

HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DAN KETERIKATAN KERJA PADA POLISI GENERASI Z DI POLRES SRAGEN

Ayu Puspita Sari¹, Dian Veronika Sakti Kaloeti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: ayu.puspt4@gmail.com

ABSTRAK

Polisi generasi Z menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang kompleks, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan emosional, serta tuntutan pelayanan kepada masyarakat yang berpotensi meningkatkan *burnout* dan memengaruhi keterikatan kerja. *Burnout* yang berlangsung secara berkepanjangan dapat mengurangi energi, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam melaksanakan tugas kepolisian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *burnout* dan keterikatan kerja pada polisi generasi Z di Polres Sragen. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan penelitian sejumlah 124 responden yang merupakan polisi generasi Z dengan yang bertugas di Polres Sragen dan telah bekerja minimal satu tahun, yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) dengan jumlah 7 aitem untuk mengukur keterikatan kerja dan *Maslach-Trisni Burnout Inventory* (M-TBI) sejumlah 21 aitem untuk mengukur *burnout*. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menggunakan *Spearman's rho* menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dan keterikatan kerja pada polisi generasi Z di Polres Sragen ($r = -0.341$, $p < 0.001$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami polisi generasi Z, maka semakin rendah tingkat keterikatan kerja yang dimiliki. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pentingnya pengelolaan *burnout* sebagai upaya mempertahankan keterikatan kerja pada personel kepolisian.

Kata kunci: *burnout*; keterikatan kerja; polisi gen Z

HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DAN KETERIKATAN KERJA PADA POLISI GENERASI Z DI POLRES SRAGEN

Ayu Puspita Sari¹, Dian Veronika Sakti Kaloeti¹

¹Faculty of Psychology, University Diponegoro
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: ayu.puspt4@gmail.com

ABSTRACT

Generation Z police officers face a range of complex job demands, including high workloads, emotional pressure, and demands for public service, which may contribute to burnout and affect work engagement. Prolonged burnout may diminish individuals' energy, dedication, and involvement in carrying out their policing duties. This study aimed to examine the relationship between burnout and work engagement among Generation Z police officers at Sragen Police Resort. A quantitative approach with a correlational research design was employed. The participants were 124 Generation Z police officers serving at Sragen Police Resort who had been working for at least one year. Participants were selected using purposive sampling. Data were collected using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), consisting of 7 items, to measure work engagement, and the Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI), consisting of 21 items, to measure burnout. Data were analyzed using simple regression analysis. The results of Spearman's rho analysis indicated a significant negative relationship between burnout and work engagement among Generation Z police officers at Sragen Police Resort ($r = -0.341$, $p < 0.001$). These findings indicate that higher levels of burnout among Generation Z police officers are associated with lower levels of work engagement. This study highlights the importance of effective burnout management as an effort to maintain work engagement among police personnel.

Keywords: burnout; work engagement; gen Z police officer

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tuntutan terhadap profesionalisme personel Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) semakin meningkat seiring berkembangnya dinamika keamanan dan tingginya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Personel kepolisian tidak hanya bertugas menegakkan hukum, tetapi juga bertanggung jawab memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam menjalankan tugas tersebut, polisi harus mampu mengambil keputusan secara cepat, menjaga stabilitas emosi, serta tetap profesional ketika menghadapi situasi yang beresiko tinggi. Karakteristik pekerjaan yang penuh tekanan menjadikan profesi kepolisian berbeda dengan sebagian besar profesi lainnya karena kesalahan dalam menjalankan tugas dapat berdampak langsung pada keselamatan masyarakat maupun personel itu sendiri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan agar personel kepolisian mampu menjalankan tugasnya secara optimal.

Keberhasilan personel dalam menjalankan tugas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Salah satu kondisi psikologis yang berperan penting adalah keterikatan kerja, yaitu keadaan positif yang ditandai dengan

semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan penuh terhadap pekerjaan (*absorption*) (Schaufeli dkk., 2002). Personel yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, mampu bertahan ketika menghadapi tekanan, serta tetap berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pada profesi kepolisian, keterikatan kerja menjadi penting karena berkaitan dengan kualitas pelayanan, kedisiplinan, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, keterikatan kerja menjadi salah satu modal psikologis yang perlu dimiliki setiap personel kepolisian.

