

## **PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA SETTING PROFESIONAL: BURNOUT DAN JENIS PROFESI SEBAGAI PREDIKTOR PSYCHOLOGICAL WELL-BEING**

**Monika Windriya Satyajati**

Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata, Semarang  
monika@unika.ac.id

**Lucia Trisni Widhianingtanti**

Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata, Semarang  
trisni@unika.ac.id

**Bartolomeus Yofana Adiwena**

Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata, Semarang  
adiwena@unika.ac.id

### **ABSTRAK**

*Psychological Well-Being* (PWB) mempunyai peranan penting dalam keberfungsian positif individu di berbagai tempat, salah satunya dalam setting profesional. Dalam dunia kerja, PWB seringkali ditemukan berkaitan dengan kondisi *burnout* pada karyawan. Namun demikian, temuan beberapa penelitian sebelumnya mengenai dinamika hubungan *burnout* dan PWB masih belum konsisten, salah satunya karena jenis pekerjaan subjek yang berbeda-beda di setiap penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk memprediksi PWB pada setting profesional, dengan *burnout* dan jenis pekerjaan, yaitu perawat dan polisi, sebagai prediktornya. Hasil analisis regresi menemukan bahwa *burnout* dapat memprediksi 33% dari nilai PWB. Variabel jenis profesi menambah persentase prediksi menjadi 52%. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* berperan dalam memprediksi PWB, namun dalam meneliti PWB dan *burnout* dalam setting pekerjaan, perlulah mempertimbangkan jenis profesi subjek.

**Kata Kunci:** *burnout*, *psychological well-being*, polisi, perawat

Setiap individu tentunya mempunyai keinginan untuk menjalani berbagai tugasnya dalam kehidupan sehari-hari secara optimal. Dalam ranah psikologi positif, *Psychological Well-Being* (PWB) memegang peranan penting dalam keberfungsian individu. Ruini (2017) mengungkapkan bahwa PWB adalah suatu bentuk kesejahteraan yang bersifat *eudaimonic*. Hal ini berarti individu berupaya untuk mengoptimalkan potensinya dalam proses mewujudkan realisasi diri, bukan hanya dengan mencari kesenangan atau pemuasan keinginan belaka.

PWB sendiri terdiri dari beberapa dimensi. Ruini (2017) menyebutkan adanya dimensi *autonomy*, *environmental mastery*, *personal growth*, *positive relation with others*, *purpose in life*, dan *self-acceptance* yang membentuk PWB pada individu. Keyes dan

Magyar-Moe (2004) menyebutkan bahwa PWB menelaah mengenai keberfungsian positif seseorang dari sudut pandang individu sendiri. Oleh karena itu, PWB dapat dilihat sebagai suatu konstruk atau kondisi dengan spektrum yang luas mengenai keberfungsian positif individu dalam berbagai waktu dan konteks dalam hidupnya.

Dengan adanya perpaduan berbagai komponen psikologis ini, maka individu yang mempunyai kondisi PWB yang baik dapat memandang tekanan atau *stressor* sebagai suatu sumber positif yang menyumbang pada pertumbuhan PWB dalam dirinya (Ruini, 2017). Individu dengan kondisi PWB yang optimal diasumsikan tidak mudah tertekan pada berbagai setting kehidupannya, termasuk pada setting kerja atau profesional. Tekanan yang terjadi di tempat kerja,

diasumsikan tidak akan menimbulkan gangguan keberfungsian jika PWB pada individu dalam kondisi optimal.

Dalam praktiknya, terdapat banyak penggunaan istilah PWB yang bergantian dengan *Subjective Well-Being* (SWB). Bahkan, secara umum, banyak yang mengira PWB dan SWB adalah dua hal yang sama. Akan tetapi, terdapat beberapa perbedaan terkait kontrak, demografis, dan kepribadian. Selain itu, Carr (2004) mengungkapkan bahwa individu dengan PWB yang lebih tinggi dibanding SWB relatif lebih muda, berpendidikan, dan terbuka pada adanya pengalaman. Deskripsi ini membawa PWB pada kondisi yang dapat dikaitkan dengan tempat kerja, mengingat kaum dewasa yang masih bekerja umumnya berusia lebih muda, dan mempunyai pendidikan tertentu terkait pekerjaannya. Keterbukaan terhadap pengalaman juga dapat dikaitkan dengan berbagai tantangan terhadap pekerjaan.

