

**PENGARUH JOB DEMAND TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DENGAN
VARIABEL STRES DAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**
(Studi Pada Satuan Kerja Direktorat Reserse Narkoba Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan)

Lofty Yulius Yoshua Siahaan

(Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat)

Hastin Umi anisah

(Universitas Lambung Mangkurat)

Rini Rahmawati

(Universitas Lambung Mangkurat)

ABSTRACT

Based on No. Perkap. 22 of 2010 about duties and functions of Ditresnarkoba is to conduct investigations and investigating drug crime. This study aims to determine and analyze the influence between job demand on the performance of Police members in Police Directorate of Drugs Investigator South Kalimantan Work Unit with burnout and stress variables as mediation variable

This research method used questionnaires distributed to 57 police members who work on Ditresnarkoba South Kalimantan Police Department with 54 respondents from operational members and 3 respondents from the head of sub directorate. Measurement of this research using Likert scale with weight scale from 1 to 5 and data analysis technique using Partial Least Squares (PLS).

The results showed that job demand (X1) to stress (Z1) did not affect t-statistic value < t value (1,379 < 1,96), job demand (X1) on burnout (Z2) did not affect t-statistic < t value (0,712 < 1,96), job demand (X1) on performance (Y) have significant effect with t-statistic value > t value (4,143 > 1,96), stress (Z1) on performance (Y) has no effect the value of t-statistic < t value (0,479 < 1,96), burnout (Z2) on performance (Y) has no effect on t-statistic value < t value (0,254 < 1,96), stress (Z1) to burnout (Z2) effect with t-statistic value > t value (16,024 > 1,96).

Keywords: *Job demand, stress, burnout, performance*

ABSTRAK

Berdasarkan Perkap No. 22 tahun 2010 tugas dan fungsi Ditresnarkoba adalah melakukan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkoba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh antara job demand terhadap kinerja anggota Polri dengan variabel burnout dan stres sebagai variabel mediasi (studi pada satuan kerja Direktorat Reserse Narkoba Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan).

Metode penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 57 anggota polri yang bekerja pada satuan kerja Ditresnarkoba Polda Kalsel dengan rincian 54 orang responden dari anggota operasional dan 3 orang responden dari kepala sub

direktorat. Pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala bobot dari 1 sampai dengan 5 dan tehnik analisa data menggunakan Partial Least Squares (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job demand (X1) terhadap stres (Z1) tidak berpengaruh dengan nilai t-statistic $< t$ value ($1,379 < 1,96$), job demand (X1) terhadap burnout (Z2) tidak berpengaruh dengan nilai t-statistic $< t$ value ($0,712 < 1,96$), job demand (X1) terhadap kinerja (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistic $> t$ value ($4,143 > 1,96$), stres (Z1) terhadap kinerja (Y) tidak berpengaruh dengan nilai t-statistic $< t$ value ($0,479 < 1,96$), burnout (Z2) terhadap kinerja (Y) tidak berpengaruh dengan nilai t-statistic $< t$ value ($0,254 < 1,96$), stres (Z1) terhadap burnout (Z2) berpengaruh dengan nilai t-statistic $> t$ value ($16,024 > 1,96$).

Kata kunci: *Job demand, stres, burnout, kinerja.*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Kapolri No. 22 Tahun 2010, Direktorat Reserse Narkoba (Dit Resnarkoba) adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada dibawah Kapolda yang bertugas menyelenggarakan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan narkoba, termasuk penyuluhan dan pembinaan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan narkoba. Pada tahun 2015 jumlah kasus tindak pidana narkoba yang ditangani oleh Ditresnarkoba sebanyak 273 kasus, hal ini meningkat pada tahun 2016 sebanyak 49 kasus menjadi total 322 kasus dan pada tahun 2017 terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan April telah dilakukan pengungkapan kasus narkoba sebanyak 115 kasus.

Namun dibalik banyaknya jumlah kasus yang telah diungkap oleh Subdit Ditresnarkoba, pada tahun 2015 s/d tahun 2017 terdapat suatu trend penurunan yang signifikan terhadap jumlah berat atau kualitas dari barang bukti yang telah ditangkap. Sehingga dapat dikatakan bahwa anggota ditresnarkoba bekerja hanya untuk tercapainya target yang telah ditetapkan tanpa memikirkan kualitas dari barang tangkapan.