Meskipun demikian, pelaksanaan tugas yang tetap berjalan tidak selalu menunjukkan bahwa personel memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Personel kepolisian tetap memiliki kewajiban untuk hadir, mengikuti perintah, menyelesaikan pekerjaan, dan menjalankan tugas kedinasan meskipun menghadapi kelelahan maupun tekanan dalam pekerjaan. Kewajiban tersebut membuat personel tetap menjalankan tugas secara formal, tetapi kondisi tersebut belum tentu disertai dengan keterlibatan psikologis yang optimal dalam pekerjaannya. Personel dapat tetap menyelesaikan tugas karena adanya tanggung jawab dan aturan kedinasan, tetapi pada saat yang sama mengalami penurunan semangat, berkurangnya antusiasme, atau kesulitan untuk mempertahankan konsentrasi selama bekerja. Dengan kata lain, terdapat perbedaan antara tetap menjalankan pekerjaan karena kewajiban dengan menjalankan pekerjaan disertai energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh. Perbedaan tersebut penting diperhatikan karena keterikatan kerja tidak hanya menggambarkan apakah seseorang tetap bekerja, tetapi juga bagaimana

individu hadir secara psikologis ketika menjalankan pekerjaannya (Schaufeli dkk., 2002).

Personel menghadapi tuntutan operasional, besarnya tanggung jawab, kebutuhan untuk selalu siap menghadapi situasi yang tidak terduga, serta keharusan mempertahankan kesiapsiagaan dalam waktu yang panjang merupakan beberapa kondisi yang dapat menguras perhatian dan energi personel. Li dkk. (2022) dalam penelitian terhadap 335 polisi di Hong Kong menemukan bahwa *operational stressors* berpengaruh negatif terhadap keterikatan kerja dan kinerja polisi. Hasil menunjukkan bahwa tekanan dalam pelaksanaan tugas tidak selalu membuat personel berhenti menjalankan pekerjaannya, tetapi dapat memengaruhi keterikatan mereka ketika menjalankan pekerjaan tersebut. Semakin besar tekanan operasional yang dihadapi, semakin sulit bagi personel untuk mempertahankan keterlibatan positif terhadap pekerjaannya. Temuan ini memperlihatkan bahwa keterikatan kerja polisi bukan merupakan kondisi yang secara otomatis akan tetap tinggi hanya karena personel terikat oleh kewajiban kedinasan, tetapi dapat mengalami perubahan sesuai dengan pengalaman dan kondisi yang dihadapi selama bekerja (Li dkk., 2022).

Permasalahan menjadi semakin penting karena perubahan dalam keterikatan kerja dapat terlihat dari cara personel menjalankan tugas sehari-hari. Setiyaningsih dkk. (2024) pada personel kepolisian yang menjalankan tugas operasional menunjukkan bahwa personel dituntut untuk mempertahankan energi positif dan motivasi dalam menjalankan pekerjaan, tetapi kesulitan dalam menghadapi stres dapat berkaitan dengan kinerja yang tidak optimal dan munculnya

pelanggaran dalam pelaksanaan tugas. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa tekanan pekerjaan dapat terbawa ke dalam pelaksanaan tugas ketika kondisi psikologis personel tidak lagi mendukung pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan keterikatan kerja, kondisi tersebut menjadi relevan karena personel yang memiliki *vigor* akan mampu mempertahankan energi dan ketahanan mental, personel dengan *dedication* akan tetap menunjukkan antusiasme dan rasa bermakna terhadap pekerjaan, sedangkan *absorption* tercermin melalui kemampuan untuk berkonsentrasi dan terlibat penuh dalam pekerjaan (Schaufeli dkk., 2002). Ketika kondisi tersebut mulai melemah, personel memang masih dapat menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya, tetapi keterlibatan psikologis dalam pekerjaan dapat mengalami penurunan. Oleh karena itu, keterikatan kerja pada anggota kepolisian perlu dipahami bukan hanya dari keberlangsungan pelaksanaan tugas, tetapi juga dari sejauh mana personel masih memiliki energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam menjalankan tugasnya.