Carr (2004) mengungkapkan bahwa PWB mempunyai peran dalam kinerja individu, dalam konteks individu dapat memanfaatkan hal-hal yang menyenangkan baginya untuk mengatasi tantangan sulit dalam bekerja. Pada setting profesional, PWB ditemukan mendukung afek positif dan pertumbuhan pekerja dalam hal membuat *goal-setting* dan perencanaan (Trudel-Fitzgerald dkk., 2019). Kondisi PWB pada pekerja pun ditemukan cenderung stabil dalam rentang waktu yang lama (Wright, 2007). Kondisi ini membuat peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai PWB, terutama di setting tempat kerja, terkait dengan profesi yang dijalani seseorang.

Menganalisis PWB di tempat kerja memerlukan adanya penelusuran lebih mendalam juga mengenai kondisi *burnout* pada karyawan. Kondisi psikologis karyawan secara keseluruhan ditemukan dapat berpengaruh pada PWB jika melalui adanya

peran dari *burnout* (Manzano- Garcia & Ayala, 2017). Selain itu, Dahlke dkk. (2018) menemukan bahwa kondisi manajemen waktu yang buruk di tempat kerja dapat memperburuk PWB dan *Burnout* pada pekerja.

Freudenberger mendefinisikan *burnout* merupakan representasi dari sindrom *psychological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan yang berlebihan dari suatu pekerjaan (Cordes & Dougherty, 1993). *Burnout* baru-baru ini dimasukkan dalam ICD-11 (*International Classification of Diseases*) sebagai fenomena pekerjaan, bukan sebagai kondisi medis. Pada tanggal 29 Mei 2019 Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyebut *burnout* sebagai "fenomena kelelahan bekerja". Meskipun demikian, istilah *burnout* tidak disebutkan dalam DSM-V dan masih belum ada kriteria diagnostik untuk mengidentifikasinya (Bakusic et al., 2017). Oleh karena itu, Organisasi Kesehatan Dunia akan memulai pengembangan pedoman berbasis bukti tentang kesejahteraan mental di tempat kerja.

*Burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respon yang berkepanjangan terhadap stressor interpersonal kronis di tempat kerja (Maslach dan Leiter, 2016). *Burnout* adalah sindrom, kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi di antara individu yang telah bekerja khususnya di bidang *human service*, (Maslach, 2001; Abushaikha, dkk (2009); Lee, dkk (2003). Maslach (2016) menambahkan bahwa *burnout* adalah sindrom kelelahan emosional (EE), berkurangnya prestasi pribadi (PA), dan depersonalisasi (DP) yang dapat terjadi pada individu yang bekerja lebih banyak dengan pekerjaan yang berhubungan dengan orang seperti pekerjaan kesehatan dan pendidikan. Menurut Bianchi (et al., 2015), ada tumpang tindih antara *burnout* dan depresi, di antara peneliti masih terjadi ketidaksepakatan terkait fenomena *burnout* dan depresi. Seperti yang

diungkapkan oleh beberapa peneliti bahwa orang yang mengalami gejala *burnout* terlihat memiliki gejala yang sama dengan para penderita depresi. Masih mengacu pada pendapat Bianchi bahwa *burnout* didefinisikan sebagai "sindrom dikonseptualisasikan sebagai akibat dari stres kronis di tempat kerja yang belum berhasil dikelola. *Burnout* merujuk secara khusus pada fenomena dalam konteks pekerjaan dan tidak boleh diterapkan untuk menggambarkan pengalaman di bidang kehidupan lain.

Maslach dan Jackson mengungkapkan ada tiga dimensi dalam *burnout*, yakni:

a. *Emotional Exhaustion* (EE)

EE merupakan keadaan penipisan emosional yang ditandai dengan kelelahan emosi saat menghadapi pekerjaannya dan aktivitas yang dijalani setiap harinya, sehingga merasa terkuras habis sumber-sumber emosional, dan muncul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan, dan merasa tidak mampu melakukan pekerjaannya secara optimal.

b. *Depersonalization* (DP)/Sinisme

Sinisme dikonseptualisasikan sebagai Sebuah sikap negatif terhadap pekerjaan yang terbangun akibat dari hubungan personal antar individu di lingkup pekerjaan. penggambaran ketegangan mental individu sebagai akibat dari kelelahan kerja, mengakibatkan respons yang tidak berperasaan dan impersonal terhadap orang lain. Sinisme juga merupakan upaya individu untuk menempatkan jarak antara diri sendiri dan berbagai aspek pekerjaan.

c. *Personal Accomplishment* (PA)

PA didefinisikan sebagai suatu keadaan yang melibatkan pandangan negatif terhadap diri sendiri dan menilai diri tidak mampu mencapai keberhasilan dalam bidang pekerjaan, sehingga pada akhirnya kehilangan

kemandirian dan tak mampu menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang seharusnya dicapai.