Job Demands (tuntutan kerja) merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis tertentu (Bakker et.al, 2005: 170). Menurut Koesmono (2007:39) bahwa *job demands* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Penelitian Higashiguchi et.al (2009) menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi pula tingkat depresi seseorang. Berbagai penelitian diatas menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh terhadap stres, depresi dan *burnout*.

Oleh karena itu, walaupun banyak sekali hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pihak kepolisian. Seorang anggota anggota harus bersikap profesional dengan tetap menunjukkan kinerjanya. Kinerja yang tinggi ini akan terwujud jika para anggota mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi serta kepuasan kerja kepada para anggota.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Kesenjangan penelitian didapatkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bakker et.al (2004), mereka meneliti tentang bagaimana *burnout* berkaitan dengan tingkat kinerja, dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa hanya beberapa bagian dari *job demand* berpengaruh dan *burnout* tidak mempengaruhi kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putra et.al (2010) tentang pengaruh *job demand* terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel moderating, hasil penelitian menyatakan bahwa variabel *job demand* dan *burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi terhadap kinerja karyawan dan adanya kesenjangan dalam berbagai hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh *burnout* dan *job demand* terhadap kinerja. Penulis bermaksud untuk meneliti lebih lanjut tentang fenomena yang terjadi di lingkungan Ditresnarkoba dengan harapan bisa memberi saran dan rekomendasi tentang kinerja personil Ditresnarkoba. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka memberikan dasar untuk mengemukakan perspektif dengan judul penelitian “Pengaruh *Job Demand* Terhadap Kinerja Anggota Polri dengan Variabel Stres dan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi” (Studi Pada Satuan Kerja Direktorat Reserse Narkoba Polda Kalimantan Selatan).

Rumusan Masalah

1. Apakah *job demand* berpengaruh terhadap stres bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel?
2. Apakah *job demand* berpengaruh terhadap *burnout* bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel?

3. Apakah *job demand* berpengaruh terhadap kinerja bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel?
4. Apakah stres berpengaruh terhadap kinerja bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel?
5. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel?
6. Apakah stres berpengaruh terhadap *burnout* bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat eksplanatory yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti dengan cara melakukan proses analisa untuk melakukan uji hipotesa (Singarimbun dan Effendi, 2011). Dalam penelitian ini mencari hubungan dan pengaruh antara variabel *job demand*, stres dan *burnout* terhadap kinerja.

Tempat penelitian dilakukan di Kalimantan Selatan pada Kantor Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan pada satuan kerja Direktorat Resnarkoba yang beralamat di Jl. S.Parman No. 16 Banjarmasin.

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Polri bekerja pada satuan kerja Dit Resnarkobakhususnya pada anggotayang bekerja di unit yaitu berjumlah 54 orang anggota dari tiap-tiap subdit dan dipimpin oleh seorang kepala sub direktorat (Kasubdit) yang berjumlah 3 (tiga) orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian, dalam hal ini anggota yang bekerja di unit-unit. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ada 2 cara, yaitu dengan cara observasi dan kuesioner. Lalu diuji menggunakan alat analisis SPSS dan *Partial Least Square (PLS)*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor dengan total skor indikator variabel, kemudian hasilnya adalah apabila korelasi bernilai positif dan $> 0,3$ (Sugiyono, 2014).

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada hasil output SPSS 21 dengan melihat tabel nilai *Cronbach's Alpha*, pada tabel *Reliability Statistics*. Semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha* maka semakin reliabel dan mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, hal ini didasari pada suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Ghozali dan Latan, 2012 hal. 78).

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner Job Demand (X)

Hasil uji validitas dan reabilitas kuesioner job demand dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Job Demand

Variabel	Indikator	Label Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Job Demand (X)	1. Task Demand	X.1	0,347	3.14	Valid
		X.2	0,319	3.14	Valid
		X.3	0,334	3.14	Valid
	2. Physical Demand	X.4	0,494	3.14	Valid
		X.6	0,527	3.14	Valid
		X.7	0,477	3.14	Valid
	3. Role Demand	X.8	0,736	3.14	Valid
		X.9	0,719	3.14	Valid
	4. Interpersonal Demand	X.11	0,490	3.14	Valid
		X.12	0,604	3.14	Valid

Sumber : Data diolah, 2017 (lampiran no 1, halaman 124)

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian validitas pernyataan setiap indikator variabel menyatakan bahwa dari 12 item pernyataan, terdapat 10 item pernyataan yang dinyatakan valid dikarenakan memiliki $r_{hitung} < 0,3$. Selanjutnya dari 12 item pernyataan valid dilakukan uji realibilitas.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada hasil analisis output SPSS 24 dengan melihat tabel nilai *Cronbach's Alpha*, pada tabel *Reliability Statistic*. Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel *job demand* :

Reliability Statistic Variabel Job Demand

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,640	12

Sumber : Data diolah, 2017 (lampiran no 1, halaman 125)

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka semua konstruk pernyataan adalah reliabel.