Rendahnya keterikatan kerja dapat menjadi tantangan bagi instansi karena berpotensi menurunkan motivasi, produktivitas, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Gallup (2024) mengemukakan bahwa tingkat keterikatan kerja pada pekerja secara global masih relatif rendah sehingga menjadi perhatian bagi berbagai organisasi. Pada konteks kepolisian, kondisi tersebut menjadi lebih krusial mengingat personel dituntut tetap menunjukkan profesionalisme meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Personel yang tidak memiliki keterikatan kerja yang baik dapat tetap menjalankan tugas sebagai bagian dari kewajiban kedinasan, tetapi belum tentu menunjukkan energi,

antusiasme, dan keterlibatan psikologis yang optimal dalam pekerjaannya. Dengan demikian, keberlangsungan pelaksanaan tugas secara formal tidak dapat digunakan sebagai satu-satunya gambaran mengenai keterikatan kerja personel. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa upaya memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan keterikatan kerja pada personel kepolisian penting untuk mendukung kualitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

Fenomena juga mulai terlihat berdasarkan penggalan data awal pada personel kepolisian generasi Z di Polres Sragen. Berdasarkan penggalan data yang diperoleh, terdapat sekitar 156 personel generasi Z yang tersebar di berbagai fungsi kepolisian, dengan sebagian di antaranya bertugas pada Satuan Samapta Bhayangkara yang memiliki intensitas penugasan lapangan cukup tinggi. Hasil pengamatan awal ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan keterlibatan personel dalam kegiatan kedinasan, seperti adanya personel yang tidak hadir dalam apel pagi, menurunnya inisiatif saat bertugas, serta berkurangnya antusiasme dalam menjalankan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan adanya kondisi di lapangan yang perlu mendapatkan perhatian, meskipun belum dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi seluruh personel generasi Z di Polres Sragen. Perilaku yang ditemukan dalam pengamatan awal tersebut juga belum dapat secara langsung disimpulkan sebagai keterikatan kerja yang rendah karena keterikatan kerja perlu diukur menggunakan instrumen yang sesuai. Namun, temuan awal tersebut, memberikan indikasi bahwa pelaksanaan kewajiban kedinasan belum tentu selalu disertai dengan keterlibatan yang optimal, sehingga memungkinkan adanya

permasalahan dalam keterikatan personel terhadap pekerjaan yang menjadi dasar bagi peneliti untuk mengkaji keterikatan kerja secara lebih lanjut.

Kondisi tersebut menjadi relevan dengan perubahan demografi yang menjadi salah satu dinamika yang saat ini dihadapi institusi kepolisian. Semakin banyak personel yang berasal dari generasi Z memasuki lingkungan kepolisian dan membawa karakteristik kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Pramesti dkk., 2025). Generasi Z merupakan individu yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 (Dimock, 2019) dan tumbuh bersama perkembangan teknologi digital sehingga lebih adaptif terhadap perubahan serta memiliki akses informasi yang luas (Hu dkk., 2022). Perubahan demografi tersebut menuntut instansi untuk mampu menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia agar karakteristik generasi baru dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan instansi. Situasi ini menunjukkan bahwa keberadaan generasi Z tidak hanya mengubah komposisi personel, tetapi juga menghadirkan tantangan baru dalam pengelolaan organisasi kepolisian.

Karakteristik generasi Z berbeda dengan generasi sebelumnya dalam memandang dunia kerja. Generasi Z cenderung menilai kesempatan untuk belajar dan berkembang, memperoleh umpan balik (*feedback*), serta melakukan pekerjaan yang bermakna sebagai aspek penting dalam pengalaman kerja mereka, sedangkan generasi Milenial lebih menekankan pengembangan karier, pencapaian, dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (Gabrielova & Buchko, 2021). Generasi Z juga lebih memperhatikan makna pekerjaan, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta kesempatan mengembangkan kompetensi diri (Mahardika dkk.,

2022). Sedangkan Karakteristik tersebut berpotensi menimbulkan tantangan ketika dihadapkan pada budaya instansi kepolisian yang masih didominasi sistem hirarki, disiplin tinggi, serta pola komando. Apabila proses adaptasi tidak berjalan dengan baik, perbedaan nilai kerja tersebut dapat memengaruhi bagaimana personel generasi Z membangun keterikatan terhadap profesinya.