Meskipun beberapa penelitian telah menganalisis mengenai hubungan antara *burnout* dengan PWB, namun hasil analisis hubungan dari kedua konstruk tersebut belum menunjukkan hasil yang konsisten. Misalnya, Advincula (2020) yang menemukan korelasi yang sangat rendah pada *burnout* dan PWB dengan mengukur subjek guru sekolah di Filipina. Di sisi lain, Manzano-Garcia dan Ayala (2017) menemukan hubungan antara dimensi PWB dan aspek *burnout* di mana sinisme menunjukkan korelasi yang sangat signifikan dengan *enviromental mastery*, *life purpose*, *personal growth*, dan *self-acceptance* pada subjek dengan profesi terapis anak dengan autisme. Studi lain oleh Ríos Rísquez dkk (2018), dilakukan pada mahasiswa keperawatan dan menemukan adanya korelasi yang signifikan antara *emotional exhaustion* dan *cynicism* dengan PWB secara keseluruhan. Perbedaan dinamika hubungan PWB yang terjadi pada tiga penelitian yang berbeda membuat peneliti menyimpulkan bahwa perbedaan profesi pekerjaan dapat memberikan pengaruh pada hubungan antara PWB dan *burnout*.

Profesi pekerjaan tertentu ternyata seringkali menjadi topik penelitian terkait dengan *burnout* dan PWB di tempat kerja. Profesi yang paling banyak diteliti adalah profesi tenaga medis, terutama perawat (Puspita, 2018; Ríos Rísquez, dkk, 2018; Sawitri & Siswati, 2019| Smith & Yang, 2017). Tekanan psikologis, juga kondisi PWB bahkan sejak individu masih menjalani pendidikan keperawatan sudah terdampak (Smith & Yang, 2017). Hal ini mengingat banyaknya kemungkinan tekanan yang akan dihadapi. Selama menjalani pendidikan keperawatan pun, *burnout* yang dialami akan tetap stabil, namun, kemampuan siswa untuk dapat

bertahan dan menjaga PWB, justru meningkat (Ríos Ríquez, dkk, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa dalam perjalanan individu untuk menjadi perawat, tekanan sudah mulai dirasakan, namun adanya dinamika selama pembelajaran akan mampu membantunya dan mengolah tekanan tersebut untuk mengoptimalkan PWB.

Ketika telah menjalani pekerjaan sebagai perawat, banyak tantangan kerja yang berpotensi menimbulkan adanya *emotional labor*. Puspita (2018) mengemukakan bahwa *emotional labor* ini dapat memprediksi kondisi PWB pada perawat. Perawat yang merasakan *emotional labor* lebih tinggi akan mempunyai PWB yang lebih rendah. Pada studi lain, konstruk psikologi yang positif, seperti *self-compassion* ditemukan berkorelasi positif dengan PWB pada perawat (Sawitri dan Siswati, 2019). Kedua studi tersebut menunjukkan perlunya pencarian lebih mendalam mengenai konstruk-konstruk psikologis yang dapat membantu memprediksi PWB pada perawat. Salah satunya adalah dengan mendalami mengenai *burnout*, yang mencakup adanya beban emosional di dalamnya.

Profesi lain yang terkait dengan adanya tekanan adalah profesi polisi. Beban kerja sebagai polisi membuat polisi seringkali mengalami kondisi yang dapat memperburuk PWB. Maria, Wolter, Gusy, B., Kleiber, dan Renneberg (2018) menemukan bahwa profesi polisi seringkali menghadapi berbagai stressor yang mengakibatkan depresi, *burnout*, bahkan dapat berdampak pada status kesehatannya. Anwar dan Fauziah (2019) juga menemukan bahwa pada polisi wanita, konflik peran ganda sebagai istri ataupun ibu dapat mempengaruhi PWB mereka. Namun, meski konflik ini hanya terjadi pada perempuan, Hayes (2017) mengemukakan bahwa kondisi PWB polisi secara keseluruhan sama, tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan.

Hal ini menekankan bahwa kondisi emosional polisi memang perlu menjadi perhatian karena terkait dengan PWB, terlepas dari variabel gender.

Juniarly dan Hadjam (2012) menemukan gejala-gejala stress pada polisi, dan gejala emosional menjadi gejala yang paling dominan dibanding gejala perilaku, fisik, dan intelektual. Hal ini senada dengan temuan dari Wolter dkk (2019) terhadap polisi di Jerman, di mana *emotional exhaustion* yang dialami oleh polisi berpengaruh pada PWB. *Emotional exhaustion* merupakan suatu komponen dari *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi-kondisi emosi negatif terkait emosi, seperti *burnout* dapat memprediksi adanya kondisi PWB pada polisi.

