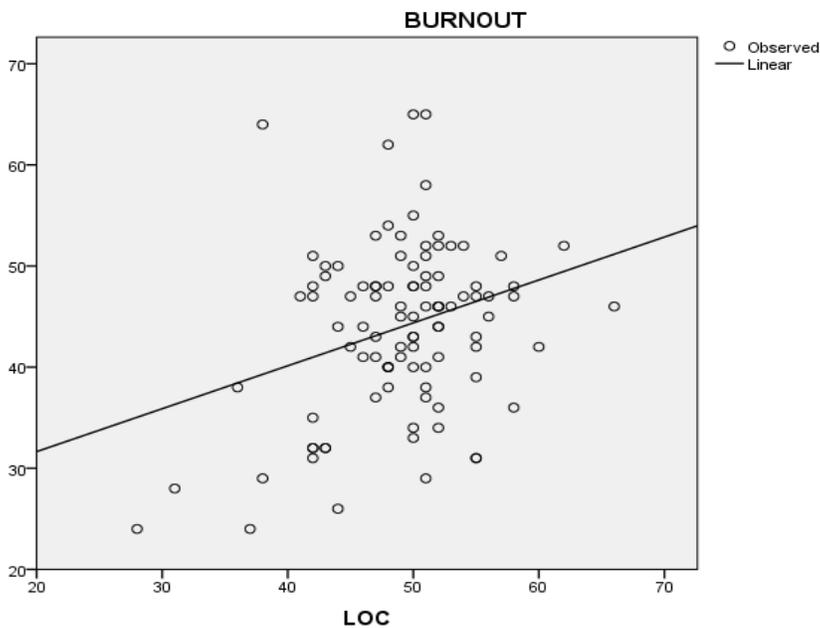
#### **4.3.4 Uji Linieritas**

Uji linieritas merupakan prosedur yang digunakan untuk mengetahui bahwa rata-rata kelompok sampel terletak dalam suatu garis lurus atau linier. Asumsi linieritas harus terpenuhi terutama jika analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier (Rangkuti, 2012). Jika signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kedua variabel bersifat linier satu sama lain. Linieritas antar variabel *locus of control* dan *burnout* dapat terlihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.12 Uji Linieritas

Variabel	p	$\alpha$	Intepretasi
<i>Locus of Control</i> <i>Burnout</i>	0,002	0,05	Linier

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa nilai  $p = 0,002$ , yang berarti  $p < \alpha$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* dan *burnout* bersifat linier. Linieritas kedua variabel juga dapat terlihat pada grafik Scatter Plot berikut:

Gambar 4.10 Scatter Plot Linieritas *Locus of Control* dan *Burnout*

### 4.3.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *burnout* pada polisi anggota Dilantas Polda Metro Jaya. Karena terdapat penggolongan dalam *locus of control* menjadi *internal locus of control* dan *external locus of control*, maka pengujian hipotesis dilakukan pada masing-masing aspek *locus of control* terhadap *burnout*. *Internal locus of control* diungkap oleh faktor *Internal* (I), sedangkan *external locus of control* akan diungkap bersama oleh faktor *Powerful others* (P) dan *Chance* (C) (Azwar,2014). Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20.0 dengan penghitungan analisis regresi satu prediktor.

#### 4.3.5.1 Internal Locus of Control dan Burnout

**Tabel 4.13 Persamaan Regresi *Internal Locus of Control* dan *Burnout***

	Konstanta	Koefisien Regresi
<i>Internal Locus of Control dan Burnout</i>	60,074	-0,837

Berdasarkan data tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a - bX$$

$$\text{Burnout} = 60,074 - 0,837 \text{ Internal Locus of Control}$$

Intepretasi persamaan tersebut adalah jika *Internal locus of control* (X) mengalami kenaikan satu satuan sebesar 60,074 maka *Burnout* (Y) mengalami penurunan sebesar

0,837. Dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif *internal locus of control* terhadap *burnout*.

**Tabel 4.14 Uji Regresi *Internal Locus of Control* dan *Burnout***

	<b>F Hitung</b>	<b>F Tabel (df 1:98)</b>	<b>p (Sig)</b>	<b>Intepretasi</b>
<b><i>Internal Locus of Control dengan Burnout</i></b>	4,209	3,94	0,043	Terdapat Pengaruh Signifikan

Berdasarkan data pada tabel menunjukkan penghitungan analisis regresi menghasilkan F hitung sebesar 4,209 dan p sebesar 0,043. Jika menggunakan perbandingan antara nilai F hitung dengan F tabel, menghasilkan F hitung sebesar 4,209 dan F tabel sebesar 3,94 yang artinya  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ . Selanjutnya jika nilai p sebesar 0,043 dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 maka menghasilkan nilai  $p > \alpha$ . Berdasarkan kedua perbandingan yang dilakukan kesimpulannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan kata lain terdapat terdapat pengaruh yang signifikan *internal locus of control* terhadap *burnout*.

**Tabel 4.15 Model Summary *Internal Locus of Control* dan *Burnout***

	<b>R Square</b>
<b><i>Internal Locus of Control dan Burnout</i></b>	0,041

Berdasarkan tabel *model summary* diperoleh nilai R Square sebesar 0,041 yang artinya *internal locus of control* mempengaruhi burnout sebesar 4,1%, dan 95,9% lainnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3.5.2 *External Locus of Control dan Burnout*

**Tabel 4.18 Persamaan Regresi *External Locus of Control dan Burnout***

	Konstanta	Koefisien Regresi
<i>External Locus of Control dan Burnout</i>	22,864	0,710

Berdasarkan data tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Burnout = 22,864 + 0,710 \text{ External Locus of Control}$$

Intepretasi persamaan tersebut adalah jika *External locus of control* (X) mengalami kenaikan satu satuan sebesar 22,864 maka *Burnout* (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,710. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif *external locus of control* terhadap *burnout*.

Tabel 4.16 Uji Regresi *External Locus of Control* dan *Burnout*

	F Hitung	F Tabel (df 1:98)	p (Sig)	Intepretasi
<i>External Locus of Control</i> dengan <i>Burnout</i>	22,266	3,94	0,000	Terdapat Pengaruh Signifikan

Berdasarkan penghitungan analisis regresi menghasilkan F hitung sebesar 22,266 dan p sebesar 0,000. Jika menggunakan perbandingan antara nilai F hitung dengan F tabel, menghasilkan F hitung sebesar 22,266 dan F tabel sebesar 3,94 yang artinya  $F_{hitung} > f_{tabel}$ . Selanjutnya jika nilai p sebesar 0,000 dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 maka menghasilkan nilai  $p > \alpha$ . Berdasarkan kedua perbandingan yang dilakukan kesimpulannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan kata lain terdapat terdapat pengaruh yang signifikan *external locus of control* terhadap *burnout*.

Tabel 4.17 Model Summary *External Locus of Control* dan *Burnout*

	R Square
<i>External Locus of Control</i> dan <i>Burnout</i>	0,177

Berdasarkan tabel *model summary* diperoleh nilai R Square sebesar 0,177 yang artinya *external locus of control* mempengaruhi *burnout* sebesar 17,7%, dan 82,3% lainnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi serta memastikan bahwa uji asumsi sudah terpenuhi yang meliputi uji normalitas dan linieritas. Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan menunjukkan penyebaran data terdistribusi secara normal pada kedua variabel. Selanjutnya uji linieritas yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *locus of control* dan *burnout*.