Keterikatan kerja pada polisi generasi Z menjadi isu yang penting karena berkaitan dengan cara personel memaknai profesi kepolisian sebagai bentuk pengabdian kepada negara. Personel yang memiliki *vigor* tinggi akan tetap menunjukkan energi dan semangat ketika menghadapi beban tugas yang berat, sedangkan *dedication* tercermin dari rasa bangga dan komitmen terhadap profesi yang dijalankan (Schaufeli dkk., 2002). Sementara itu, *absorption* menggambarkan kemampuan personel untuk mencurahkan perhatian, pikiran, dan energinya secara penuh ketika melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat. Ketiga aspek tersebut menjadi sangat penting mengingat profesi kepolisian menuntut kesiapan fisik, mental, dan emosional dalam berbagai situasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja pada polisi generasi Z penting untuk mendukung efektivitas kinerja sekaligus menjaga kualitas pelayanan personel kepada masyarakat.

Karakteristik pekerjaan kepolisian membuat personel kepolisian menghadapi tuntutan kerja yang berbeda dibandingkan sebagian besar profesi lainnya. Polisi dituntut siap bertugas selama 24 jam, menghadapi situasi yang tidak dapat diprediksi, serta mampu mengambil keputusan secara cepat dalam kondisi yang penuh risiko. Penugasan seperti pengamanan aksi demonstrasi, pertandingan

olahraga, bencana, maupun kegiatan kenegaraan sering kali berlangsung hingga larut malam, tetapi personel tetap harus mengikuti apel pagi dan kembali menjalankan tugas pada hari berikutnya. Kondisi tersebut menyebabkan personel kepolisian menghadapi beban kerja fisik, mental, dan emosional secara bersamaan. Queirós dkk. (2020) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan kepolisian yang ditandai dengan tingginya tuntutan kerja, paparan konflik, serta tekanan emosional merupakan faktor yang dapat meningkatkan risiko munculnya *burnout*.

Tuntutan pekerjaan tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi personel kepolisian yang berasal dari generasi Z. Di satu sisi, generasi Z dikenal adaptif terhadap perubahan dan teknologi, tetapi di sisi lain mereka juga mengharapkan lingkungan kerja yang memberikan ruang untuk berkembang, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dari atasan (Gabrielova & Buchko, 2021). Harapan tersebut tidak selalu selaras dengan budaya instansi kepolisian yang masih menekankan sistem hierarki, disiplin tinggi, dan pola komando. Ketidaksesuaian antara karakteristik generasi dengan budaya organisasi dapat menimbulkan tekanan psikologis apabila berlangsung dalam waktu yang lama. Situasi tersebut menunjukkan bahwa anggota polisi generasi Z memiliki kerentanan tersendiri terhadap munculnya *burnout* apabila tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai.

Burnout menjadi salah satu permasalahan psikologis yang banyak ditemukan pada profesi dengan tingkat tuntutan kerja yang tinggi, termasuk kepolisian. Maslach dan Leiter (2016) menjelaskan bahwa *burnout* ditandai dengan kelelahan emosional, munculnya sikap menjauh dari pekerjaan, serta menurunnya

perasaan mampu dalam menjalankan tugas. Pada profesi kepolisian, kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis anggota, tetapi juga dapat berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat. Fahruroddin (2019) menemukan bahwa anggota brigade mobile kepolisian daerah Sumatera Utara yang menghadapi beban kerja tinggi disertai efikasi diri rendah cenderung mengalami *burnout*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan dapat meningkatkan risiko munculnya *burnout*.

Hubungan antara tingginya tuntutan pekerjaan dan munculnya *burnout* dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources Theory (JD-R)* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2017). Teori ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*) yang saling memengaruhi kondisi psikologis individu. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja berlebih, tekanan emosional, konflik peran, maupun jam kerja yang panjang akan menguras energi apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Sebaliknya, dukungan dari atasan, rekan kerja, kesempatan berkembang, serta lingkungan kerja yang suportif dapat membantu individu mempertahankan motivasi dan keterikatannya terhadap pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks kepolisian, teori JD-R menjelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan sumber daya kerja berpotensi meningkatkan *burnout* pada anggota.

