

**PENGARUH STRES KERJA DAN *HARDINESS* TERHADAP
*BURNOUT***

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)



Pugud Aujian Arum Marisa

J71216082

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan *Hardiness* Terhadap *Burnout*” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Neneri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya 19 Februari 2021



Puguh Aujan Arum Marisa

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN *HARDINESS* TERHADAP *BURNOUT*

Oleh :

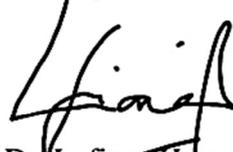
Pugud Aujian Arum Marisa

J71216082

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 26 November 2020

Dosen pembimbing



Dr. Lufiana Harnany Utami, S.Pd, M.Si

NIP. 197602272009122001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

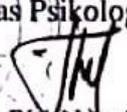
PENGARUH STRES KERJA DAN *HARDINESS* TERHADAP *BURNOUT*

Yang disusun oleh:
Pugud Aujian Arum Marisa
J71216082

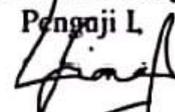
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada Tanggal 18 Januari 2021



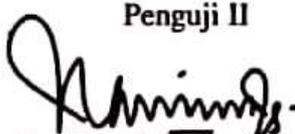
Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan


Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

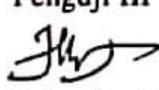
Susunan Tim Penguji
Penguji I


Dr. Lufiana Hamany Utami, M.Si
NIP. 197602272009122001

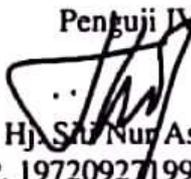
Penguji II


Drs. Hamim Rosydi, M.Si
NIP. 196208241987031002

Penguji III


Dr. Jainudin, M.Si
NIP. 196205081991031002

Penguji IV


Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Pugud Aujian Arum Marisa
NIM : J71216082
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address : pugudaujian@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH STRES KERJA DAN HARDINESS TERHADAP BURNOUT

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 19 Februari 2021

Penulis

(Pugud Aujian Arum Marisa)

berhubungan dan melayani orang dikatakan sering mengalami *burnout* seperti mereka yang bekerja sebagai pekerja sosial, perawat, guru, dan karyawan (Fahmi dan Widyastuti, 2018). Perkembangan teknologi dan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu memberikan yang terbaik sehingga mereka membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan karena mereka adalah pelaku aktif dari setiap aktivitas yang dilakukan perusahaan (Prasetyo, 2015). Setiap perusahaan memiliki standar kerja, peraturan, *deadline* kerja, upah, serta lingkungan kerja yang berbeda (Syed, 2014). Standar kerja perusahaan mengharuskan pekerja memiliki konsentrasi yang tinggi dan kondisi fisik yang baik. Standar kerja tersebut tidak hanya dapat meningkatkan motivasi tetapi juga dapat menurunkan kinerja para pekerja. Stressor yang berat serta standar kerja yang tinggi seringkali menjadikan *burnout* pada pekerja.

Stres kerja adalah kondisi dinamis yang mengharuskan individu menghadapi peluang atau tuntutan yang terkait dengan keinginan individu namun memiliki hasil yang tidak pasti. Stres kerja meliputi aspek fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins & Judge, 2017). Stres akan muncul saat pekerja tidak mampu memenuhi tuntutan perusahaan karena target yang terlalu tinggi, tuntutan tepat waktu, pengawasan yang terlalu ketat, jam istirahat yang singkat serta kurangnya kemampuan yang dimiliki. Apabila pekerja menerima stressor secara bersamaan dan tidak ditangani dengan baik,

maka akan mengarah ke dampak negatif berupa munculnya burnout. Pada tahun 2016 di salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia tingkat perpindahan pekerja (*turnover*) mencapai angka 7,16%. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pekerja kemungkinan mengalami gejala *burnout*.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa stres kerja dapat memicu timbulnya *burnout*. Tamini dan Kord (2011) mengatakan *burnout* adalah salah satu faktor psikologis yang terjadi akibat stres di tempat kerja yang berkelanjutan dan berkepanjangan. Penelitian Abarghouei, dkk (2016) menunjukkan bahwa perawat yang memiliki stres kerja tinggi akan mudah mengalami *burnout* dan sebaliknya stres kerja yang rendah akan kecil kemungkinan menyebabkan terjadinya *burnout*. Priyantika (2018) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap terjadinya *burnout*. Individu yang mengalami stres kerja tinggi dan berlangsung lama, kemungkinan besar akan mengalami *burnout*.

Namun penelitian lain mengungkapkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *burnout*. Fakhrianoor dan Dewi (2014) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan *burnout*. Dengan kata lain stres kerja yang dialami tidak otomatis menimbulkan *burnout*. Avionela dan Fauziah (2016) juga mengungkapkan *burnout* yang dialami terjadi karena kecerdasan emosional yang dimiliki individu rendah. Kemampuan mengelola emosi yang kurang

baik dalam menghadapi pekerjaan akan menyebabkan stres yang berkepanjangan.

Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya *burnout* adalah kepribadian. Kepribadian yang diasosiasikan sebagai penyebab *burnout* adalah *hardiness* (Schaufeli dan Buunk, 2003). Individu dengan *hardiness* tinggi memiliki semangat, kontrol diri, dan komitmen dalam menghadapi tantangan. Kreitner dan Kinicki (2005) mengemukakan bahwa *hardiness* merupakan kemampuan individu menghadapi berbagai kejadian yang memicu stres dan mengubah stressor negatif menjadi tantangan.

Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* mampu menurunkan ketegangan yang dialami dan meningkatkan penyesuaian dirinya terhadap stressor yang dihadapi (Nirwana & Yanladila, 2014). Penelitian Annatagia dan Kusrohmiyah (2017) juga menunjukkan hubungan negatif antara *hardiness* dengan *burnout*. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepribadian *hardiness* pada individu akan mengurangi timbulnya *burnout*. Moradi, Pousarrajian dan Naeeni (2013) menyebutkan bahwa *burnout* berhubungan dengan tiga faktor dalam *hardiness* yaitu *control*, *commitment*, dan *challenge*.