Rotter (Friedman, 2009) mengungkapkan bahwa *locus of control* merupakan suatu variabel yang terdiri atas dua aspek, yang meliputi *internal locus of control* dan *external locus of control*. Setiap individu memiliki kecenderungan tergolong memiliki *internal locus of control* atau *external locus of control*. Adanya klasifikasi pada *locus of control* tersebut membuat penelitian ini memerlukan uji analisis regresi pada setiap aspek *locus of control* yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control* terhadap *burnout*.

Berdasarkan uji analisis regresi yang dilakukan pada *internal locus of control* terhadap *burnout* didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan *internal locus of control* terhadap *burnout*. Pengaruh negatif menunjukkan semakin tinggi *internal locus of control* yang dimiliki oleh seorang polisi, maka *burnout* yang dialami akan semakin rendah. Hal ini dapat terjadi karena personel polisi dengan *internal locus of control* percaya bahwa segala kejadian dalam kehidupannya dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan dirinya sendiri. Individu dengan *internal locus of control* melihat bahwa kesuksesan dan kegagalan dalam kehidupannya disebabkan dari dalam diri mereka sendiri (Jaya & Rahmat, 2005).

Polisi dengan *internal locus of control* tidak mudah terpengaruh oleh orang lain, yakin akan kemampuan diri sendiri dalam bertugas, serta mampu berperilaku sesuai dengan situasi yang ada (Schultz, 2005). Selain itu polisi dengan *internal locus control* juga memiliki kecemasan yang rendah, bertanggung jawab, harga diri yang tinggi serta kesehatan yang baik, dengan demikian personel polisi dengan *internal locus of control* akan mampu bertahan dengan situasi yang sarat akan stres sehingga

dapat meminimalisir *burnout*. Adapun besarnya kontribusi dari *internal locus of control* terhadap *burnout* adalah sebesar 4,1%.

Selanjutnya berdasarkan uji analisis regresi yang dilakukan pada *external locus of control* terhadap *burnout* didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan *external locus of control* terhadap *burnout*. Pengaruh positif menunjukkan semakin tinggi *external locus of control* yang dimiliki seorang polisi, maka semakin tinggi juga *burnout* yang dialaminya. Hal ini karena polisi dengan *external locus of control* meyakini apa yang terjadi dalam kehidupannya lebih dipengaruhi oleh keberuntungan, nasib, dan kekuatan orang lain diluar dirinya sendiri.

Polisi dengan *external locus of control* cenderung kurang independen serta lebih mungkin menjadi depresif, stres dan lebih mudah menimbulkan *burnout* (Schultz, 2005). Dalam menghadapi kegagalan polisi dengan *external locus of control* lebih cenderung menyalahkan faktor-faktor diluar dirinya. Dengan kondisi tersebut individu akan merasa tidak berdaya dalam menghadapi situasi yang sarat akan stres dan pada akhirnya dapat berlanjut pada *burnout* (Schaufeli, 1998). Adapun besarnya kontribusi dari *external locus of control* terhadap *burnout* adalah sebesar 17,7%.

Berdasarkan kategorisasi yang dilakukan pada variabel *locus of control* menunjukkan 11% polisi memiliki *internal locus of control*, 19% polisi memiliki *external locus of control*, dan 70% polisi memiliki *locus of control* yang tidak terklasifikasi. Personel polisi yang memiliki *locus of control* yang tidak terklasifikasi berada diantara *internal locus of control* dan *external locus of control*. Bukan tidak mungkin nantinya *locus of control* yang dimiliki seseorang dapat berubah, karena pada dasarnya *locus of control* adalah kontinum yang bergerak dengan aktif dan bukan merupakan kutub yang statis dan saling terpisah (Jaya & Rahmat, 2005). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perubahan *locus of control* seseorang yaitu lingkungan, perubahan usia, kondisi yang mendesak, peristiwa nasional dan dunia, program pelatihan khusus, dan keragaman teknik terapeutik (Phares, dalam Carti, 2013).

Berdasarkan kategorisasi yang telah dilakukan pada variabel *burnout* menunjukkan 25% polisi mengalami *burnout* pada kategori sedang, dan 75% polisi mengalami *burnout* pada kategori rendah. Salah satu faktor yang menyebabkan *burnout* pada polisi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya menjadi rendah ada pada karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu latar belakang pendidikan.

Maslach (1980, dalam Schaufeli & Enzaman, 1998) mengungkapkan bahwa individu dengan tingkat pendidikan yang tinggi cenderung mudah mengalami *burnout* dibandingkan dengan individu dengan pendidikan yang lebih rendah. Dalam penelitian ini anggota polisi yang memiliki latar belakang pendidikan S1 berjumlah 19 orang dan 81 orang lainnya memiliki latar belakang pendidikan SMP, SMA, dan DIII. Polisi dengan latar belakang pendidikan yang tinggi akan memiliki harapan serta ekspektasi yang tinggi terhadap dirinya, sehingga ketika dihadapkan pada realitas yang tidak sesuai dengan ekspektasi dan harapannya dapat menimbulkan kekecewaan dan tekanan sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan *burnout*. Selain itu, sebagian besar polisi telah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Dengan masa kerja tersebut polisi telah memiliki kemampuan untuk beradaptasi yang cukup baik dengan lingkungan kerjanya sehingga memungkinkan level *burnout* yang dialami oleh personel polisi menjadi rendah.

#### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti telah berupaya semaksimal mungkin untuk meminimalisir faktor yang dapat mengurangi makna dan kesempurnaan penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu ketidakmampuan peneliti untuk mengawasi penyebaran dan pengisian kuesioner kepada responden guna meminimalisir bias dalam penelitian ini. Hal tersebut karena sistem *shift* dan pelaksanaan tugas polisi yang tersebar pada beberapa wilayah di Jakarta cukup menghambat peneliti untuk dapat menyebarkan dan mengawasi langsung pengisian kuesioner. Selain itu seluruh responden berjenis kelamin laki-laki juga merupakan salah satu keterbatasan peneliti dalam mengontrol

responden yang ada dalam penelitian ini karena ketidakmampuan peneliti untuk dapat mengawasi penyebaran kuesioner secara langsung.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan *internal locus of control* terhadap *burnout* pada anggota polisi Ditlantas Polda Metro Jaya.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan *external locus of control* terhadap *burnout* pada anggota polisi Ditlantas Polda Metro Jaya.

#### 5.2 Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan *internal locus control* terhadap *burnout*, yang berarti jika *internal locus of control* yang dimiliki oleh seorang polisi tinggi, maka *burnout* yang dialami akan rendah. Selanjutnya penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan *external locus control* terhadap *burnout*, yang berarti jika *external locus of control* yang dimiliki oleh seorang polisi tinggi, maka *burnout* yang dialami akan tinggi.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini secara teortitis mengkonfirmasi pengaruh *locus of control* terhadap *burnout*. Hasil tersebut dapat dijadikan implikasi dalam dunia kepolisian guna meminimalisir anggota polisi yang mengalami *burnout* dengan *locus of control* sebagai prediktornya.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, pembahasan, dan kesimpulan maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak lain, diantaranya sebagai berikut:

#### **5.3.1 Bagi Anggota Polisi Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas)**

Anggota polisi diharapkan dapat mempercayai kemampuan diri dan usaha yang telah dilakukannya dalam menjalankan tugas untuk melayani dan menyagomi masyarakat, serta dalam kehidupannya bermasyarakat, dengan harapan dapat meminimalisir kemungkinan *burnout* yang dialami oleh anggota polisi

#### **5.3.2 Bagi Polda Metro Jaya dan Polri**

Polda Metro Jaya dan institusi Polri diharapkan lebih proaktif dalam memperhatikan dan memberikan dukungan terhadap anggota polisi dengan *external locus of control* yang memiliki kecenderungan lebih mudah mengalami *burnout*, karena *burnout* yang dialami oleh anggota polisi dapat menimbulkan penurunan kinerja polisi dalam melayani dan mengayomi masyarakat.