Menilik penjelasan di atas, peneliti ingin memfokuskan penelitian ini untuk memprediksi PWB sebagai suatu konstruk yang berperan penting pada berbagai aspek kehidupan manusia, khususnya di tempat kerja. *Burnout* akan menjadi predictor utama dalam penelitian ini mengingat adanya berbagai dukungan penelitian yang mengkaitkan *burnout* dengan PWB. Di sisi lain, jenis profesi, dalam studi ini yaitu perawat dan polisi, juga dijadikan sebagai prediktor, untuk memahami apakah PWB mempunyai kondisi yang berbeda dilihat dari jenis pekerjaan seseorang.

## **METODE**

### **Partisipan**

Penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan 90 responden yang berasal dari kota Semarang, Indonesia. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu peneliti memberi kuesioner penelitian pada responden bersedia berpartisipasi (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, responden adalah individu yang berprofesi sebagai polisi atau perawat.

Responden penelitian didominasi oleh wanita (n=64; 71%). Apabila ditinjau dari pekerjaan, responden didominasi oleh perawat (n=50; 55%) dengan masa kerja 5 sampai 10 tahun (n=34; 38%). Data demografis partisipan secara lebih rinci dapat dilihat di tabel 1.

**Tabel 1: Data Demografis Responden (N=90)**

Variabel Demografis	Kategori	Jumlah
Jenis kelamin	Pria	26
	Wanita	64
Profesi	Perawat	40
	Polisi	46
Status Pernikahan	Menikah	46
	Lajang	44
Renang Usia	<30 tahun	56
	31-40 tahun	25
	41-50 tahun	6
	>50 tahun	3
Masa Kerja	<5 tahun	33
	5-10 tahun	34
	11-20 tahun	18

#### Alat Ukur

##### *Psychological Well-Being*

*Psychological well-being* diukur menggunakan Psychological Well-being Scale yang diadaptasi oleh peneliti dari skala asli berbahasa Inggris yang dikonstruksi oleh Ryff dan Singer (1996). Psychological Well-being Scale terdiri dari enam dimensi, yaitu autonomy, environmental mastery, personal growth, positive relation with others, purpose in life, dan self acceptance. Peneliti menerjemahkan item ke dalam bahasa Indonesia dan melakukan uji validitas. Pada akhirnya, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 29 item pernyataan yang menggunakan skala 1 (sangat tidak sesuai) hingga 6 (sangat sesuai). Contoh item Psychological Well-being Scale adalah: "Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya tertekan." dan "Saya yakin mampu mencapai sesuatu yang saya inginkan dengan potensi yang saya miliki." Rincian mengenai aitem pada setiap aspek tertera pada Tabel 2.

**Tabel 2: Blue-Print Skala PWB**

Aspek-Aspek	Item		Total
	Favourable	Unfavourable	
Autonomy	2	3	5
Self-acceptance	2	3	5
Purpose in life	2	3	5
Personal relation with others	2	3	5
Personal growth	2	3	5
Environmental mastery	1	3	4
<b>Jumlah</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>29</b>

#### *Burnout*

Alat pengukuran yang cukup terkemuka untuk burnout adalah Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach dan Jackson, 1986; Maslach dkk., 1996). MBI dikembangkan untuk mengukur kejenuhan sebagai jenis tertentu dari reaksi stres kerja di kalangan profesional layanan manusia. Skala ini terdiri dari tiga dimensi yang mengukur kelelahan emosional, depersonalisasi/sinisme dan kurangnya pencapaian pribadi. Sembilan item dari skala kelelahan emosional mengukur penipisan sumber daya emosional, yang berbeda dari kelelahan fisik atau kelelahan mental (Enzmann, 1994), sehingga perasaan menjadi terlalu emosional dan kelelahan akibat pekerjaan seseorang. Skala ini menekankan sifat yang menuntut secara emosional dari pekerjaan layanan publik (*Human service*) seperti "Bekerja dengan orang sepanjang hari benar-benar menjadi beban bagi saya".

Dimensi kedua yaitu depersonalisasi, terdiri dari lima item untuk mengukur perkembangan sikap negatif seperti sinis, empati rendah dan sikap impersonal terhadap penerima layanan seseorang. Gap yang berlebihan antara performa kerja ditampilkan seperti hal tersebut dengan standar layanan dalam pekerjaan yang harus dilakukan akan dapat merusak kualitas layanan organisasi (Bakker et al., 2000), karena perhatian empatik merupakan atribut penting dari pekerjaan

dibidang layanan publik (Leiter & Schaufeli, 1996).