Namun, penelitian Nurvia dan Safitri (2012) mengatakan bahwa harga diri yang tinggi dapat mengurangi resiko terjadinya *burnout*. Dengan kata lain jika individu memiliki harga diri yang tinggi, maka kecil kemungkinan mereka akan mengalami *burnout*. Hasil penelitian Atmaja dan Suana (2019) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

C. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya melihat bagaimana keterkaitan antara stres kerja terhadap *burnout*. Satriyo dan Survival (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada kalangan dosen. Stres kerja yang dialami berpengaruh pada kinerja kerja yang kemudian menimbulkan *burnout*. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Susanti, Windasari, Yudoyono (2017) yang mengatakan bahwa jika stres yang dialami perawat tinggi maka kemungkinan besar mereka akan mengalami *burnout*. Khusniyah (2014) menemukan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan *burnout*. Artinya, jika stres kerja yang diterima oleh pekerja tinggi maka besar kemungkinan mereka akan mengalami *burnout*.

Selanjutnya adalah beberapa penelitian yang melihat hubungan *hardiness* dengan *burnout*. Penelitian Fahmi dan Widyastuti (2018) menunjukkan hubungan *hardiness* dengan *burnout* pada santri dimana semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki maka semakin kecil kemungkinan individu mengalami *burnout*. Hal serupa juga diungkap oleh Asih dan Trisni (2015) bahwa terdapat hubungan negatif antara *hardiness* terhadap *burnout* pada perawat. Semakin kuat kepribadian *hardiness* yang dimiliki maka semakin kecil kemungkinan mengalami *burnout*. Kepribadian *hardiness* yang identik dengan tahan terhadap kesulitan dan mampu mengubah masalah menjadi tantangan mampu mengurangi timbulnya *burnout* yang dialami individu.

rumusan masalah, keaslian dalam penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Pada bab II, menjelaskan mengenai kajian terhadap dasar-dasar teori dari referensi yang menjadi landasan untuk mendukung penelitian. Kajian teori tersebut berupa kajian teori mengenai *burnout*, stres kerja dan *hardiness* yang meliputi: pengertian, faktor-faktor yang menjadi penyebab, dan aspek-aspek. Pada bab II juga dibahas terkait dengan hubungan antar variabel, kerangka teoritik serta hipotesis yang diajukan.

Pada bab III menjelaskan tentang rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi konseptual, definisi operasional, populasi, teknik sampling dan sampel, instrumen penelitian dan analisa data. Pada bab IV, menjelaskan pembahasan dari hasil penelitian setelah melakukan uji statistik berupa deskripsi hasil penelitian berdasarkan data demografi dan uji hipotesis. Pada bab V, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari seluruh pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Burnout*

1. Definisi *Burnout*

Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) menjelaskan *burnout* adalah suatu respon negatif yang diakibatkan adanya stres yang berkepanjangan dan tekanan yang dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun emosional. Kondisi *burnout* ditandai dengan adanya kelelahan, dipersonalisasi dan menurunnya prestasi. Diaz (2007) juga menggambarkan *burnout* sebagai kelelahan emosional yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu yang panjang sehingga berakibat bagi kesehatan fisik, emosi dan mental dan menimbulkan *burnout*. Adapun menurut Bakker dan Costa (2014) *burnout* adalah suatu sindrom dengan karakteristik berupa kelelahan kronis, sinisme dan prestasi diri yang kurang.

Burnout merupakan salah satu respon terhadap kondisi kerja yang menekan. Kelelahan secara fisik, mental dan emosional yang disebabkan oleh stres yang berlangsung lama dan tidak ditangani dengan baik akan memberikan peluang yang besar bagi terciptanya *burnout*. *Burnout* dapat muncul pada individu karena faktor lingkungan berupa tuntutan kerja, beban kerja serta stres dalam jangka waktu yang panjang. Beberapa gejala bagi individu yang mengalami *burnout* antara lain rendahnya motivasi dan kurang puas terhadap pekerjaan, konflik sosial (Maslach, 2001). Karakteristik individu yang mengalami *burnout* dapat dilihat ketika individu tersebut

merasakan kelelahan emosioanal, dipersonalisasi, dan prestasi diri yang menurun (Maslach, 2001). Individu yang mengalami *burnout* akan menunjukkan ciri-ciri seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, otot bahu dan leher tegang, mengalami gangguan tidur, dan merasa kelelahan yang kronis (Dita dan Muryatinah, 2014). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah sindrom kelelahan dan sebuah respon negatif yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan serta stres yang berkepanjangan sehingga berdampak pada kesehatan baik secara fisik maupun psikis.

2. Faktor-faktor *Burnout*

Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) menyebutkan bahwa terdapat dua faktor yang sangat mempengaruhi terjadinya *burnout*, yaitu faktor situasional dan faktor individual. Faktor Situasional berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, konflik peran dan karakteristik organisasi. Karakteristik pekerjaan yang menyebabkan individu mengalami beban kerja yang berat dan melampaui kemampuan individu akan menimbulkan *burnout*. Hal tersebut terjadi akibat ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya dan menimbulkan respon negatif. Beban kerja yang berlebihan meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, rutinitas pekerjaan yang membosankan. Tuntutan pekerjaan yang dialami individu secara berlebihan dan tidak diimbangi dengan waktu yang cukup akan menimbulkan konflik peran.