#### **5.3.3 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Terkait dengan kepentingan ilmiah, diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan permasalahan *locus of control* dan *burnout*. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji masalah ini dengan jangkauan yang lebih luas dan mencari lebih banyak referensi. Dalam pengumpulan data selain menggunakan kuesioner, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan observasi ataupun wawancara terhadap responden untuk meminimalisir bias dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, A. 2003. *Gambaran Burnout pada Anggota Polri di Jakarta* (Skripsi Tidak Dipublikasikan). Universitas Indonesia, Depok.
- Azwar, S. 2014. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baker, B.A & Heuven, E. (2006). *Emotional Dissonance, Burnout, and In-Role Performance Among Nurses and Police Officers*. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423–440.
- Bitsadze, M., & Japridze, M. 2014. *Personal and Social Aspects of Teacher Burnout in Georgia*. *Problems of Education in the 21<sup>st</sup> Century*, 59.
- Careercast.com. (2016). *The Most Stressful Jobs of 2016*. <http://www.careercast.com/jobs-rated/most-stressful-jobs-2016> (diunduh pada 2 maret 2016, pukul 16.30)
- Carti. 2013. *Hubungan Locus of Control dengan Motivasi Konselor dalam Memberikan Layanan Konseling Perorangan di SMP Negeri Se-Kabupaten Brebes Tahun Pelajaran 2012/2013* (Skripsi). Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*. California: Sage Publications Inc.
- Euwema, M.C., Kop, N., Bakker, A.B. (2004). *The Behaviour of Police Officer in Conflict Situations: How Burnout and Reduce Dominance contribute to better outcomes*. *Work and Stress*, 8(1), 23-38. Retrieved from Taylor & Francais.

- Farber, B.A. (1991). *Crisis in Education: Stress and Burnout in The American Teacher*. California: Josey-Bass Publisherr.
- Feist, J., Feist, G.J., Roberts, T. (2013). *Theories of Personality*. New York: Mc Graw Hill.
- Forbes. (2016). *The Most Stressful Jobs of 2016*. <http://www.forbes.com/pictures/fjle45mkli> (diunduh pada 2 maret 2016, pukul 16.44)
- Friedman, H.S, & Schustak, M.W. (2008). *Kerpribadian: Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J.S. (2002). *Comperhensive Stress Management*. New York :Mc Graw Hill.
- Hsieh, Y.H., & Wang, M.L. 2012. *The Moderating Role of Personality in HRM- from the Influence of Job Stress on Jo Burnout Perspective*. International Management Review, 8(2).
- Jaya, E.D., & Rahmat, I. (2005). *Burnout Ditinjau dari Locus of Control Internal dan eksternal*. Majalah Kedokteran Nusantara, 3(38), 213-218.
- Kompas.com. (2014, Maret, 11). *Rasio Polisi dan Masyarakat*. Retrieved from <http://nasional.kompas.com/read/2014/03/11/1445361/Rasio.Polisi.dan.Masyarakat.at.1.575> (diunduh pada 10 maret 2016, pukul 10.13)
- Kompasiana.com. (2014, Desember, 17). *Kehidupan dan Tugas Utama Polisi*. Retrieved from [http://www.kompasiana.com/helloitsme/kehidupan-dan-tugas-utama-polisi\\_54f3967a745513982b6c7c4d](http://www.kompasiana.com/helloitsme/kehidupan-dan-tugas-utama-polisi_54f3967a745513982b6c7c4d) (diunduh pada 10 maret 2016, pukul 10.00)
- Kunarto. 2001. *Perilaku Organisasi POLRI*. Jakarta: PT Cipta Manunggal

- Lailani, F., Saputro, E.P., & Nurdina, F. 2005. *Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja*. Benefit, 9(1), 89-96.
- Lee,S.M., Cho, S.H., Daniel,K., & Nick, T.O. 2010. *A Typology of Burnout in Professionaal Counselors*. Journal of Counseling and Development, 88, 131-138. Retrived from Proquest.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter , M.P. (2001). *Job Burnout*. Annual Review of Psychology, 52, 397-422. Retrieved from Proquest.
- Maslach,C.,& Goldberg, J. (1998). *Prevention of Burnout: New Prespective. Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74. Retrieved from Researchgate.
- Meliala, A. (2001). *Mengkritisi Polisi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ng, T.W.H., Lilian, T. Kelly, L. Sorensen., & Feldman, D.C. 2005. *Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta Analysis*. Personnel Psychology, 58, 367-408.
- Pines, A., & Aronson, E. (1989). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: The Free Pass.
- Rangkuti, A. A. (2012). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi Pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Robin, S.P., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson, J.P., Shaver, P.R., & Whringstman, L.S. (1991). *Measures of Personality and Social Psychology Attitudes*. California: Academic Press.Inc.
- Sangadji, Etta M., & Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Schaufeli, W., & Enzman, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Philadelphia: Taylor &Farncais Inc.

- Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. 2008. *Burnout: 35 Years of Research and Practice*, 14(3), 2014-220. Retrived from Emerald.
- Schultz, D., & Schultz, S.E. (2005). *Theories of Personality*. USA: Thomson Wadsworth.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tabah, A. (2002). *Membangun Polri yang Kuat (Belajar dari Macan-macan Asia)*. Jakarta: PT. Sumbersewu Lestari.
- Tempo.com (2015, November, 7). *Mabes Polri: 80 Persen Anggota Reserse dan Polantas Alami Stres*. Retrieved from <https://m.tempo.co/read/news/2015/11/07/173716704/mabes-polri-80-persen-anggota-reserse-dan-polantas-alami-stres> (diunduh pada 14 Mei 2016, pukul 10.04)
- Undang Undang Dasar 1945 Pasal 1 Ayat 3
- Undang Undang Kepolisian RI No.2 Tahun 2002
- Wang, Y., Zheng, L., Hu, T., & Zheng, Q. (2014). *Stress, Burnout, and Job Statisfaction: Case of Police Force in China*. *Public Personnel Management*, 43, 325-229. Retrieved from ppm.sagepub.com

**LAMPIRAN 1**  
**KUESIONER UJI COBA**

Perkenalkan saya adalah Mulya Nilawati Prihanti, mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian berhubungan dengan polisi yang bertugas di Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas) Polda Metro Jaya. Demi keberhasilan penelitian ini, saya mohon kerja sama anda untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang paling menggambarkan diri anda dan paling sesuai dengan kehidupan anda. Jawaban yang anda berikan dijamin kerahasiannya.

**Identitas Diri**

Nama/Inisial : .....

Usia : .....

Jenis kelamin\* : a. Laki-laki      b. Perempuan

Satuan Kerja : .....

Pangkat : .....

Bidang tugas\* : a. Staf      b. Operasional

Pendidikan terakhir : .....

Lama bertugas sebagai polisi : .....

**\*Lingkari pilihan jawaban**

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pahami pertanyaan dan pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri anda.
2. Tanggapi setiap pertanyaan dan pastikan tidak ada yang terlewat.
3. Tidak ada jawaban yang salah dan setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, maka jawablah sesuai dengan kondisi anda.
4. Berilah tanda **ceklis** (√) pada kolom :
  - **STS** jika pernyataan yang diberikan **Sangat Tidak Sesuai** dengan anda.
  - **TS** jika pernyataan yang diberikan **Tidak Sesuai** dengan anda.
  - **S** jika pernyataan yang diberikan **Sesuai** dengan anda.
  - **SS** jika pernyataan yang diberikan **Sangat Sesuai** dengan anda.