Dimensi yang ketiga adalah pencapaian pribadi yang terdiri dari delapan item, mengukur kecenderungan untuk menilai perasaan kompetensi dan keberhasilan dalam dimuat secara negatif. Prestasi pribadi tidak dapat dianggap sebagai lawan dari kelelahan emosional atau depersonalisasi dan memang, korelasi antara subskala prestasi pribadi dan subskala lainnya rendah (Maslach dan Leiter, 2016). Item-item MBI ditulis dalam bentuk pernyataan tentang perasaan atau sikap pribadi direspon dalam bentuk frekuensi responden dalam merasakan perasaan-perasaan tersebut pada skala Likert 7 poin, (mulai dari 0, "tidak pernah" hingga 6, "setiap hari") (Maslach dkk, 1996).

**Tabel 3: Blue-Print Skala Burnout**

Aspek-Aspek	Item		Total
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Exhaustion</i>	9	-	9
<i>Cynicism</i>	5	-	5
<i>Personal Accomplishment</i>	-	8	8
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>

#### Prosedur dan Metode Analisis Data

Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner secara luring (*paper and pencil*). Peneliti memberitahu responden bahwa penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kebahagiaan responden di tempat kerjanya. Peneliti menggunakan analisis t-test untuk menguji perbedaan mean antara

pekerjaan seseorang dengan orang-orang secara negatif. Rasa kemanjuran yang lebih rendah ini telah dikaitkan dengan perasaan kekurangan dan harga diri yang buruk. Subskala ini tidak tergantung pada subskala lainnya, dan komponen-komponennya tidak kelompok polisi dan perawat, dan analisis regresi untuk menguji hubungan antara burnout dan psychological wellbeing. Seluruh analisis dilakukan menggunakan program statistik JASP untuk Mac OS.

## HASIL

### Korelasi Antara Dimensi dan Variabel

Penelitian ini menggunakan desain korelasional yang mengukur hubungan antara *burnout* dan PWB. Seperti yang diperkirakan peneliti, hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berhubungan secara signifikan dengan PWB ( $r=0,38$ ;  $p<0,01$ ). Analisis terhadap tiap dimensi penyusunan kedua variabel pun menunjukkan hasil yang cukup konsisten. Meskipun tidak berkorelasi signifikan dengan dimensi *professional accomplishment* ( $r=0,01$ ;  $p=ns$ ), PWB terbukti berhubungan dengan dimensi *exhaustion* ( $r=0,41$ ;  $p <0,01$ ), dan *cynicism* ( $r=0,41$ ;  $p <0,01$ ) dari variabel *burnout*. Di sisi lain, *burnout* juga berkorelasi dengan dimensi *self-acceptance* ( $r=0,32$ ;  $p <0,01$ ), *purpose in life* ( $r=0,57$ ;  $p <0,01$ ), dan *environmental mastery* ( $r=0,28$ ;  $p <0,01$ ). Korelasi antar dimensi, nilai rata-rata dan standar deviasi selengkapnya dapat dilihat di tabel 4.

Tabel 4. Rata-rata, Standard Deviations, and Korelasi Antara Dimensi dan Variabel

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Exhaustion	-										
2. Cynicism	0,692*	-									
3. Professional Accomplishment	0,014	0,091	-								
4. Burnout	-0,837*	0,790*	0,505*	-							
5. Autonomy	-0,283	-0,193	0,228 <sup>a</sup>	-0,128	-						
6. Self Acceptance	-0,187*	-0,293*	-0,233 <sup>a</sup>	-0,319*	0,329*	-					
7. Purpose in life	-0,446*	-0,664*	-0,167	-0,566*	0,258 <sup>a</sup>	0,588*	-				
8. Relation with others	-0,256 <sup>a</sup>	-0,156	0,096	-0,160	0,474*	0,505*	0,441*	-			
9. Personal growth	-0,271 <sup>a</sup>	-0,247 <sup>a</sup>	0,087	-0,204	0,521*	0,601*	0,451*	0,711*	-		
10. Environmental mastery	-0,364*	-0,196	0,001	-0,283*	0,569*	0,361*	0,458*	0,600*	0,512*	-	
11. Psychological wellbeing	-0,410*	-0,408*	0,005	-0,379*	0,700*	0,730*	0,727*	0,811*	0,817*	0,766*	-
Mean	17,8	4,6	16,6	39,0	19,1	22,1	25,3	21,7	20,8	16,8	125,8

### Perbandingan Burnout pada Kedua Profesi

Peneliti menguji perbedaan *mean burnout* antara kedua kelompok yang berprofesi sebagai polisi dengan kelompok perawat menggunakan analisis *t-test*. Seperti dapat dilihat pada tabel 5, kelompok dengan profesi polisi ternyata memiliki *mean burnout* yang lebih tinggi daripada kelompok perawat. Namun demikian, perbedaan *mean burnout* pada kedua kelompok tidak terkonfirmasi secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan *mean burnout* antara kelompok polisi dengan kelompok perawat.