Konflik peran muncul karena tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan pekerjaan utama dan harus terpenuhi. Konflik peran yang terjadi dalam

individu harus diimbangi dengan adanya hubungan timbal balik antara individu dan organisasi. Karakteristik organisasi seperti gaya kepemimpinan, kekuatan atau struktur organisasi dan iklim organisasi memberikan pengaruh *burnout* pada pekerja. Organisasi mengharapkan individu mampu memberikan kinerja yang baik kepada organisasi. Namun, organisasi tidak memberikan kesejahteraan serta peluang karir yang bagus bagi individu tersebut. Hal tersebut merupakan penyimpangan dari nilai dan peraturan dari lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan terjadinya *burnout*.

Faktor Individual yang menyebabkan terjadinya *burnout* adalah *demographic characteristic*, kepribadian, dan *job attitudes*. *Demographic characteristic* berkaitan dengan usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan. Usia mempengaruhi besar dan kecil kemungkinan terjadinya *burnout*. Pekerja muda lebih besar kemungkinan mengalami *burnout* dibandingkan dengan pekerja yang sudah tua, hal itu dikarenakan kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh pekerja yang masih muda. Selanjutnya adalah faktor jenis kelamin, pria lebih besar mengalami *burnout* pada aspek depersonalisasi sedangkan wanita lebih besar pada kelelahan emosional. Status perkawinan juga menjadi faktor besar kecilnya individu mengalami *burnout*. Individu dengan status belum menikah lebih rentan mengalami *burnout* dikarenakan tidak adanya dukungan dari pasangan. Tingkat pendidikan juga berpengaruh pada timbulnya *burnout*, individu dengan tingkat pendidikan yang rendah cenderung lebih mudah untuk mengalami *burnout*.

Faktor individual kedua yang mempengaruhi *burnout* adalah kepribadian. Kepribadian merupakan ciri khas dari individu yang membedakan dengan individu lain. Beberapa kepribadian memiliki resiko lebih besar mengalami *burnout*. Individu dengan tingkat ketahanan yang rendah lebih rentan untuk mengalami *burnout* dibandingkan dengan individu yang memiliki ketahanan tinggi. Individu dengan *coping* stres yang baik kecenderungan mengalami *burnout* semakin kecil. Penelitian yang dilakukan pada dimensi kepribadian *big five* menunjukkan hasil bahwa *burnout* berhubungan dengan dimensi *neurotism* yang terdiri dari kecemasan, permusuhan, depresi, kesadaran diri dan kerentanan.

Faktor individual ketiga yang dapat mempengaruhi *burnout* adalah *job attitudes*. *Job attitudes* berhubungan dengan bagaimana sikap individu dalam menghadapi pekerjaannya. Setiap individu memiliki keinginan dan harapan pada pekerjaannya. Harapan yang tinggi dalam suatu pekerjaan seperti kenaikan upah serta promosi jabatan akan mengakibatkan individu memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Individu akan bekerja keras keras untuk mencapai tujuan serta harapannya, hal tersebut akan membuat individu merasa stres berkepanjangan yang dapat menyebabkan *burnout*.

3. Aspek-aspek *burnout*

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) aspek *burnout* dikategorikan menjadi tiga, yaitu kelelahan emosional (*Emotional Exhausted*), depersonalisasi (*Depersonalization*), dan rendahnya pencapaian

diri (*Reduce Personal Accomplishment*). Kelelahan emosional (*Emotional Exhausted*) merupakan aspek *burnout* yang ditandai dengan kelelahan dalam jangka panjang secara fisik yang dialami oleh individu. Individu yang mengalami *burnout* akan mengalami penurunan kesehatan secara fisik berupa berkurangnya energi, merasa lelah berkepanjangan, sakit kepala serta beberapa penurunan kesehatan lainnya. *Burnout* juga berdampak pada kelelahan emosional yang menyebabkan individu merasa putus asa, tertekan dengan pekerjaan, mudah marah, sedih dan mudah tersinggung. Beban kerja yang berlebih serta konflik peran yang dialami individu menjadi sumber utama kelelahan emosional.

Aspek kedua adalah aspek depersonalisasi (*Depersonalization*). Depersonalisasi merupakan perasaan negatif yang dimiliki individu terhadap individu lain. Perasaan negatif tersebut dapat menimbulkan sikap sinis terhadap orang yang berada di lingkungan sekitar. Individu yang memiliki sikap tersebut akan cenderung untuk membuat jarak antara dirinya sendiri, dan menarik diri dari lingkungannya dan bersikap kasar terhadap orang lain. Perilaku tersebut diciptakan sebagai upaya untuk melindungi dirinya dari perasaan kecewa, gagal, dan gelisah.

Aspek ketiga dalam *burnout* adalah rendahnya pencapaian diri (*Reduced Personal Accomplishment*). Rendahnya pencapaian diri adalah keadaan dimana individu memberikan evaluasi kinerja terhadap diri sendiri. Rendahnya pencapaian diri tersebut ditandai dengan perasaan yang tidak puas dengan hasil pekerjaan dan menurunnya keinginan untuk mencapai

disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah kondisi dimana individu dituntut untuk menghadapi stressor di lingkungan kerja yang dianggap mengancam dan mengganggu.

2. Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008), ada sejumlah faktor yang dapat menimbulkan stres kerja, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual. Fenomena yang terjadi di lingkungan menuntut individu untuk selalu membuka wawasan mereka mengenai hal-hal baru yang dapat meningkatkan kemampuan serta wawasan. Fenomena tersebut juga dapat menjadi salah satu penyebab yang dapat mempengaruhi stres pada individu, seperti ketidakstabilan ekonomi, ketidakpastian politik serta perkembangan teknologi yang tidak pasti. Hal-hal tersebut menuntut individu untuk selalu memperbaharui kemampuan serta wawasan dan hal tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi individu.

Faktor kedua yang dapat menimbulkan stres adalah faktor organisasi. Faktor ini dijelaskan sebagai akibat dari tuntutan tugas, beban kerja, komunikasi antar individu, struktur organisasi serta kepemimpinan dalam organisasi tempat individu bekerja. Apabila faktor-faktor dari organisasi tersebut muncul secara bersamaan maka akan dapat memicu timbulnya stres. Jika tidak ditangani dengan tepat maka individu akan merasakan stres kerja yang berkepanjangan dan akan berdampak pada kinerjanya.