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner Stres(Z1)

Hasil uji validitas dan reabilitas kuesioner stres dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Stres

Variabel	Indikator	Label Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Stres (Z2)	1. Kondisi Pekerjaan	Z.1	0,850	3.14	Valid
		Z.2	0,969	3.14	Valid
	2. Ketidakjelasan Peran	Z.4	0,726	3.14	Valid
	3. Faktor Interpersonal	Z.5	0,627	3.14	Valid
		Z.6	0,877	3.14	Valid
	4. Perkembangan Karir	Z.7	0,818	3.14	Valid
	5. Struktur Organisasi	Z.10	0,609	3.14	Valid
		Z.11	0,871	3.14	Valid

Sumber : Data diolah, 2017 (lampiran no 1, halaman 128)

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian validitas pernyataan setiap indikator variabel menyatakan bahwa dari 10 item pernyataan, terdapat 8 item pernyataan yang dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada hasil analisis output SPSS 24 dengan melihat tabel nilai *Cronbach's Alpha*, pada tabel *Reliability Statistic*. Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel stres :

Reliability Statistic Variabel Stres

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,831	10

Sumber : Data diolah, 2017 (lampiran no 1, halaman 129)

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka semua konstruk pernyataan adalah reliabel.

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner *Burnout* (Z2)

Hasil uji validitas dan reabilitas kuesioner *burnout* dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel *Job Demand*

Variabel	Indikator	Label Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
<i>Burnout (Z1)</i>	1. <i>Emotional Exhaustion</i>	Z.1	0,474	3.14	Valid
		Z.2	0,831	3.14	Valid
		Z.3	0,845	3.14	Valid
		Z.4	0,953	3.14	Valid
		Z.5	0,953	3.14	Valid
		Z.6	0,486	3.14	Valid
	2. <i>Depersonalization</i>	Z.10	0,329	3.14	Valid
		Z.11	0,669	3.14	Valid
		Z.13	0,621	3.14	Valid
		Z.14	0,957	3.14	Valid
		Z.15	0,729	3.14	Valid
		Z.16	0,852	3.14	Valid
	3. <i>Low Performance Accomplishment</i>	Z.20	0,599	3.14	Valid
		Z.21	0,698	3.14	Valid
		Z.22	0,33	3.14	Valid

Sumber : Data diolah, 2017 (lampiran no 1, halaman 125)

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian validitas pernyataan setiap indikator variabel menyatakan bahwa dari 22 item pernyataan, terdapat 15 item pernyataan yang dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada hasil analisis output SPSS 24 dengan melihat tabel nilai *Cronbach's Alpha*, pada tabel *Reliability Statistic*. Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel *burnout* :

Reliability Statistic Variabel Burnout

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,798	22

Sumber : Data diolah, 2017 (lampiran no 1, halaman 128)

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka semua konstruk pernyataan adalah reliabel.

3.1.1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner Kinerja(Y)

Hasil uji validitas dan reabilitas kuesioner kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Indikator	Label Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kinerja (Y)	1. Kualitas	Y.1	0,629	3.14	Valid
		Y.2	0,744	3.14	Valid
	2. Kuantitas	Y.3	0,805	3.14	Valid
		Y.4	0,860	3.14	Valid
		Y.5	0,780	3.14	Valid
	3. Waktu Kerja	Y.6	0,814	3.14	Valid
		Y.7	0,796	3.14	Valid
	4. Kerjasama	Y.8	0,780	3.14	Valid
		Y.9	0,856	3.14	Valid

Sumber : Data diolah, 2017 (lampiran no 1, halaman 130)

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian validitas pernyataan setiap indikator variabel menyatakan bahwa dari 9 item pernyataan, seluruh item pernyataan yang dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada hasil analisis output SPSS 24 dengan melihat tabel nilai *Cronbach's Alpha*, pada tabel *Reliability Statistic*. Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja :

Reliability Statistic Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	9

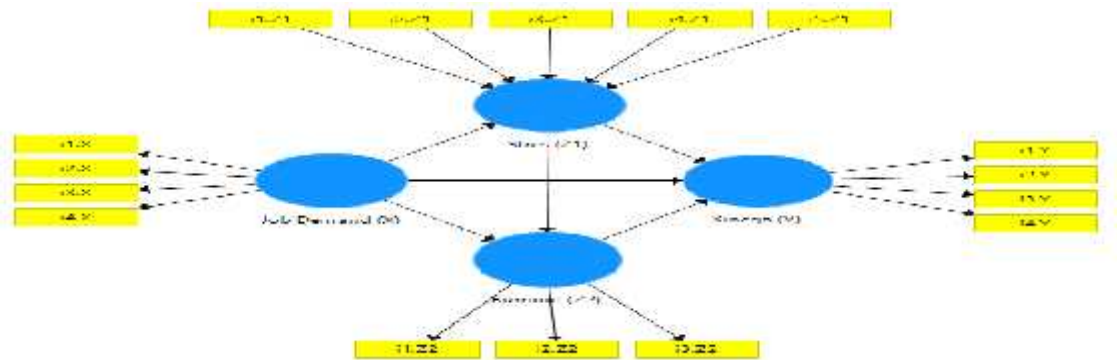
Sumber : Data diolah, 2017 (lampiran no 1, halaman 130)

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka semua konstruk pernyataan adalah reliabel.

Hasil Evaluasi Model

Analisis data pada penelitian ini menggunakan model PLS dengan melalui 3 tahapan yaitu evaluasi *outer model*, evaluasi *inner model*, dan pengujian hipotesis yang seluruh perhitungan estimasi menggunakan *software SmartPLS 3* Model struktural dalam penelitian ini digambarkan pada gambar sebagai berikut:

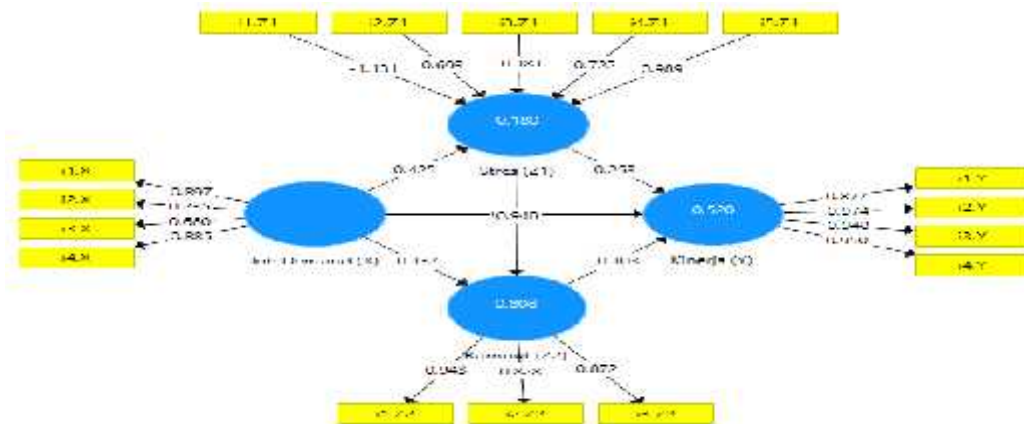
Model Hipotesis dalam PLS



Hasil Evaluasi Outner Model

Convergent Validity

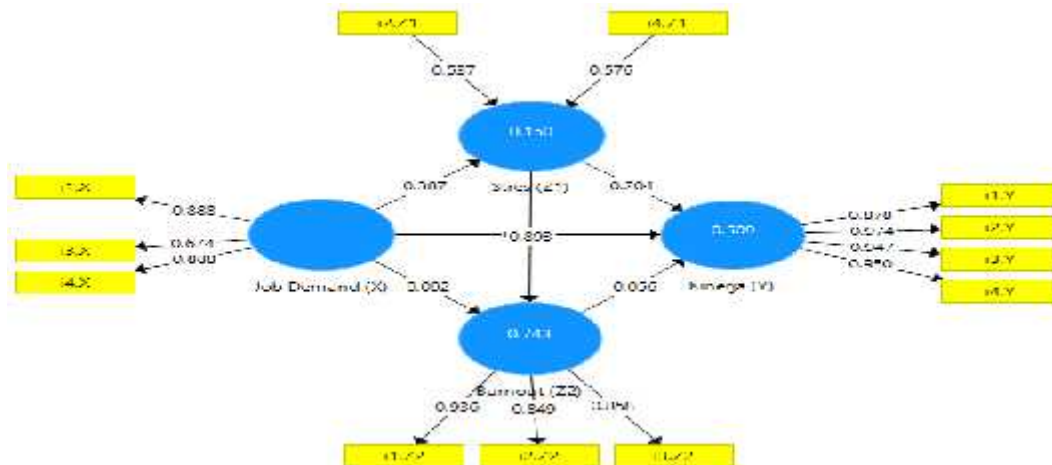
Outner Model Penelitian Awal



Menurut Ghazali dan Latan (2012) suatu indikator dikatakan memenuhi *convergent validity*, jika mempunyai nilai loading di atas 0,50. Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa item *i2.X*, *i1.Z1*, dan *i3.Z1* memiliki masing-masing nilai loading faktor sebesar 0,235; -1,131 dan -0,181. Oleh karena itu item tersebut dihapus dari model penelitian.

Setelah item tersebut dihapus maka model tersebut dikalkulasikan kembali dan menjadi model penelitian yang baru seperti pada gambar berikut:

Outner Model Penelitian Setelah Dieliminasi



Pada gambar diatas dapat terlihat bahwa semua nilai loading faktornya $>0,5$ dan di bagian sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS, akan tetapi penulis melakukan uji *discriminant validity* dan uji *composite reliability* yang bertujuan untuk menyakinkan kembali instrumen yang telah diuji agar dapat dilanjutkan ke proses selanjutnya.

Discriminant Validity

Hasil output PLS pada perhitungan *Average Variance Extracted (AVE)*, setiap variabel menghasilkan nilai AVE $> 0,5$ sehingga memenuhi persyaratan validitas konvergen dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik. Hasil AVE untuk variabel *job demand* sebesar 0,667; variabel *burnout* sebesar 0,778; dan variabel kinerja sebesar 0,880.

Discriminant validity dapat diuji dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk. Hasil nilai tersebut dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Nilai Akar Kuadrat dari AVE

	Burnout (Z2)	Job Demand (X)	Kinerja (Y)	Stres (Z1)
Burnout (Z2)	0.882			
Job Demand (X)	0.253	0.823		
Kinerja (Y)	0.279	0.698	0.938	
Stres (Z1)	0.858	0.387	0.401	

Sumber: Data Diolah, 2017

Pada Tabel dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE sebesar (0,882; 0,823; 0,938) yang menyatakan bahwa nilai tersebut lebih besar dari korelasi masing-masing

konstruk. Selanjutnya peneliti melakukan uji undimensionality untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran. Uji unidimensionality dilakukan dengan menggunakan indikator *composite reliability* dengan nilai $> 0,70$. Nilai *composite reliability* variabel job demand sebesar 0,861; burnout sebesar 0,914; dan kinerja sebesar 0,967.

Dari Tabel tersebut, seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* $> 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan permasalahan unidimensionality pada model tersebut.

Hasil Evaluasi Inner Model

Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu dengan melihat dari R^2 , Q^2 dan GoF. Berdasarkan hasil estimasi pada Tabel 5.29 dapat dilihat bahwa setiap nilai R-Square menunjukkan tingkat moderat. Nilai R^2 variabel stres sebesar 0,150; burnout sebesar 0,743; dan kinerja sebesar 0,509.

Berikut untuk pengujian *inner model* dapat dilakukan dengan, melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*). Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)(1 - R_3^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,743)(1 - 0,509)(1 - 0,150)$$

$$= 0,89$$

Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*.

Perhitungan nilai GoF sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$= \sqrt{0,78 \times 0,46}$$

$$= 0,59 \text{ (besar)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan GoF memperoleh hasil sebesar 0,59 yang menurut Latan *et al.* (2012) dapat diartikan bahwa kecocokan model yang dibangun termasuk dalam kategori besar.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh *job demand* terhadap stres memiliki koefisien jalur sebesar 0,387 dengan T-Statistic sebesar $0,1379 < 1,96$. Hal ini berarti *job demand* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres. Oleh karena itu hipotesis kedua pada penelitian ini yang berbunyi “*job demand* berpengaruh terhadap stres bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel” dinyatakan ditolak.

Pengaruh *job demand* terhadap *burnout* memiliki koefisien jalur sebesar -0,092 dengan T-Statistic sebesar $0,712 < 1,96$. Hal ini berarti *job demand* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Oleh karena itu hipotesis pertama pada penelitian ini yang berbunyi “*job demand* berpengaruh terhadap *burnout* bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel” dinyatakan ditolak.