### Contoh :

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Bekerja menangani masyarakat secara langsung menimbulkan banyak tekanan bagi saya				√

**Kuesioner *Burnout***

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Bekerja menangani masyarakat secara langsung menimbulkan banyak tekanan bagi saya				
2.	Saya merasa kehabisan tenaga setelah seharian bekerja				
3.	Saya merasa letih saat bangun pagi dan harus menghadapi tugas hari ini				
4.	Dengan mudah saya dapat memahami apa yang dirasakan oleh masyarakat yang saya tangani				
5.	Saya merasa memperlakukan sebagian masyarakat yang saya tangani secara kurang manusiawi				
6.	Bekerja melayani masyarakat sepanjang hari menekan saya				
7.	Saya menangani masalah-masalah yang dihadapi oleh masyarakat dengan sangat efektif				
8.	Saya merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas				
9.	Melalui pekerjaan ini, saya merasa dapat membantu kehidupan orang lain				
10.	Saya menjadi semakin tidak berperasaan terhadap orang lain sejak melakukan pekerjaan ini				
11.	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya kurang peka				
12.	Saya merasa bersemangat dalam bekerja				
13.	Saya merasa frustrasi dalam pekerjaan saya				

**Kuesioner *Locus of Control***

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Dapat tidaknya saya menjadi pimpinan, sebagian besar bergantung pada kecakapan saya				
2.	Kehidupan saya sebagian besar dikendalikan oleh peristiwa-peristiwa yang terjadi secara kebetulan				
3.	Saya merasa bahwa apa yang terjadi dalam kehidupan saya sebagian besar ditentukan oleh orang lain yang memiliki kekuasaan				
4.	Dapat tidaknya saya mengalami kecelakaan mobil, sebagian besar tergantung pada kemahiran saya mengemudi				
5.	Bila saya merencanakan sesuatu, saya yakin untuk dapat melaksanakannya				
6.	Tidak ada kemungkinan untuk melindungi kepentingan pribadi saya dari peristiwa-peristiwa yang tidak menguntungkan				
7.	Jika saya memperoleh apa yang saya inginkan hal ini biasanya terjadi karena saya beruntung				
8.	Meskipun mungkin saya mempunyai kemampuan yang baik, saya tidak akan diberi tanggung jawab jadi pimpinan, tanpa saya menghimbau kepada mereka yang memiliki kekuasaan				
9.	Banyak sedikitnya teman saya, hal itu bergantung pada kebaikan saya sendiri				
10.	Terbukti pada kehidupan saya, bahwa apa yang terjadi pasti akan terjadi				

## LAMPIRAN 2

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### Locus of Control

#### Reliability

Scale: INTERNAL

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,695	8

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM1	3,0000	,87099	30
ITEM4	3,1333	,68145	30
ITEM5	3,1667	,64772	30
ITEM9	3,4000	,62146	30
ITEM18	2,7667	,77385	30
ITEM19	3,2000	,48423	30
ITEM21	3,3667	,49013	30
ITEM23	3,2333	,67891	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	22,2667	8,133	,042	,764
ITEM4	22,1333	6,671	,558	,625
ITEM5	22,1000	6,369	,707	,591
ITEM9	21,8667	7,568	,335	,677
ITEM18	22,5000	7,638	,202	,714
ITEM19	22,0667	7,306	,595	,635
ITEM21	21,9000	7,334	,574	,638
ITEM23	22,0333	7,137	,414	,660

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,2667	9,099	3,01643	8

## Reliability

Scale: POWERFUL

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	8

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM3	1,9667	,80872	30
ITEM8	2,0000	,69481	30
ITEM11	2,3333	,80230	30
ITEM13	2,3333	,84418	30
ITEM15	2,2333	,81720	30
ITEM17	1,9667	,85029	30
ITEM20	2,4333	,89763	30
ITEM22	3,0667	,73968	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM3	16,3667	13,344	,343	,766
ITEM8	16,3333	13,747	,348	,763
ITEM11	16,0000	11,655	,680	,707
ITEM13	16,0000	11,241	,719	,697
ITEM15	16,1000	14,093	,206	,788
ITEM17	16,3667	12,447	,476	,744
ITEM20	15,9000	10,990	,710	,696
ITEM22	15,2667	13,857	,294	,772

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,3333	16,023	4,00287	8

## Reliability

### Scale: CHANCE

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	8

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM2	2,1333	,73030	30
ITEM6	2,1000	,75886	30
ITEM7	2,3000	,83666	30
ITEM10	2,8333	,69893	30
ITEM12	2,0000	,74278	30
ITEM14	2,4000	,85501	30
ITEM16	2,5333	,89955	30
ITEM24	2,1667	,74664	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM2	16,3333	12,506	,209	,755
ITEM6	16,3667	11,757	,343	,733
ITEM7	16,1667	10,006	,645	,671
ITEM10	15,6333	11,551	,438	,716
ITEM12	16,4667	10,533	,629	,680
ITEM14	16,0667	11,030	,415	,721
ITEM16	15,9333	11,306	,331	,740
ITEM24	16,3000	10,976	,523	,700

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,4667	14,120	3,75760	8

**Correlations**

**Correlations**

		INTERNAL	POWERFUL	CHANCE
INTERNAL	Pearson Correlation	1	-,062	-,319
	Sig. (2-tailed)		,745	,086
	N	30	30	30
POWERFUL	Pearson Correlation	-,062	1	-,352
	Sig. (2-tailed)	,745		,056
	N	30	30	30
CHANCE	Pearson Correlation	-,319	-,352	1
	Sig. (2-tailed)	,086	,056	
	N	30	30	30

**Burnout****Reliability****Scale: KELELAHAN EMOSIONAL****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	11

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM1	2,3667	,76489	30
ITEM2	2,2333	,62606	30
ITEM3	1,8667	,50742	30
ITEM6	1,7667	,43018	30
ITEM8	1,6667	,47946	30
ITEM13	1,6333	,49013	30
ITEM14	2,2667	,82768	30
ITEM16	1,8333	,46113	30
ITTEM20	1,8000	,48423	30
ITEM23	1,9667	,66868	30
ITEM24	1,6667	,47946	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	18,7000	14,700	,039	,876
ITEM2	18,8333	12,626	,561	,820
ITEM3	19,2000	14,303	,248	,844
ITEM6	19,3000	13,872	,454	,830
ITEM8	19,4000	12,800	,724	,810
ITEM13	19,4333	13,082	,618	,817
ITEM14	18,8000	12,372	,422	,840
ITEM16	19,2333	12,806	,756	,809
ITTEM20	19,2667	12,754	,730	,809
ITEM23	19,1000	11,266	,847	,790
ITEM24	19,4000	12,731	,746	,808

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,0667	15,513	3,93861	11

## Reliability

### Scale: DEPERSONALISASI

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM5	1,6667	,66089	30
ITEM10	1,7667	,62606	30
ITEM11	1,7667	,56832	30
ITEM15	1,6333	,61495	30
ITEM22	2,0000	,74278	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM5	7,1667	3,937	,570	,776
ITEM10	7,0667	3,789	,692	,739
ITEM11	7,0667	3,995	,682	,746
ITEM15	7,2000	4,166	,528	,788
ITEM22	6,8333	3,799	,524	,796