Faktor ketiga berasal dari dalam diri individu sendiri. Faktor individu tersebut berupa karakteristik individu. Karakteristik berbeda pada setiap

individu dipandang sebagai sebuah konsekuensi individu dengan lingkungannya. Masalah ekonomi dan masalah keluarga merupakan faktor lain yang menyebabkan stres bagi individu. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik dan masalah yang terjadi dalam keluarga juga akan berimbas pada pekerjaan.

3. Aspek-aspek Stres Kerja

Beberapa aspek stress kerja dikategorikan oleh Robbins (2006) menjadi aspek psikologis, aspek fisiologis dan aspek perilaku. Aspek psikologis dari stres kerja yang paling sederhana adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Stres kerja dan gangguan-gangguan psikologis berhubungan erat dengan kondisi kerja. Gejala-gejala psikologis yang dialami pekerja saat mengalami stres kerja seperti, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan perilaku suka menunda pekerjaan. Gejala-gejala tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Aspek fisiologis dalam stress kerja sering ditunjukkan dengan gejala-gejala fisiologis. Gejala tersebut berupa perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya denyut jantung, meningkatnya tekanan darah. Stres kerja dengan gejala fisiologis juga ditunjukkan dengan sindrom kelelahan yang kronis, meningkatkan frekuensi terlukanya tubuh atau kecelakaan, gangguan pernafasan, sakit kepala, ketegangan otot, dan gangguan tidur. Adapun aspek perilaku dapat terlihat dari menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi dan *turnover*, meningkatnya konsumsi rokok, bicara terlalu cepat, dan gelisah.

C. *Hardiness*

1. Definisi *Hardiness*

Hardiness adalah suatu kepribadian yang menjadi kekuatan dasar untuk mengontrol dan menghadapi tekanan serta merubahnya menjadi tantangan (Kobasa dan Maddi, 2005). Kepribadian *hardiness* mempunyai pengaruh yang positif terhadap berbagai status individu dan berfungsi sebagai sumber perlawanan pada saat individu menemui kejadian yang menimbulkan stres. Pengertian lain diungkap oleh Maddi (2002) yang menyebutkan bahwa *hardiness* adalah sifat individu dalam menyesuaikan diri untuk mengatasi situasi yang membuat stres dan membantu mengubahnya menjadi kinerja, kepemimpinan, kesehatan, dan pertumbuhan mental. Santrock (2002) mendefinisikan *hardiness* sebagai suatu gaya kepribadian dengan karakteristik komitmen, kontrol, dan mempersepsikan masalah sebagai suatu tantangan. *Hardiness* pada individu akan terlihat terutama pada komitmen, pengendalian dan persepsinya terhadap masalah dan menganggapnya sebagai tantangan (Indraswari & Desiningrum, 2014).

Hardiness menurut Smet (2008) merupakan suatu pola kepribadian yang dapat menjaga individu tetap sehat dari kelelahan yang berlebih di tempat kerja. *Hardiness* merupakan suatu karakteristik yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi yang dianggap mengancam dan menekan. *Hardiness* dapat pula dikatakan sebagai ketangguhan individu dalam merespon masalah. Individu yang memiliki *hardiness* lebih jarang mengalami stres (Menon & Yogeswarie, 2015). *Hardiness* bermanfaat untuk membantu

individu dalam proses adaptasi dan lebih mudah mengelola stres, mengurangi akibat dari stres, dan mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout* (Ayudhia & Kristiana, 2016). Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang membuat individu mampu untuk mengontrol peristiwa tidak terduga dan mengubah stressor negatif menjadi tantangan.

2. Aspek-aspek *Hardiness*

Kobasa dan Maddi (2005) menjelaskan tiga aspek *hardiness* yaitu komitmen (*commitment*), kontrol (*control*), dan tantangan (*challenge*). Komitmen merupakan kecenderungan individu untuk melibatkan diri dalam menentukan tindakan yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah dan tidak mudah menyerah dalam situasi yang menekan. Dalam situasi yang menekan individu akan melakukan strategi *coping* yang sesuai dengan nilai, kemampuan dan tujuan yang ada dalam dirinya. Individu dengan *hardiness* yang tinggi memiliki kepercayaan akan nilai-nilai kebenaran dan percaya bahwa perubahan akan membantu individu tersebut untuk berkembang.

Aspek kontrol membuat individu dapat mengontrol dan mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang tidak terduga dalam kehidupannya dengan pengalaman yang dimiliki. Individu dengan kontrol yang kuat akan lebih optimis dalam menghadapi masalah-masalah serta peristiwa yang dialaminya. Pada individu dengan kontrol yang rendah akan mengalami kesulitan untuk menghadapi masalah dalam kehidupannya.

Tantangan (*Challenge*) merupakan aspek ketiga dalam *hardiness*. Tantangan dijelaskan sebagai upaya untuk memandang perubahan dalam hidupnya sebagai sesuatu yang wajar. Individu tersebut memiliki keyakinan dapat mengantisipasi perubahan serta menganggap sebagai suatu tantangan yang berguna bagi perkembangan individu. Individu yang memiliki tantangan akan lebih mudah untuk dapat mengatasi keadaan yang dapat menimbulkan stres. Individu tersebut juga memiliki keinginan yang kuat untuk maju.