Tabel 5. Perbedaan Mean Burnout dan PWB pada Dua Kelompok

	Polisi		Perawat		t(88)	p	Cohen's d
	M	SD	M	SD			
Burnout	42.625	13.852	36.160	17.714	1.891	0.062	0.401
Psychological wellbeing	134.50	18.135	118.820	8.158	5.467	< .001	1.160

### Perbandingan PWB pada Kedua Profesi

Peneliti juga menggunakan analisis *t-test* untuk menguji perbedaan *mean PWB* antara kedua kelompok polisi dan perawat. Seperti dapat dilihat pada tabel 5, kelompok dengan profesi polisi memiliki *mean PWB* yang lebih

tinggi daripada kelompok perawat. Perbedaan *mean PWB* kedua.

Kelompok pun terbukti berbeda secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan *mean PWB* antara kelompok polisi dengan kelompok perawat.

### Memprediksi Psychological Well-Being

Analisis regresi hirarkis dilakukan untuk menguji apakah *burnout* dan jenis pekerjaan dapat memprediksi *PWB* seseorang. Pada tahap 1, peneliti memasukkan level *burnout* sebagai variabel prediktor, *PWB* sebagai *outcome*, serta variabel demografis sebagai kovariabel yang dikontrol. Hasilnya menunjukkan bahwa level *burnout* secara signifikan memprediksi *PWB* seseorang. Nilai  $R^2$  sebesar 0.334, berarti level *burnout* memprediksi sekitar 33% dari varian *PWB*.

Melihat adanya perbedaan *mean PWB* antara kedua jenis profesi, peneliti tertarik untuk menguji peran perbedaan profesi dalam memprediksi *PWB*. Untuk itu, peneliti membuat *dummy variable* atas profesi dan mengukurnya sebagai prediktor *PWB* bersama dengan *burnout* dan beberapa variabel demografis dalam analisis tahap 2. Hasilnya menunjukkan bahwa level *burnout* tetap

signifikan memprediksi PWB dan pada saat yang sama perbedaan profesi juga memprediksi PWB secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa

perbedaan profesi secara signifikan menyebabkan perbedaan pula pada PWB. Nilai  $R^2$  juga meningkat dalam model ini menjadi 0.521, yang berarti level burnout dan perbedaan profesi memprediksi sekitar 52% dari varian PWB. Perubahan nilai  $R^2$  yang positif antara tahap 1 dan 2 ( $\Delta R^2=0,187$ ) yang positif mengindikasikan bahwa varians PWB lebih banyak terprediksi saat menggunakan analisis tahap atau model 2, yaitu dengan memasukkan variabel perbedaan profesi. Hasil analisis regresi selengkapnya dapat dilihat di tabel 4.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini membuktikan adanya keterkaitan yang signifikan antara PWB dengan *burnout*, di mana *burnout*, bersama dengan variabel jenis profesi, mampu memprediksi PWB. Sebagai suatu variabel yang penting sebagai indikator keberfungsian individu, dinamika antara PWB dengan prediktor-prediktornya tentu sangat perlu untuk ditelaah.

Advincula (2020) menyatakan bahwa *burnout* dapat berkaitan dengan PWB hanya jika terdapat pengaruh dari variabel moderator *self-awareness*. Jika *self-awareness* tidak dilibatkan, maka korelasi signifikan antara *burnout* dan PWB tergolong lemah ( $r=0,195$ ;  $p<0.05$ ). Hasil ini didapatkan dari penelitian terhadap 34 guru di Filipina. Peneliti berasumsi bahwa variabel profesi membuat kondisi korelasi *burnout* dan PWB dapat berbeda dengan apa yang didapatkan di penelitian ini. Tingkat stress pada guru, diasumsikan lebih rendah dibanding perawat maupun polisi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Manzano- Garcia dan Ayala (2017) menemukan adanya kaitan antara PWB dan *burnout* ada profesi terapis spesialis anak berkebutuhan khusus, yaitu autism. Pada penelitian ini, PWB

dan *burnout* menunjukkan korelasi yang kuat, jika dilihat dari hubungan antara dimensi dan aspeknya. Aspek *burnout* yang paling banyak berkorelasi dengan dimensi PWB adalah sinisme, yang berkorelasi dengan *environmental mastery*, *life purpose*, *personal growth*, dan *self-acceptance*. Karakter ini berbeda dengan penelitian ini di mana sinisme berkorelasi hanya dengan skor PWB secara keseluruhan.