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8,8333	5,868	2,42236	5

## Reliability

### Scale: PENURUNAN PRESTASI DIRI

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM4	1,9667	,55605	30
ITEM7	2,0000	,58722	30
ITEM9	1,7000	,59596	30
ITEM12	1,6667	,60648	30
ITEM17	1,8667	,57135	30
ITEM18	1,7333	,58329	30
ITEM19	1,7667	,43018	30
ITEM21	1,7667	,56832	30
ITEM25	1,8667	,62881	30
ITEM26	1,7667	,67891	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM4	16,1333	16,051	,482	,908
ITEM7	16,1000	15,403	,598	,901
ITEM9	16,4000	15,490	,567	,903
ITEM12	16,4333	15,082	,649	,898
ITEM17	16,2333	15,289	,647	,898
ITEM18	16,3667	14,723	,769	,891
ITEM19	16,3333	15,954	,689	,898
ITEM21	16,3333	14,989	,726	,893
ITEM25	16,2333	14,392	,780	,890
ITEM26	16,3333	14,092	,776	,890

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,1000	18,507	4,30196	10

**Correlations**

**Correlations**

		KELELAHAN EMOSIONAL	DEPERSONA LISASI	PENURUNA PRESTASI
KELELAHAN EMOSIONAL	Pearson Correlation	1	,804**	,799**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
DEPERSONAL ISASI	Pearson Correlation	,804**	1	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30
PENURUNAN PRESTASI	Pearson Correlation	,799**	,756**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### LAMPIRAN 3

### KUESIONER FINAL

Perkenalkan saya adalah Mulya Nilawati Prihanti, mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian berhubungan dengan polisi yang bertugas di Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas) Polda Metro Jaya. Demi keberhasilan penelitian ini, saya mohon kerja sama anda untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang paling menggambarkan diri anda dan paling sesuai dengan kehidupan anda. Jawaban yang anda berikan dijamin kerahasiannya.

#### Identitas Diri

Nama/Inisial : .....

Usia : .....

Jenis kelamin\* : a. Laki-laki      b. Perempuan

Satuan Kerja : .....

Pangkat : .....

Bidang tugas\* : a. Staf      b. Operasional

Pendidikan terakhir : .....

Lama bertugas sebagai polisi : .....

**\*Lingkari pilihan jawaban**

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pahami pertanyaan dan pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri anda.
2. Tanggapi setiap pertanyaan dan pastikan tidak ada yang terlewat.
3. Tidak ada jawaban yang salah dan setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, maka jawablah sesuai dengan kondisi anda.
4. Berilah tanda **ceklis** (√) pada kolom :
  - **STS** jika pernyataan yang diberikan **Sangat Tidak Sesuai** dengan anda.
  - **TS** jika pernyataan yang diberikan **Tidak Sesuai** dengan anda.
  - **S** jika pernyataan yang diberikan **Sesuai** dengan anda.
  - **SS** jika pernyataan yang diberikan **Sangat Sesuai** dengan anda.

### Contoh :

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Bekerja menangani masyarakat secara langsung menimbulkan banyak tekanan bagi saya				√

**Kuesioner Final *Burnout***

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa kehabisan tenaga setelah seharian bekerja				
2.	Dengan mudah saya dapat memahami apa yang dirasakan oleh masyarakat yang saya tangani				
3.	Saya merasa memperlakukan sebagian masyarakat yang saya tangani secara kurang manusiawi				
4.	Bekerja melayani masyarakat sepanjang hari menekan saya				
5.	Saya menangani masalah-masalah yang dihadapi oleh masyarakat dengan sangat efektif				
6.	Saya merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas				
7.	Melalui pekerjaan ini, saya merasa dapat membantu kehidupan orang lain				
8.	Saya menjadi semakin tidak berperasaan terhadap orang lain sejak melakukan pekerjaan ini				
9.	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya kurang peka				
10.	Saya merasa bersemangat dalam bekerja				
11.	Saya merasa frustrasi dalam pekerjaan saya				
12.	Saya merasa bekerja terlalu keras dalam menjalankan tugas				
13.	Saya benar-benar tidak peduli dengan apapun yang terjadi pada masyarakat yang saya tangani				
14.	Saya merasa emosi saya terkuras karena pekerjaan				

**Kuesioner Final *Locus of Control***

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa bahwa apa yang terjadi dalam kehidupan saya sebagian besar ditentukan oleh orang lain yang memiliki kekuasaan				
2.	Dapat tidaknya saya mengalami kecelakaan mobil, sebagian besar tergantung pada kemahiran saya mengemudi				
3.	Bila saya merencanakan sesuatu, saya yakin untuk dapat melaksanakannya				
4.	Tidak ada kemungkinan untuk melindungi kepentingan pribadi saya dari peristiwa-peristiwa yang tidak menguntungkan				
5.	Jika saya memperoleh apa yang saya inginkan hal ini biasanya terjadi karena saya beruntung				
6.	Meskipun mungkin saya mempunyai kemampuan yang baik, saya tidak akan diberi tanggung jawab jadi pimpinan, tanpa saya menghimbau kepada mereka yang memiliki kekuasaan				
7.	Banyak sedikitnya teman saya, hal itu bergantung pada kebaikan saya sendiri				
8.	Terbukti pada kehidupan saya, bahwa apa yang terjadi pasti akan terjadi				
9.	Kehidupan saya dikendalikan oleh orang-orang yang memiliki kekuasaan				

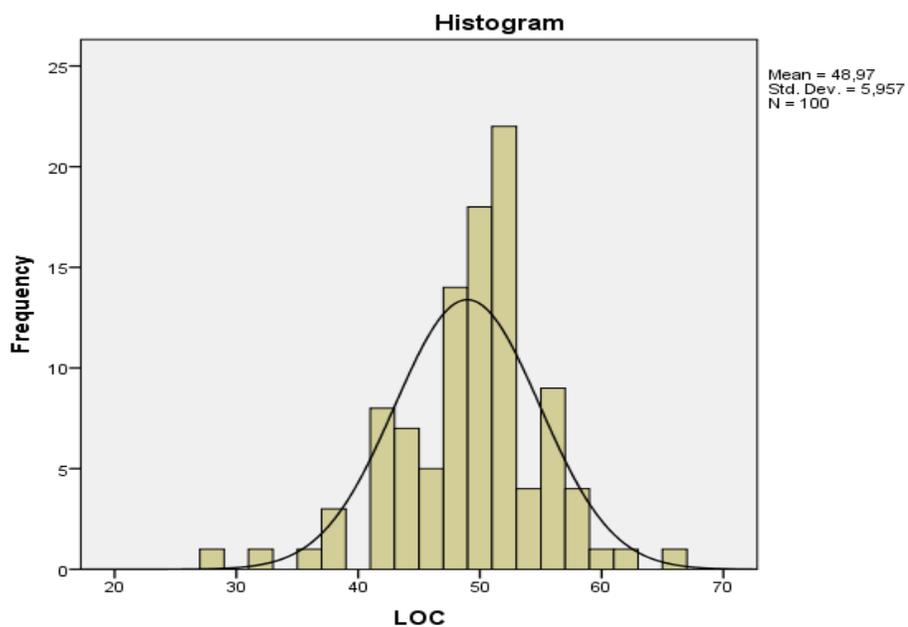
**LAMPIRAN 4**  
**DATA DESKRIPTIF**

**Central Tendency Locus of Control**

<b>Statistics</b>		
LOC		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		48,97
Median		50,00
Mode		50
Std. Deviation		5,957
Variance		35,484
Skewness		-,569
Std. Error of Skewness		,241
Kurtosis		1,788
Std. Error of Kurtosis		,478
Range		38
Minimum		28
Maximum		66
Sum		4897
Percentiles	25	46,00
	50	50,00
	75	52,00