D. Hubungan Antar Variabel

Patel (2014) menyebutkan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor demografik, faktor personal, dan faktor organisasi. Dalam faktor personal disebutkan bahwa stres kerja, beban kerja dan tipe kepribadian berpengaruh terhadap *burnout*. Survival dan Satriyo (2014) mengemukakan bahwa salah satu dampak stres kerja yang berkembang ke arah negatif adalah kejenuhan atau *burnout*. Penelitian Priyantika (2018) menunjukkan bahwa tingginya tingkat stres kerja pada pekerja berpengaruh terhadap kemungkinan terjadinya *burnout*. Stres kerja yang tinggi ditandai dengan munculnya gejala seperti cenderung kurang percaya diri, mengurung diri, kurang nyaman dengan lingkungan sekitar dan kurang peka terhadap rekan kerja.

Hardiness mampu mengurangi kejadian yang mencekam dengan cara meningkatkan penyesuaian diri untuk dijadikan sebagai motivasi dan dukungan, sehingga berpotensi untuk mengurangi terjadinya stres yang dapat menyebabkan *burnout* (Nirwana dan Yanlandila, 2014). Kepribadian

hardiness membuat individu mampu mengontrol dirinya sehingga meredakan *burnout*. Penelitian Lucia dan Asih (2015) juga menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dan *burnout*. Semakin tinggi *hardiness* maka semakin rendah kemungkinan terjadinya *burnout* dan begitu pula sebaliknya.

Terjadinya *burnout* merupakan sebuah reaksi dari stress kerja yang berkepanjangan dan tidak adanya kepribadian *hardiness* dalam diri individu (Asih dan Trisni, 2015). Penelitian oleh *ACT Center of Indian* (2018) mengatakan bahwa ketika stres kerja terjadi secara terus-menerus serta tidak adanya ketangguhan (*hardiness*) dalam individu, maka memiliki dampak yang panjang pada kesehatan fisik (insomnia, sakit kepala, otot tegang) dan masalah kesehatan mental (depresi, *anxiety*, pemakaian obat terlarang) serta perilaku negatif yang berdampak pada pekerjaan dan menyebabkan *burnout*.

E. Kerangka Teoritik

Hidayatullah dan Handari (2015) mengatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Tingginya stres kerja yang dialami dalam jangka waktu yang panjang menyebabkan individu mengalami *burnout*. Rahmawati (2013) menambahkan stres kerja berkaitan dengan timbulnya *burnout* pada individu dimana dampak negatif dari stres dapat menghambat kinerja individu. Penelitian Ibrahim, dkk (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Stres kerja yang tinggi menjadikan individu sulit dalam

jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pilihan jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan *favorable* akan diberi skor 4, skor 3 untuk pilihan jawaban tidak setuju (S), skor 2 untuk pilihan jawaban tidak setuju (TS) dan skor 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS). Aitem *unfavorable* pada setiap pernyataan akan diberi skor 1 untuk pilihan jawaban sangat setuju (SS), skor 2 untuk pilihan jawaban setuju (S), skor 3 untuk pilihan jawaban tidak setuju (TS), dan skor 4 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS).

c. Uji Validitas

Validitas dapat diartikan sebagai keakuratan suatu instrumen atau alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Arikunto (2006), alat ukur dikatakan memiliki tingkat kevalidan yang tinggi apabila alat ukur tersebut mampu mengukur dan mengungkapkan kevalidan suatu alat ukur dari suatu variabel secara tepat. Adapun koefisien yang dijadikan batasan dalam penelitian ini adalah apabila suatu aitem melebihi nilai koefisien sebesar 0,30. Aitem dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien lebih besar atau sama dengan 0,30 (Azwar, 2013). Skala *burnout* terdiri dari 22 aitem dan telah menjalani uji validitas satu kali putaran. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas *Burnout*

Aitem	<i>Corralated item- total correlation</i>	Perbandingan R Tabel	Hasil
A1	,381	0,3	Valid
A2	,411	0,3	Valid
A3	,511	0,3	Valid
A4	,384	0,3	Valid
A5	,626	0,3	Valid
A6	,663	0,3	Valid
A7	-,058	0,3	Tidak Valid
A8	,577	0,3	Valid
A9	,493	0,3	Valid
A10	-,046	0,3	Tidak Valid
A11	-,108	0,3	Tidak Valid
A12	,341	0,3	Valid
A13	,700	0,3	Valid
A14	,581	0,3	Valid
A15	-,054	0,3	Tidak Valid
A16	,656	0,3	Valid
A17	,374	0,3	Valid
A18	,668	0,3	Valid
A19	,424	0,3	Valid
A20	,356	0,3	Valid
A21	,492	0,3	Valid
A22	,633	0,3	Valid

Setelah uji validitas dilakukan terdapat 4 butir aitem yang memiliki nilai koefisien dibawah 0,30 dan dinyatakan tidak valid. Aitem yang tidak valid tersebut tidak layak untuk dijadikan sebagai instrumen atau alat ukur dalam penelitian sehingga aitem tersebut dapat dihilangkan dan aitem yang dapat digunakan dalam penelitian adalah aitem yang dinyatakan valid. Aitem pernyataan yang gugur dalam skala *burnout* adalah aitem nomor 7, 10, 11, dan 15. Adapun sebaran aitem skala *burnout* setelah uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Blue Print Burnout Setelah Uji Terpakai

Aspek	Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kelelahan emosional	16, 17, 18, 19, 21	1, 2,3, 13	9
Depersonalisasi	4	5, 6	3
Rendahnya pencapaian diri	8, 9, 12, 14, 20, 22		6
Jumlah	12	6	18

d. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Adapun uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan batasan koefisien *Cronbach's Alpha*. Alat ukur dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang sangat baik apabila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* melebihi $> 0,8$, dan memiliki reliabilitas yang baik apabila berada pada koefisien $> 0,7-0,8$, sedang dikatakan memiliki reliabilitas buruk apabila memiliki nilai koefisien $< 0,6$.

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel *Burnout*

Cronbach's Alpha	Jumlah aitem
,856	22

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada skala *burnout* menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,856. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa skala *burnout* reliable untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian dan tergolong memiliki reliabilitas yang sangat baik.