Pengaruh *job demand* terhadap kinerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,634 dengan T-Statistic sebesar $4,143 > 1,96$. Hal ini berarti *job demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis ketiga pada penelitian ini yang berbunyi “*job demand* berpengaruh terhadap kinerja bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel” dinyatakan diterima.

Pengaruh stres terhadap kinerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,204 dengan T-Statistic sebesar $0,851 < 1,96$. Hal ini berarti stres tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis keempat pada penelitian ini yang berbunyi “stres berpengaruh terhadap kinerja bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel” dinyatakan ditolak.

Pengaruh *burnout* terhadap kinerja memiliki koefisien jalur sebesar -0,056 dengan T-Statistic sebesar $0,256 < 1,96$. Hal ini berarti *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis keempat pada penelitian ini yang berbunyi “*burnout* berpengaruh terhadap kinerja bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel” dinyatakan ditolak.

Pengaruh stres terhadap *burnout* memiliki koefisien jalur sebesar 0,893 dengan T-Statistic sebesar $16,024 > 1,96$. Hal ini berarti *burnout* berpengaruh signifikan terhadap stres. Oleh karena itu hipotesis keempat pada penelitian ini yang berbunyi “*burnout* berpengaruh terhadap stres bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel” dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil estimasi pengaruh tidak langsung pada Tabel 5.31 dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langsung antara *job demand* terhadap kinerja melalui stres dan *burnout* memiliki nilai T Statistic $< 1,96$. Hal ini membuktikan bahwa stres dan *burnout* tidak memediasi pengaruh *job demand* terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bab 3, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) *Job demand* tidak berpengaruh terhadap *burnout* bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel. Hal ini menunjukkan bahwa *job demand* tidak berada pada titik yang menghasilkan sindrom *burnout* yang berdampak ke arah negatif. Hal ini dikarenakan adanya pembagian tugas yang optimal, sehingga anggota sudah mengetahui tugas yang harus mereka kerjakan.
- 2) *Job demand* tidak berpengaruh terhadap stres bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel. Hal ini menunjukkan bahwa anggota yang bekerja di Ditresnarkoba merupakan anggota lama yang memiliki cukup banyak pengalaman. Hal ini yang dapat menjadi faktor untuk mengurangi tingkat stres. Faktor lain yang dapat mengurangi tingkat stres adalah hubungan interpersonal, hubungan yang dijalin antara anggota dan pimpinan sudah baik sehingga sudah terasa sebagai keluarga.
- 3) *Job demand* berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel. *Job demand* yang dialami oleh anggota mendorong kinerja mereka, namun apabila tidak dikelola dengan baik dapat merusak kinerja itu sendiri. Selain itu juga diperlukan pelatihan keterampilan dan kemampuan kepada seluruh anggota sehingga semakin dapat meningkatkan kinerja anggota.
- 4) *Burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel. Hal ini menunjukkan bahwa anggota mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas mereka sehingga mampu mengendalikan *burnout* yang mereka alami. Kompetensi yang anggota miliki sudah di seleksi pada saat mereka mendaftar menjadi anggota Polri. Salah satu seleksi tersebut adalah tes psikologi, sehingga anggota sudah mengetahui cara untuk mengelola *burnout*.
- 5) Stres tidak berpengaruh terhadap kinerja bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel. Hal ini menunjukkan bahwa anggota dapat merespon stres kerja sebagai suatu stimulus untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu juga pembagian tugas yang jelas dan promosi karir yang diberikan oleh pimpinan kepada anggota yang berprestasi dapat menurunkan tingkat stres anggota.
- 6) Stres berpengaruh terhadap *burnout* bagi anggota Polri di Satker Ditresnarkoba Polda Kalsel. Namun hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota Ditresnarkoba, dikarenakan pimpinan selalu memutasi anggota-anggota yang terlibat masalah sehingga tidak bersentuhan langsung kepada masyarakat dan tidak mempengaruhi anggota yang sudah bekerja dengan baik.