## LOC

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
28	1	1,0	1,0	1,0
31	1	1,0	1,0	2,0
36	1	1,0	1,0	3,0
37	1	1,0	1,0	4,0
38	2	2,0	2,0	6,0
41	1	1,0	1,0	7,0
42	7	7,0	7,0	14,0
43	4	4,0	4,0	18,0
44	3	3,0	3,0	21,0
45	2	2,0	2,0	23,0
46	3	3,0	3,0	26,0
47	7	7,0	7,0	33,0
48	7	7,0	7,0	40,0
Valid 49	6	6,0	6,0	46,0
50	12	12,0	12,0	58,0
51	11	11,0	11,0	69,0
52	11	11,0	11,0	80,0
53	2	2,0	2,0	82,0
54	2	2,0	2,0	84,0
55	7	7,0	7,0	91,0
56	2	2,0	2,0	93,0
57	1	1,0	1,0	94,0
58	3	3,0	3,0	97,0
60	1	1,0	1,0	98,0
62	1	1,0	1,0	99,0
66	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



**Central Tendency Burnout**

**Statistics**

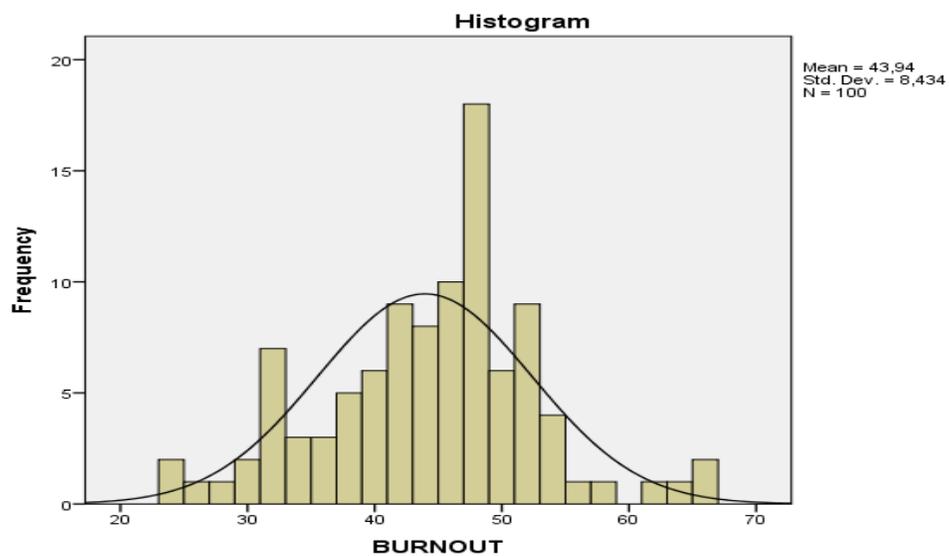
BURNOUT		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		43,94
Median		45,50
Mode		48
Std. Deviation		8,434
Variance		71,128
Skewness		-,111
Std. Error of Skewness		,241
Kurtosis		,290
Std. Error of Kurtosis		,478
Range		41
Minimum		24
Maximum		65
Sum		4394

	25	39,25
Percentiles	50	45,50
	75	48,75

**BURNOUT**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
24	2	2,0	2,0	2,0
26	1	1,0	1,0	3,0
28	1	1,0	1,0	4,0
29	2	2,0	2,0	6,0
31	3	3,0	3,0	9,0
32	4	4,0	4,0	13,0
33	1	1,0	1,0	14,0
34	2	2,0	2,0	16,0
35	1	1,0	1,0	17,0
36	2	2,0	2,0	19,0
37	2	2,0	2,0	21,0
Valid 38	3	3,0	3,0	24,0
39	1	1,0	1,0	25,0
40	5	5,0	5,0	30,0
41	4	4,0	4,0	34,0
42	5	5,0	5,0	39,0
43	4	4,0	4,0	43,0
44	4	4,0	4,0	47,0
45	3	3,0	3,0	50,0
46	7	7,0	7,0	57,0
47	8	8,0	8,0	65,0
48	10	10,0	10,0	75,0
49	3	3,0	3,0	78,0

50	3	3,0	3,0	81,0
51	4	4,0	4,0	85,0
52	5	5,0	5,0	90,0
53	3	3,0	3,0	93,0
54	1	1,0	1,0	94,0
55	1	1,0	1,0	95,0
58	1	1,0	1,0	96,0
62	1	1,0	1,0	97,0
64	1	1,0	1,0	98,0
65	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



## LAMPIRAN 5

### UJI ASUMSI

#### Uji Normalitas *Locus of Control*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		LOC
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	48,97
	Std. Deviation	5,957
	Absolute	,110
Most Extreme Differences	Positive	,105
	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		1,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,174

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### Uji Normalitas *Burnout*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		BURNOUT
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43,94
	Std. Deviation	8,434
	Absolute	,096
Most Extreme Differences	Positive	,071
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,965
Asymp. Sig. (2-tailed)		,310

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Uji Linieritas Locus of Control dan Burnout

#### \* Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	BURNOUT
Equation	1	Linear
Independent Variable		LOC
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

#### Case Processing Summary

	N
Total Cases	100
Excluded Cases <sup>a</sup>	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

#### Variable Processing Summary

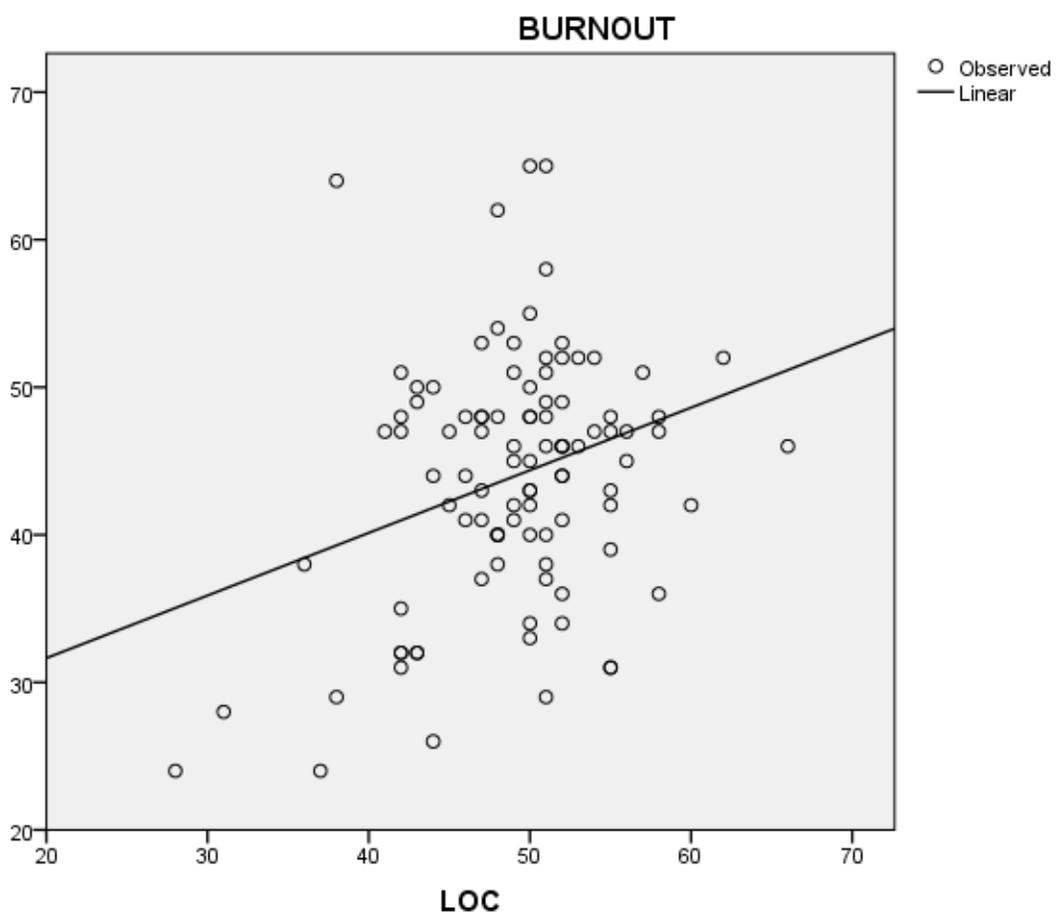
	Variables	
	Dependent	Independent
	BURNOUT	LOC
Number of Positive Values	100	100
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0

**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: BURNOUT

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,090	9,674	1	98	,002	23,158	,424

The independent variable is LOC.