Tabel 3.15 Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47,055	13,821		3,405	,001
Stres	,054	,136	,042	,395	,694
<i>Hardiness</i>	,352	,259	,144	1,363	,176

Berdasarkan uji heterokedastisitas yang telah dilakukan, didapat nilai signifikan pada variabel stres kerja sebesar $0,694 > 0,05$ dan signifikansi pada variabel *hardiness* bernilai $0,176 > 0,05$. Dari hasil uji heterokedastisitas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independent yaitu stres kerja dan *hardiness* tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antara variabel dan perhitungan nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF $> 10,00$, namun apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas (Gunawan, 2016). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel. 3.16 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	47,055	13,821		3,405	,001		
Stres	,054	,136	,042	,395	,694	,999	1,001
Hardiness	,352	,259	,144	1,363	,176	,999	1,001

Berdasarkan uji multikolinearitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel stres kerja mendapatkan nilai *tolerance* sebesar $0,999 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,001 < 10,00$ artinya variabel stres kerja tidak mengalami multikolinearitas. Variabel *hardiness* memperoleh nilai *tolerance* $0,999 > 0,10$ dan VIF $1,001 < 10,00$ yang berarti bahwa variabel *hardiness* tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas tersebut dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu stres kerja dan *hardiness* tidak terjadi multikolinearitas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap pertama peneliti melakukan identifikasi masalah dan menetapkan tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena *burnout* yang sering terjadi dan dialami oleh pekerja sosial, pemberi jasa dan pekerja. *Burnout* dianggap sebagai sebuah fenomena kelelahan yang berlebih dan dapat berakibat buruk pada kesehatan fisik dan mental. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara stres kerja dan *hardiness* dengan *burnout* pada pekerja.

Tahap kedua adalah persiapan penelitian yang terdiri dari penentuan subjek yang sesuai dengan kriteria dan mampu untuk menjawab rumusan masalah yang ada. Selanjutnya, peneliti mencari kajian literatur dan penelitian terdahulu yang terkait variabel penelitian. Kemudian, peneliti menyusun konsep penelitian. dan menyusun proposal.

Pada tahap ketiga peneliti menyusun dan menyiapkan instrumen penelitian. Selanjutnya pada tanggal 23 Januari 2020 peneliti melakukan koordinasi dengan beberapa pihak yang akan menjadi subjek penelitian. Pertimbangan pandemi *covid* membuat penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *google form*. Selanjutnya *google form* tersebut melalui personal *whatsapp* disebarkan kepada pekerja dengan mempertimbangkan kerahasiaan subjek serta pertimbangan waktu.

Variabel stres kerja menunjukkan kontribusi terhadap terbentuknya burnout. Hal itu juga dijelaskan oleh Priyantika (2018) dimana individu dengan stres kerja yang tinggi kemungkinan semakin besar akan mengalami *burnout*. Stres kerja merupakan pemicu yang dapat menimbulkan *burnout* sehingga menurunkan kinerja serta produktivitas (Susanti dkk, 2017). Stres kerja yang dialami dapat disebabkan oleh lingkungan kerja, hubungan dengan individu lain, beban kerja yang terlampaui banyak, tuntutan pekerjaan dan peningkatan karir (Kusumajati, 2010).

Hasil kategori stres kerja menggambarkan sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki stres kerja yang tinggi. Tingkatan stres yang dimiliki menggambarkan kemampuan subjek dalam mengatasi permasalahan internal maupun eksternal dalam dunia pekerjaannya. Stress kerja yang tinggi dan berlangsung dalam waktu yang lama serta tidak ditangani dengan baik akan berpeluang menimbulkan *burnout* pada pekerja. Semakin tinggi individu mengalami stres kerja semakin besar peluang timbulnya burnout dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan semakin rendah pula peluang timbulnya burnout.

Tabulasi silang antara jenis kelamin dengan stres kerja menjelaskan bahwa subjek perempuan lebih banyak yang mengalami stres kerja tinggi dibandingkan laki-laki. Nasrani dan Purnawati (2015) juga menegaskan hal yang sama dimana tingkat stres yang tinggi sering dijumpai pada perempuan dibandingkan laki-laki. Perempuan cenderung mengalami stres bila dibandingkan laki-laki dalam dunia kerja. Dampak yang dirasakan perempuan

juga lebih mudah cemas, gelisah, mengalami gangguan tidur, perasaan bersalah, serta gangguan makan.

Dari data demografis subjek terlihat bahwa kelompok usia 20-29 tahun sebanyak 37 subjek menunjukkan stres kerja paling tinggi. Dalam psikologi perkembangan usia tersebut adalah kelompok dewasa awal yang memiliki tugas dan tanggung jawab dari peran dan kedudukan yang diterima. Usia itu juga merupakan masa untuk bekerja dengan tidak bergantung pada orang lain serta terlibat dalam hubungan sosial masyarakat. Irkhani (2015) juga menjelaskan bahwa subjek yang berada dalam usia dewasa awal memiliki stres kerja yang lebih tinggi. Tingkatan stress yang mereka alami dalam jangka waktu yang lama tentunya akan memicu terjadinya *burnout*.

Data berikutnya menggambarkan 47 subjek dengan masa kerja berkisar antara 1-10 tahun memiliki stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang sudah bekerja cukup lama. Irkhani (2015) juga menggambarkan bahwa pekerja baru lebih besar kemungkinan mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama. Pekerja lama cenderung mempunyai pemahaman dan pengalaman yang lebih baik dalam bidang pekerjaan sehingga mampu menangani permasalahan dibandingkan dengan pekerja baru. Pemahaman dan pengalaman yang didapat selama bekerja membantu individu dalam mengatasi stressor dalam lingkup internal maupun eksternal sehingga hal tersebut dapat mengurangi peluang terjadinya *burnout*.