Meningkatnya *burnout* tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis anggota, tetapi juga memengaruhi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki. Personel

yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan energi sehingga sulit mempertahankan *vigor* (semangat) ketika menjalankan tugas. Kondisi tersebut juga dapat menurunkan *dedication* karena personel mulai kehilangan makna terhadap profesinya serta tidak lagi merasakan kebanggaan dalam menjalankan tugas sebagai pelindung masyarakat. Pada saat yang sama, *absorption* ikut menurun karena personel kesulitan memusatkan perhatian dan mencurahkan seluruh energi dalam menyelesaikan pekerjaan. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa meningkatnya *burnout* berkaitan dengan menurunnya keterikatan kerja, sehingga keduanya saling memiliki hubungan yang saling berkaitan.

Hubungan antara *burnout* dan keterikatan kerja pada anggota kepolisian telah menjadi perhatian dalam beberapa penelitian sebelumnya. Fahruroddin (2019) melalui penelitiannya yang berjudul “Hubungan Beban Kerja dan Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara” menemukan bahwa anggota kepolisian yang menghadapi beban kerja tinggi namun memiliki tingkat efikasi diri rendah cenderung mengalami *burnout*. Kondisi tersebut sering kali berujung pada sikap acuh terhadap tanggung jawab serta menurunnya pencapaian pribadi. Temuan ini menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan psikologis individu dapat memperbesar potensi munculnya *burnout* yang pada akhirnya mengganggu kualitas kinerja personel.

Nanuru dkk. (2023) meneliti tentang “*Work-Life Balance dan Work Engagement* untuk Mengatasi Stres dan *Burnout* pada Anggota Kepolisian Resort Demak” dan menyoroti pentingnya dukungan keluarga maupun pemahaman dari

pimpinan dalam menjaga keseimbangan hidup anggota. Dukungan tersebut terbukti mampu meningkatkan keterikatan kerja, khususnya pada masa pandemi Covid-19 ketika beban psikologis semakin berat. Sejalan dengan itu, Aryatno (2019) melalui penelitiannya mengenai “Hubungan Antara *Work Engagement* Dan *Burnout* Pada Anggota Ditpolair Korpolaairud Baharkam Polri” menemukan bahwa rendahnya keterikatan kerja memiliki kaitan erat dengan meningkatnya *burnout*. Kedua penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, dukungan sosial, serta tingkat keterikatan kerja yang tinggi berperan penting dalam menekan risiko *burnout* di kalangan anggota kepolisian.

Dari tiga penelitian di atas memang sudah membahas mengenai *burnout* dan keterikatan kerja, namun belum terlihat secara spesifik membahas polisi generasi Z. Padahal, karakteristik Generasi Z yang berbeda dari generasi sebelumnya memungkinkan munculnya dinamika psikologis yang juga berbeda ketika menghadapi tuntutan pekerjaan kepolisian. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengkaji hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks perubahan demografi yang sedang terjadi di lingkungan POLRI, khususnya pada Polres Sragen. Dengan begitu, peneliti dapat mengetahui dan mendapatkan gambaran mengenai bagaimana *burnout* dan keterikatan kerja benar-benar berhubungan pada polisi generasi Z.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ingin peneliti teliti adalah “apakah terdapat hubungan antara *burnout* dan keterikatan kerja pada polisi generasi Z di Polres Sragen?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai adalah untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dan keterikatan kerja pada polisi generasi Z di Polres Sragen.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis yaitu memberikan wawasan pengetahuan dan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai acuan dalam penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan hubungan antara *burnout* dan keterikatan kerja pada polisi generasi Z.

2. Manfaat Praktis

a. Polisi Generasi Z

Penelitian diharapkan mampu memberikan informasi dan membantu personel polisi generasi Z dalam meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya menjaga keterikatan kerja serta memahami bagaimana kondisi *burnout* dapat memengaruhi

pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam mengemban tugas sebagai personel kepolisian.

b. Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan mengenai kondisi psikologis pada personel polisi generasi Z. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam mengevaluasi program yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

c. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada kajian *burnout* dan keterikatan kerja, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah literatur mengenai kedua variabel tersebut pada konteks kepolisian di Indonesia.