**LAMPIRAN 6**  
**UJI HIPOTESIS**

**Regresi Internal Locus of Control dan Burnout**

**Regression**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
BURNOUT	43,94	8,434	100
INTERNAL	19,27	2,044	100

**Correlations**

		BURNOUT	INTERNAL
Pearson Correlation	BURNOUT	1,000	-,203
	INTERNAL	-,203	1,000
Sig. (1-tailed)	BURNOUT	.	,021
	INTERNAL	,021	.
N	BURNOUT	100	100
	INTERNAL	100	100

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	INTERNAL <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: BURNOUT

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,203 <sup>a</sup>	,041	,031	8,300

a. Predictors: (Constant), INTERNAL

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290,008	1	290,008	4,209	,043 <sup>b</sup>
	Residual	6751,632	98	68,894		
	Total	7041,640	99			

a. Dependent Variable: BURNOUT

b. Predictors: (Constant), INTERNAL

**oefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60,074	7,907		7,597	,000
	INTERNAL	-,837	,408	-,203	-2,052	,043

a. Dependent Variable: BURNOUT

**Regresi *External Locus of Control* dan *Burnout*****Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
BURNOUT	43,94	8,434	100
EXTERNAL	29,70	5,114	100

### Correlations

		BURNOUT	EXTERNAL
Pearson Correlation	BURNOUT	1,000	,430
	EXTERNAL	,430	1,000
Sig. (1-tailed)	BURNOUT	.	,000
	EXTERNAL	,000	.
N	BURNOUT	100	100
	EXTERNAL	100	100

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EXTERNAL <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: BURNOUT

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,430 <sup>a</sup>	,185	,177	7,652

a. Predictors: (Constant), EXTERNAL

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1303,709	1	1303,709	22,266	,000 <sup>b</sup>
	Residual	5737,931	98	58,550		
	Total	7041,640	99			

a. Dependent Variable: BURNOUT

b. Predictors: (Constant), EXTERNAL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,864	4,531		5,046	,000
	EXTERNAL	,710	,150	,430	4,719	,000

a. Dependent Variable: BURNOUT



Building  
Future  
Leaders

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Tlp. 8297829 <http://www.psikologiunj.ac.id>

Nomor : 369/KJ-P/FIP/VI/2016  
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

03 Juni 2016

Yth.  
**Kepala Direktorat Lalulintas (Ditlantas)**  
**Polda Metro Jaya**  
**Jl. Jendral Sudirman Kav.55**  
**Jakarta Selatan**

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Mulya Nilawati Prihanti  
Nomor Registrasi : 11251215680  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
No. Telp/Hp : 089696763325

Untuk dapat melakukan pengambilan data uji coba serta penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul *"Pengaruh Locus of Control terhadap Burnout pada Polisi Anggota Ditlantas Polda Metro Jaya"*.

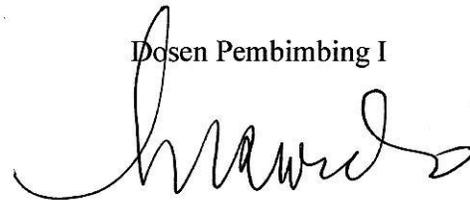
Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ

an.  


**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP.19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I



**Herwindo Haribowo, Ph.D**  
NIP. 19541008198103100

Mengetahui

Pembantu Dekan I FIP UNJ



  
**Dr. Gantina Komalasari, M.Psi**  
NIP. 19570328 198603 2 001



*Building  
Future  
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Tlp. 8297829 <http://www.psikologiunj.ac.id>

---

Hal : Permohonan Surat *Expert Judgement*  
Lamp. : Seberkas  
Nomor : 367/KJ-P/FIP/VI/2016

03 Juni 2016

Kepada Yth.

**Prof.Dr.Burhanuddin Tola, MA**

Dengan hormat, kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin kepada mahasiswa kami

Nama : Mulya Nilawati Prihanti  
Nomor Registrasi : 1125125680  
Program Studi : Psikologi  
Tahun Akademik : 2015/2016  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Untuk : Validasi Instrumen

Guna mendapatkan expert judgement instrumen penelitian untuk tugas akhir dengan judul "*Pengaruh Locus of Control terhadap Burnout pada Polisi Anggota Ditlantas Polda Metro Jaya*". Atas perhatian dan bantuan Bapak kami ucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ

*an.*

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP.19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

**Herwindo Haribowo, Ph.D**  
NIP. 195410081981031003



*Building  
Future  
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Tlp. 8297829 <http://www.psikologiunj.ac.id>

---

Hal : Permohonan Surat *Expert Judgement*  
Lamp. : Seberkas  
Nomor : 694/KJ-P/FIP/VI/2016

20 Juni 2016

Kepada Yth.

**Gungum Gumelar, M.Si**

Dengan hormat, kami mohon kesediaan bapak untuk memberikan izin kepada mahasiswa kami

Nama : Mulya Nilawati Prihanti  
Nomor Registrasi : 1125125680  
Program Studi : Psikologi  
Tahun Akademik : 2015/2016  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Untuk : Validasi Instrumen

Guna mendapatkan expert judgement instrumen penelitian untuk tugas akhir dengan judul "*Pengaruh Locus of Control terhadap Burnout pada Polisi Anggota Ditlantas Polda Metro Jaya*". Atas perhatian dan bantuan Bapak kami ucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP.19751201200604 2001

Dosen Pembimbing I

**Herwindo Haribowo, Ph.D**  
NIP 195410081981031003

POLRI DAERAH METRO JAYA  
DIRETORAT LALU LINTAS  
SATUAN PENJAGAAN DAN PENGATURAN



**SURAT – KETERANGAN**  
**Nomor : Sket / 48 / VI / 2016 / Sat Gatur**

1. Yang bertanda tangan dibawah ini :

- a. Nama : SAKAT
- b.. Pangkat : AJUN KOMISARIS BESAR POLISI
- c. Jabatan : KASAT GATUR
- d. Kesatuan : DIT LANTAS POLDA METRO JAYA

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

- a. Nama : MULYA NILAWATI PRIHANTI
- b.. NIP : 1125125680
- c. Fakultas : FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
- d. Jurusan : PSIKOLOGI
- e. Instansi : UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Yang tersebut di atas telah melakukan penelitian terhadap anggota Polisi Sat Gatur Ditlantas Polda Metro Jaya pada tanggal 12 Mei 2016 s/d 31 Mei 2016 guna penyusunan skripsi dengan judul :

**“ PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP BURNOUT  
PADA ANGGOTA POLISI DITLANTAS POLDA METRO JAYA “**

2. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan : Jakarta  
Pada Tanggal : 02 Juni 2015

KASAT GATUR  
  
SAKAT  
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP. 59050649





SURAT PERINTAH

NOMOR : Sprin / 2590 / V / 2016

- Pertimbangan : bahwa dalam rangka memberikan pelayanan kepada Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ilmu Pendidikan a.n. Mulya Nilawati Prianthi, dipandang perlu mengeluarkan Surat Perintah.
- Dasar : Nota Dinas Direktur Intelkam Polda Metro Jaya : B / ND – 382 / V / 2016 / Dit Intelkam tanggal 28 April 2016, perihal Rekomendasi permohonan memperoleh data oleh mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ilmu Pendidikan a.n. Mulya Nilawati Prianthi.