Saran

- 1) Pimpinan Ditresnarkoba Polda Kalsel agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggota agar lebih memperhatikan kejelasan peran dan tanggung jawab setiap anggota sehingga anggota dapat mengetahui dan memahami tugas masing-masing dan melakukan pergantian *shift* kepada anggota yang sedang melakukan pembuntutan dan penyamaran.
- 2) Pimpinan Ditresnarkoba Polda Kalsel agar dapat melakukan peningkatan kemampuan dan pelatihan setiap anggota. Hal ini bertujuan agar para anggota dapat bekerja lebih profesional, modern dan terpercaya sehingga tidak ditemukannya kesalahan prosedur dalam menjalankan tugas.
- 3) Hasil penelitian menemukan adanya pengaruh stres dan *burnout*, namun untuk meminimalisir pengaruh tersebut diperlukan adanya suatu kegiatan seperti *outbond* ataupun *gathering* yang diikuti oleh keluarga besar Ditresnarkoba. Selain itu, pengelolaan dan manajemen stres yang baik yang dilakukan oleh pimpinan kepada para anggota agar kondisi stres yang dinamis dapat terkontrol dan pihak manajerial dapat melakukan konsultasi dan uji psikologi kepada seluruh anggota.
- 4) Penelitian selanjutnya, hendaknya dapat dilakukan analisis dengan faktor-faktor yang sama mengingat masih terdapat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, misalnya menambah jumlah sampel sehingga potensi error dalam sebaran data dapat diminimalisir dan semua elemen dalam populasi dapat terwakili secara proporsional.
- 5) Penelitian selanjutnya, hendaknya dapat memasukkan lebih banyak variabel ke dalam model penelitian, misalnya variabel kepemimpinan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, A. (2004). *Fenomena Burnout pada Polisi*. Majalah Emphaty. Edisi Juli. Hal 41-42.
- Ahmad, J. (2004). *Menjadi Polisi dengan Hati Nurani*. Majalah Emphaty. Edisi Juli. Hal 2-4.
- Argyris. (1952). Organizational Leadership and Participation Management. *The Journal of Business*. Vol XXVII.
- Arikunto, S. (2002). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arnold, J., Cooper, C., & Robertson, I. T. (1998). *Work Psychology: Understanding Human Behavior In The Workplace*. London: Financial Time Man.
- Babakus, E., Cravens, D. W., Johnston, M., Moncrief, & C., & W. (2009). The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27.
- Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional Dissonance, Burnout and In Role Performance Among Nurse & Police Officers. Vol 13, No. 4, 423-440.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, a. W. (Spring 2004). Using The Job Demands - Resources Model To Predict Burnout And Performance. *Human Resource Management*, Vol. 43, No. 1, Pp. 83–104.
- Bakker, A. B., Demeuroti, E., && Eumewa, M. C. (2005). Job Resources Buffer The Impact of Job Demand on Burnout. *Jornal of Occupational Health Psychology*, Vol 10 No 2. 170-180.
- Bakker, A. B., Emmerik, H. V., & Riet, P. V. (2008). How Job Demand, Resources, And Burnout Predict Objective Performance: A Constructive Replication. 21 (3):1-16.
- Baumeister. (1984). When Ego Threats Lead to Self-Regulation Failure: Negative Consequences of High Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 141-156.
- Bernadin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Armico.
- Bruke, R., & Greenglass, E. (2011). Work Stress, Role Conflict, Social Support, and Psychological Burn Among Teachers. *Psychological Report*.
- Caputo, J. (1991). *Stress and burnout in Library Service*. Canada: The Oryx Press.
- Cherniss, C. (1987). *Staff Burnout: Job Stress In Human Service*. London: Sage Publication.
- Davis, M., Eshelman, E. R., & M'kay, M. (2008). *The Relaxation & Stress Reduction Workbook 6th ed*. Oakland: New harbinger Publication, Inc.
- Demerouti, E. B. (2001). The Job Demands- Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 499-512.
- Demerouti, E., Leiter, M., & Bakker, A. B. (2014). Burnout and Job Performance: The Moderating Role of Selection, Optimization and Compensation Strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 19. No. 1, 96-107.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Efendi, M. S., & Sofyan. (2011). *Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Eker, A. (2008). Work Related Factors That Affect Burnout Among Accounting and Finance Academicians. *Teh Journal of Industrial Relations adn Human Resources*, 110-137.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. 159-165.
- Griffin, J. (2010). *Customer Loyalty Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, & Hartati. (2006). Hubungan Antara Efektivitas Komunikasi Mahasiswa Dosen Pembimbing Utama Skripsi dengan Stres dalam Menyusun Skripsi pada Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Dipenogoro. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Hamidi. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM PRESS.
- Handoko, T. H. (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- He, N. Z. (2002). Gender and Police Stress: The Convergent and Divergent Impact of Work Environment, Work Family Conflict, and Stress Coping Mechanisms of Female and Male Police Officers Academic. *Research library*, 687.
- Heyyel, W. d. (1987). *Hand Book of Modern Office Management and Administration Service*. New Jersey: Mc Graw Hil Inc.