Dinamika korelasi pada penelitian ini ternyata ditemukan mirip dengan dinamika yang terjadi pada temuan Ríos Ríquez dkk (2018), yang menemukan bahwa korelasi yang kuat muncul hanya pada *emotional exhaustion*, dan *cynisime*. Masing-masing berkorelasi signifikan dengan skor PWB keseluruhan. Hasil temuan ini serupa dengan temuan pada penelitian ini. Penelitian Ríos Ríquez dkk (2018) memang mengambil sampel pada mahasiswa keperawatan. Hal ini menjelaskan dinamika yang serupa pada subjek penelitian ini di mana sebagian adalah perawat. Meskipun terdapat profesi polisi juga dalam penelitian ini, namun *mean burnout* yang dimiliki subjek polisi dalam kelompok ini ternyata tidak berbeda dengan kelompok perawat.

Sifat sinis atau pesimis pada individu ditemukan berkaitan dengan PWB. Hal ini senada dengan beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa optimisme (yang merupakan lawan dari pesimisme) ditemukan berkorelasi negatif dengan PWB (Juniarly & Hadjam, 2012, Ruini, 2017). Hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa setiap individu berupaya untuk menemukan makna dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Namun optimisme yang diperlukan adalah adanya kemampuan untuk menimbulkan makna pada apa pun ya ia kerjakan. Individu dengan karakter seperti ini mempunyai PWB yang lebih tinggi dibanding individu yang pesimis dan terus menerus berada di tahap pencarian makna dari apa yang ia lakukan (Ruini, 2017).

Menurunkan *burnout* dan mengoptimalkan PWB adalah hal yang penting dilakukan terutama untuk profesi polisi. Anwar dan Fauziah (2019) menyatakan bahwa PWB optimal pada polisi akan membuatnya semakin dapat mengatasi konflik peran ganda. Mengatasi permasalahan PWB pada polisi, diperlukan berbagai macam upaya. Adenkule (2017) menyoroti pentingnya manajemen pengaturan waktu kerja dan promosi, serta pelatihan yang perlu secara rutin diberikan untuk membantu para petugas polisi mengoptimalkan PWB. Dari dalam negeri, penelitian yang dilakukan Juniarily dan Hadjam (2012) menekankan koping religious yang terbukti berkorelasi dengan pengelolaan stress pada polisi. Dalam semua upaya meningkatkan PWB, peran mengatasi *burnout*, terutama pada aspek *emotional exhaustion* perlulah menjadi perhatian.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Abushaikha L, Saca-Hazboun H. (2009). Job satisfaction and burnout among Palestinian nurses. *Eastern Mediterranean Health Journal*; 15(1): 190–197.
- Adekunle, O.S. (2017). Impact of emotional intelligence, dispositional optimism and emotional exhaustion on the Psychological Well-Being of police officers in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 19, 717-723.
- Advincula, R.P. (2020). *Burnout and psychological well-being of private school teachers: Role of self-awareness as mediator*. DOI: 10.35542/ost.01/enmpt Retrieved from edarxiv.org/enpmt
- Anwar, D.P. & Fauziah, N. (2019). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan konflik peran ganda pada wanita yang bekerja sebagai polisi di Polrestabes Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 105-110.
- Asih, F., dan Trisni, L. (2015). Hubungan antara Kepribadian hardiness dengan burnout pada perawat gawat darurat di RS Pantiwilasa Citarum. *Psikodimensia* 14(1), 11 - 23
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*. New York: Bruner-Routledge
- Cho, E. & Jean, S. (2019). The role of empathy and psychological need satisfaction in pharmacy students' burnout and well-being. *BMC Medical Education*, 19(43). DOI: 10.1186/512909-019-1477-2
- Dahlke, A. R., Johnson, J. K., Greenberg, C. C., Love, R., Kreutzer, L., Hewitt, D. B., . . . Bilimoria, K. Y. (2018). Gender Differences in Utilization of Duty-hour Regulations, Aspects of Burnout, and Psychological Well-being Among General Surgery Residents in the United States. *Annals of Surgery*, 268(2), 204-211. doi:10.1097/sla.0000000000002700
- Enzmann, D., Schaufeli, W., Girault, N. (1995). The validity of the Maslach Burnout Inventory in three national samples. In: Bennett, L., Miller, D., Ross, M. (Eds.), *Health workers and AIDS: Research, intervention and current issues in burnout and response*, 131–150. Harwood Academic Publishers.
- Hayes, J. (2017). *Police and Psychological Well-Being: Assessing Police Office Well-Being Using Flourishing Scale*. Dissertation. Berkeley: The Wright Institute.
- Iwanicki, EF, Schwab, RL. (1981). A cross validation study of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 41, 1167–1174.
- Juniarily, A., & Hadjam, M.N.R. (2012). Peran koping religious dan kesejahteraan subjektif terhadap stress pada anggota Bintara Polri di Polres Kebumen. *Psikologi*, 17(9), 5-16
- Keyes, C.L.M, & Magyar-Moe, J.L. (2004). The measurement and utility of adult