DIPERINTAHKAN

Kepada : AKBP IWAN SAKTIADI, S.I.K., M.H., M.Si NRP 75091053  
KASUBDIT REGIDENT DITLANTAS POLDA METRO JAYA

Untuk : 1. disamping melaksanakan tugas dan jabatan sehari - hari, agar menerima dan membantu memberikan ijin memperoleh data yang diperlukan mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ilmu Pendidikan sebagai bahan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Locus of Control terhadap Burnout pada Polisi Anggota Ditlantas Polda Metro Jaya”** atas nama :

Nama : Mulya Nilawati Prianthi;  
NIP : 1125125680;  
Fakultas : Ilmu Pendidikan.

2. dalam pemberian data tetap mempertimbangkan kerahasiaan dinas.  
3. melaksanakan perintah ini dengan sebaik – baiknya dan penuh rasa tanggung jawab.

Selesai.

Dikeluarkan di : Jakarta  
pada tanggal : 10 Mei 2016

a.n DIREKTUR LALU LINTAS POLDA METRO JAYA

WADIR

u.b.

KABAG RENMIN



IRYAN PRAWIRA SATYAPUTRA, S.I.K., M.Si.  
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 75050526

Tembusan :

- Dir Lantas Polda Metro Jaya.

*Iwan* 12/05-16

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN**

**EXPERT JUDGEMENT 1**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prof.Dr. Burhanuddin Tola, MA

NIP : 1951108181981121001

Prodi : Psikologi

Pendidikan Terakhir : S3

Bidang Keahlian : Metodologi Penelitian

No.Handphone : 0811924215

Menyatakan bahawa instrumen *Locus of Control* yang telah divalidasi dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan\*).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 9 Juni 2016

Validator,



Prof.Dr.Burhanuddin Tola, MA

NIP. 1951108181981121001

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN**

**EXPERT JUDGEMENT 2**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

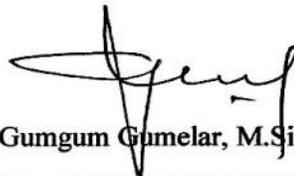
Nama : Gungum Gumelar, M.Si  
NIP : 197704242006041001  
Prodi : Psikologi  
Pendidikan Terakhir : S2  
Bidang Keahlian : Psikologi Industri dan Organisasi  
No.Handphone : 0811916841

Menyatakan bahawa instrumen *Locus of Control* yang telah divalidasi dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan\*).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 20 Juni 2016

Validator,



Gungum Gumelar, M.Si

NIP. 197704242006041001

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN**

**EXPERT JUDGEMENT 3**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prof.Dr. Burhanuddin Tola, MA

NIP : 1951108181981121001

Prodi : Psikologi

Pendidikan Terakhir : S3

Bidang Keahlian : Metodologi Penelitian

No.Handphone : 0811924215

Menyatakan bahwa instrumen *Burnout* yang telah divalidasi dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan\*).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 9 Juni 2016

Validator,



Prof.Dr.Burhanuddin Tola, MA

NIP. 1951108181981121001

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN**

**EXPERT JUDGEMENT 4**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

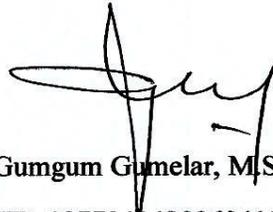
Nama : Gumgum Gumelar, M.Si  
NIP : 197704242006041001  
Prodi : Psikologi  
Pendidikan Terakhir : S2  
Bidang Keahlian : Psikologi Industri dan Organisasi  
No.Handphone : 0811916841

Menyatakan bahwa instrumen *Burnout* yang telah divalidasi dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan\*).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 20 Juni 2016

Validator,



Gumgum Gumelar, M.Si

NIP. 197704242006041001

# SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : Mulya Niawati Prihanti  
 Nomor registrasi : 1125125680  
 Jurusan/Prodi : Bahalog  
 Nama penguji : Prof Eko Wicak  
 Jurusan/Prodi : Psikologi  
 Fakultas : Umur Kentriolog

No.	Isi Saran - Saran
01.	Ditambah kembali fakta dan data yang
02.	Kesimpulan. has menjawab hepatitis G
03.	di bangun
04.	terpilihasi mengikuti makna/arti kerangka
05.	dan kerangka G has di lakukan.
06.	Hepatitis G adalah jenis B dan G
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 2016

Fakultas Ilmu Pendidikan  
 Universitas Negeri Jakarta  
 Panitia Ujian Skripsi Sarjana  
 Penguji,



NIP. 6903110197903004

# SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

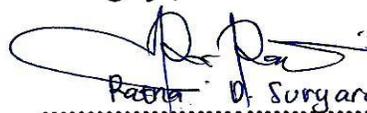
-----

Nama peserta : Mulya Milawati Prichanti  
Nomor registrasi : 11 25 125 680  
Jurusan/Prodi : Psikologi  
Nama penguji : Ratna D. Suryaratri, PhD  
Jurusan/Prodi : Psikologi  
Fakultas : FIP

No.	Isi Saran - Saran
01.	Perbaiki typo sesuai dengan koreksi di naskah.
02.	LoC → apakah dihitung descent / koninum?
03.	Bab 2 : elaborasi lagi di teori ttg beban kerja polisi dikaitkan dgn burnout.
04.	Baba : elaborasi hasil dari data instrumen burn out
05.	Makna dari <sup>hasil dan</sup> hipotesis utama apa?
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 19 Juli 2016

Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Jakarta  
Panitia Ujian Skripsi Sarjana  
Penguji,



Ratna D. Suryaratri  
NIP. 1975 12 16 2006 04 20001

# SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

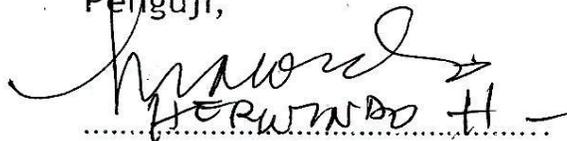
-----

Nama peserta : Mulya Nilawati Prihanti  
Nomor registrasi : 1125125680  
Jurusan/Prodi : Psikologi  
Nama penguji :  
Jurusan/Prodi : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

No.	Isi Saran - Saran
01.	- Perbaiki semua daya dan daya yang
02.	ditulis oleh penguji - R
03.	
04.	
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 19-7-2016

Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Jakarta  
Panitia Ujian Skripsi Sarjana  
Penguji,

  
HERWANTO H.

NIP. ....

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Mulya Nilawati Prihanti. Peneliti lahir di Tangerang, 01 Juli 1994. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Peneliti tinggal di Paku Jaya, Serpong Utara, Tangerang Selatan. Peneliti telah menempuh pendidikan di TK Al-Barokah, SDN Sudimara 7 Tangerang, SMPN 229 Jakarta Barat, dan SMAN 85 Jakarta Barat. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan jenjang SI Psikologi, Universitas Negeri Jakarta. Peneliti mengikuti program magang di Kementerian Pertahanan Republik Indonesia pada bagian *Assessment Center*.

Email: [mulyanilaw@gmail.com](mailto:mulyanilaw@gmail.com)