- Higashiguchi, K., Nakagawa, Morikawa, Ishizaki, Miura, & Kido, N. &. (2002). The Association Between Job Demand, Controll, and Depression, in Workplaces in Japan. *Journal of Occupational Health*, 44,427-428.
- Hurlock, E. (2002). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Surabaya: Erlangga.
- Hussein, A. S. (2015). Modul Ajar Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya 2015. Malang.
- Ihalauw, J. (2004). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Iqbal. (2017). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, R. L., & H, J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jonge, D., Natasya., Akihito., Wilmar., & Christian. (2010). A longitudinal Test of The Demand - Control Model Using Specific Job Demand and Job Control. *International Job Behavior*.
- Karasaek. (2012). Job Demand, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implication for Job Redesign. *Adm Sci Quart*, 24: 285-308.
- Karasek, R. (1979). Job Demand, Job Decision Latitude and Metal Strain: implication for Job Design . *Administrative Science Quartely*.
- Katsaros, T. (2014). Manager's Workplace Attitude, Tolerance of Ambiguity and Firm Performance. *Emerald Group Publishing Limited*.
- Kitaoka Higashiguchi, K. N. (2009). Burnout and Risk Factors for Arteriosclerotic Disease: Follow - Up Study.
- Koesmono, T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No. 1, Maret 2007:30-40.
- Kotler, P. (2002). *Manajemen Pemasaran, Edisi Millenium*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Kreitner, Robert, Kinicki, & Angelo. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw-Hill, Irwin.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2012). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lester, S. B. (2001). In The Eyes of the Beholder: The Relationship Between Subordinates Felt Trustworthiness and their Work Attitudes and Behavior. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Fall 2003 10:17-33.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence- Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. A. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, C. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marash, M., Haarr, R., & Kwak, D. H. (2006). Multilevel Influences on Police Stress. *Journal of Contemporary Criminal Justice*.
- Margianti. (1999). Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab Stres dan Alternatif Pemecahan. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*.
- Maslach, C. &. (1986). *Maslach Burnout Inventory (Manual Research Edition, 2nd Ed)*. Palo Alto: CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leither, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*.

- Mathis, R. &. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2006). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moorhead, Gregory, & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Paulina, N. S. (2013). Burnout dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Metropolitan Medical Center Jakarta.
- Peeters, M. M. (2005). Balancing Work and Home: How Job And Home Demands Are Related To Burnout. *International Journal of Stress Management*, 43-61.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 22 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Polda Tingkat Kepolisian Daerah*. (n.d.).
- Pines, A. A., & Elliot. (1989). *Career Burnout: Causes and Cues*. New York.
- Presthus, R. (1978). *The Organizational Society*. New York.
- Putra, Y. S., Hari, & Mulyadi. (2010). Pengaruh Faktor Job Demand terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating pad Karyawan Bagian Produksi PT Tripilar Betonmas Salatiga. *Among Makarti*, Vol 3.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmawati, I. M. (2016). Pengaruh Job Demand terhadap Burnout dan Engagment Dengan Teamwork Effectiveness sebagai Variabel Moderasi pada Polres Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.
- Ross, R. &. (1994). *Intervention in Occupational Stres*. London: Sage Publications.
- Russel, B. &. (2006). *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Saina, N. (2013). konflik Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khainun Ternate.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Schultz, D. S. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Selye. (1956). *The Stress of Life*. New York: Mc Graw - Hill Boook Company.
- Selye, H. (1976). *Selye's Guide to Stress Research*. New York: Van Nostrand Rainhold.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Soewondo, S. (2010). *Manajemen Stress dengan Relaksasi Progresif*. Depok: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Supramono, H. d. (2003). *Desain Proposal Penelitian Studi Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suprihanto, J. (2003). *Perilaku Organisasi*. yIGYAKARTA: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Suwarto. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Atma Jaya.
- Thorndike, E. L. (1977). *Measurement and Evaluation in Psychology and Education*. New York: John Wiley.
- Weiten, W. L. (2009). *Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in the 21st Century (9th edition)*. California : Wadsworth Cengage Learning.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja; Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.