- subjective well-being. Dalam S.J. Lopez, & C.R. Snyder. *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures*, pp. 411-425. Washington DC: American Psychological Association.
- Lee HF, Chien TW, Yen M. (2013). Examining factor structure of Maslach burnout inventory among nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*; 21: 648–656.
- Leiter, M.P., Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles : *A new approach to understanding the burnout experience*, 3, 89-100
- Leiter, M.P., Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress & Coping*, 9, 229–243. doi:10.1080/10615809608249404
- Manzano-García, G., & Ayala, J. (2017). Relationship between Psychological Capital and Psychological Well-Being of Direct Support Staff of Specialist Autism Services. The Mediator Role of Burnout. *Frontiers in Psychology*, 8. doi:10.3389/fpsyg.2017.02277
- Maria, A. S., Wolter, C., Gusy, B., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2018). The Impact of Health-Oriented Leadership on Police Officers' Physical Health, Burnout, Depression and Well-Being [Abstract]. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 13(2), 186-200. doi:10.1093/police/pay067
- Maslach, C. (2003a). Burnout: The Cost of Caring. *Los Altos: Malor Book*.
- Maslach, C. (2003b). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189-192.
- Maslach, C., Jackson, S.E. (1986). Maslach burnout inventory manual (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.
- Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M.P. (1996). Maslach Burnout Inventory Manual (3rd edition). Menlo Park, CA: *Mind Garden*.
- Maslach, C, Leiter, M.P. (1997). The Truth about Burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: *Jossey-Bass*.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., Leiter, M.P., Schaufeli, W.B. (2009). Measuring burnout. In: Cartwright S, Cooper CL (Eds.) *The Oxford handbook of organizational well-being*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press. Pp. 86- 108.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In: Schaufeli, W.B., Maslach, C., Marek, T. (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. (2000). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422
- Puspita, D.W. (2018). Hubungan antara *emotional labor* dengan *psychological well-being* pada perawat RSJD. Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Empati*, 7(3), 27-32.
- Ríos Rísquez, M. I., García Izquierdo, M., Sabuco Tebar, E. D., Carrillo Garcia, C., & Solano Ruiz, C. (2018). Connections between academic burnout, resilience, and psychological well being in nursing students: A longitudinal study. *Journal of Advanced Nursing*, 74(12), 2777-2784. doi:10.1111/jan.13794
- Ruini, C. (2017). *Positive Psychology in the Clinical Domains: Research and Practice*. Cham: Springer International Publishing.
- Ryff, C.D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotera Psychosom*, 65, 14-23.
- Sawitri, D., & Siswati. (2019). Hubungan antara self-compassion dengan

- Psychological Well-Being pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Jombang. *Jurnal Empati*, 8(2), 112-117.
- Smith, G.D., & Yang, F. (2017). Stress, resilience and psychological well-being in Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 49, 90-95.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Trudel-Fitzgerald, C., Millstein, R. A., Hippel, C. V., Howe, C. J., Tomasso, L. P., Wagner, G. R., & Vanderweele, T. J. (2019). Psychological well-being as part of the public health debate? Insight into dimensions, interventions, and policy. *BMC Public Health*, 19(1). doi:10.1186/s12889-019-8029-x
- Wolter, C., Maria, A. S., Wörfel, F., Gusy, B., Lesener, T., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2018). Job Demands, Job Resources, and Well-being in Police Officers—a Resource-Oriented Approach. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34(1), 45-54. doi:10.1007/s11896-018-9265-1
- Wright, A. (2007) A look at two methodological challenges for scholars interested in Positive Organizational Behaviors. Dalam D. Nelson, & C.L. Cooper. *Positive Organizational Behavior*, pp 177-190. London: SAGE