2) Pengaruh *Hardiness* Terhadap *Burnout*

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yang mengatakan ada pengaruh antara *hardiness* terhadap *burnout* diterima. *Hardiness* yang dimiliki akan membantu pekerja dalam menghadapi masalah dan mampu merubah tantangan menjadi peluang. Apa yang dilakukan itu tentunya akan memperkecil kemungkinan pekerja mengalami *burnout*. Penelitian yang sama dijelaskan oleh Annatagia dan Konserah (2017) yang menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara *hardiness* dan *burnout*. Semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki pekerja maka semakin kecil kemungkinan mereka akan mengalami *burnout*. Asih dan Trisni (2015) juga mengatakan semakin kuat kepribadian *hardiness* yang dimiliki maka semakin kecil kemungkinan mengalami *burnout*.

Pekerja yang memiliki *hardiness* tinggi mampu untuk mengurangi dan merubah perilaku-perilaku negatif yang ditimbulkan dari *burnout* menjadi perilaku positif. Memiliki *hardiness* tinggi membuat pekerja mampu merubah stressor yang diterima menjadi tantangan yang harus diselesaikan. Namun sebaliknya pekerja dengan *hardiness* rendah rentan mengalami *burnout* yang dapat menimbulkan perilaku-perilaku negatif. Hal ini didukung oleh penelitian Fahmi dan Widyastuti (2018) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik *hardiness* maka semakin kuat daya tahan individu dalam menghadapi kejadian-kejadian yang menekan dan menimbulkan *burnout*. Indraswari dan Desiningrum (2014) juga menegaskan bahwa tingkat *hardiness* mempengaruhi timbulnya *burnout* pada individu. Kepribadian

hardiness yang tinggi yang dimiliki individu akan membantu mengurangi munculnya *burnout* (Maramis & Cong, 2019)

Mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *hardiness* yang cukup baik. *Hardiness* yang dimiliki akan membantu pekerja untuk menghadapi kejadian-kejadian yang menekan dan dianggap mengancam sehingga tidak sampai mengalami *burnout*. Penelitian Konserah dan Wijono (2018) juga menunjukkan bahwa individu dengan *hardiness* yang tinggi memiliki minat dan komitmen dalam menyelesaikan tugas, mampu berpikir kreatif dan positif dalam memecahkan masalah. Sementara itu, pada individu yang rendah *hardiness*nya akan lebih rentan mengalami stres, depresi dan berujung pada *burnout*.

Hardiness yang dimiliki Subjek laki-laki maupun perempuan dari data penelitian ini berada dalam kategori sedang. Hubungan *hardiness* dengan jenis kelamin dijelaskan Yulhaida (2018) dalam penelitiannya yang menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki maupun perempuan. *Hardiness* yang dimiliki pekerja memberikan kontribusi dalam peningkatan kerja, pemecahan masalah serta ,meningkatkan kepercayaan diri dan dapat membantu individu tersebut mengatasi *burnout*. Rentang usia 20-29 tahun dengan 26 subjek menunjukkan tingkat yang tinggi. Penelitian Ghalyanee (2016) juga menemukan individu dengan rentang usia 18-24 tahun memiliki *hardiness* yang lebih baik dibandingkan dengan rentang usia yang lebih tinggi.

3) Pengaruh Stres Kerja dan *Hardiness* Terhadap *Burnout*

Hasil uji *f* menjelaskan bahwa variabel stres kerja dan *hardiness* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *burnout*. Hal sama juga diungkap oleh penelitian Garrosa, dkk (2010) dimana stres kerja dan *hardiness personality* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *burnout*. Selain itu strategi *coping* juga diperlukan dalam menghadapi stres sehingga kepribadian *hardiness* dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya *burnout*.

Kedua variabel independent dalam penelitian ini memberikan sumbangan terhadap terbentuknya *burnout* sebesar 12,3% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari berbagai faktor lain yang dapat berasal dari dalam individu maupun lingkungan sekitar. Penelitian Nan dan Jin (2014) juga menemukan stres kerja dan *hardiness* berpengaruh terhadap *burnout*. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*, artinya semakin tinggi stress yang dialami maka kemungkinan mengalami *burnout* semakin tinggi. *Hardiness* berpengaruh negatif terhadap *burnout*, sehingga menjelaskan bahwa *hardiness* yang tinggi akan mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout*. Selain itu *hardiness personality* memiliki efek untuk mengurangi dan mencegah terjadinya *burnout*.

- Diaz, Ramon. 2007. "Hubungan Antara *Burnout* Dengan Motivasi Berprestasi Akademis Pada Mahasiswa Yang Bekerja". Skripsi program studi psikologi Universitas Gunadharma.
- Dita A. P., & Muryatinah, M. H. (2014). Hubungan Tingkat Self-Efficacy Guru dengan Tingkat *Burnout* pada Guru Sekolah Inklusif si Surabaya. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan Pengembangan*, 3(1), 59-68.
- Fahmi, A. R., & Widyastuti. (2018). Hubungan Antara *Hardiness* Dengan *Burnout* Pada Santri Pondok Pesantren Persatuan Islam Putra Bangil. *Jurnal Psikologi POSEIDON*, 12(1), 66-73.
- Fakhshanoor & Dewi. S. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Perawat Di Ruang ICU, ICCU, Dan PICU RSUD Ulin Banjarmasin. *An-Nadaa*, 1(1), 10-13.
- Garrosa, E., Rainho, C., Jiminiez, B. M., & Monteiro, M. J. (2010). The Relationship Between, Job Stressors, *Burnout*, Hardy Personality, Coping Resources And *Burnout* In A Sample Of Nurses: A Correlational Study At Two Time Points. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 205-215.
- Ghalyanee, B. (2016). Relationship Between Self Esteem and Psychological *Hardiness* in Andolescents : A relation Design. *Internationa Journal of Indian Psychology*, 3(3)
- Hidayatullah, R., & Handari, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Pekerja Studi pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit II. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 271-285.
- Ibrahim, Isra' D. K., Asmony, Thatok., & Nurmayanti, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Yang Dimediasi Oleh *Burnout* (Studi Pada Pekerja Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 1(1), 1-16.
- Indraswari, D., & Desiningrum, D. R. (2014). Hubungan Antara *Hardiness* Dengan *Burnout* Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Batang. *Jurnal Empati*, 3(1), 1-10.
- Irkhami, F. L., (2015). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Penyelam Di PT.X. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), 54-63.
- Kaur, S., & Sachdeva, R. (2017). Study The Correlactioan Effect Between *Burnout* And Personality *Hardiness* On Organizational Role Stres. *Gyanodaya*, 10(12), 25-30.
- Khusniyah, N. A. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja dengan *Burnout* Pada Pekerja CV.INA Karya Jaya Klaten. Naskah Publikasi, Surakarta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat

- Konsareh, S. & Wijono, S. (2018). Hubungan Antara *Hardiness* Dengan *Burnout* Pada Perawat Rs. Roemani Semarang. *Jurnal Psikohumanika*, 10(1), 79-9.
- Kobasa, S. C., & Maddi, S.R. (2005) *The Story of Hardiness. Twenty Years of Theorizing Research and Practice. Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 54(3), 175-185
- Larson, R. W. (2011). Positive development in a disorderly world. *Journal Of Research On Adolescenc*, 21(2), 317-334.
- Leither, M.P., & Maslach, C. (2005). *A Mediation Model of Job Burnout*.
- Luthans, fred. (2011). *Organizational Behavior an Evidance-Based Approach*. New York : McGraw-Hill Irwin Companise.
- Maddi, S. R. (2002). The story of *hardiness*: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal*, 54, 173-185.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahardika, T. S., (2017). Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja bagian *Winding* di PT. Iskandar Indah Printing Surakarta. *Naskah Publikasi Universita Muhamadiyah Surakarta*, 1-10.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B., & (2001). *Job burnout*. In S. T. Fiske, D. L. Schacter, & C. Zahn-Waxler (Eds.), *Annual Review of Psychology*. 52, 397-422.
- Maramis, J. I., & Cong, J. (2019). Relationship Of *Hardiness* Personality With Nurse *Burnout*. *Abstrack Proceiding International Scholars Confernces*, 7(1), 434-446.
- Menon, P., & Yogeswarie. (2015). Sociability, *Hardiness* and Resilience in Mothers of Differently Able Children. *International Journal of Scintefic Research*, 4(2277), 533-535.
- Moradi, A. H., Pousarrajan, D. Z., & Naeni, A. A. (2013). The Realtionship Between *Hardiness* And *Burnout* Among The Teachers Of The Universities And Higher Educational Institutes-Case Study. *Journal Of Natural And Social Sciences*, 2(3), 500-506.
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik*. Sidoarjo: Zifatama.
- Nan, C. H., & Jin, K. S. (2014). Relationship of Job Stress, *Hardiness*, and *Burnout* among Emergency Room Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(1), 11-19.
- Nasrani, L., & Purnawati, S. (2015). Perbedaan Tingkat Stres Antara Laki-laki dan Perempuan Pada Peserta Yoga di Kota Denpasar. *E-Jurnal Medika Udayana*, 4(12).

- Nirwana, P., & Yanladila, Y. Z. (2014). Gambaran *hardiness* pada individu dengan disabilitas yang sukses. *Jurnal RAP UNP*, 5(02), 115.
- Nuryaman, & Veronoca C. (2015). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis*, Bandung: Ghalia Indonesia
- Nurvia, L., dan Safitri, R. M. (2012). Hubungan Antara Harga Diri dengan *Burnout* pada Pekerja Bidang Pemasaran. *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala Yogyakarta.
- Prasetyo, Teguh. (2015). Pengaruh insentif pada prestasi kerja (studi pada pekerja penjualan dealer sepeda motor merek Honda PT. Mitra Pinasthika mustika Motor Pekan baru). *Jurnal fisip*, 2(2), 1-13.
- Priyantika, D. F. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pekerja departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 296-305.
- Rahmawati, Y. (2013). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Kaarywan Bagian Operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama. Naskah Publikasi. Surakarta.
- Rajan Selvarajan, Barjinder Singh, Peggy A. Cloninger. (2016). Role of personality and affect on the social support and work family conflict relationship. *Journal of Vocational Behavior*. 9(4), 39–56
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Judge, Timoty A. (2008). *Perilaku Organisasi. Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat, hal 256.
- Robbins, S.P., & Judge, Timoty A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Ratna Sarawati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat, hal 429.
- Santrock, J. W. (2002). *Life Span Developmnet: Perkembangan Masa Hidup (edisi kelima)*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, K, (2014), Pengaruh Stres Kerja Pekerja Terhadap Kinerja ditinjau Dari Strategi Coping. Skripsi Program S1 Psikologi. Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Satriyo, Moch., & Survival. (2014). Stres Kerja Terhadap *Burnout* Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 52-63.
- Schaufeli, W.B., & Buunk, B.P. (2003). *Burnout: An Overview Of 25 Years Of Research And Theorizing*. The Handbook of work and healthy psychology. New York: John Wiley & Son Ltd.
- Smet, B. (2008). *Psikologi Kesehatan* (Terjemahan oleh: Anshori). Jakarta: Grasindo.

- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabet.
- Susanti, I. H., Windasari, A. D., & Yudoyono, D. T. (2017). Hubungan Antara Tingakt Stres Dengan *Burnout* Perawat Di ICU RSUD Prof. DR. Margono Soekarjo Purwokerto. *Viva Medika*, *10(18)*, 52-64.
- Syed Harris Laeeque. (2014). Role of Work-Family Conflict in Job *Burnout*: Support from the Banking Sector of Pakistan. *International Letters of Social and Humanistic Sciences Online*.*40 (1)*, 1-12.
- Tamini, B. K., & Kord, B. (2011). *Burnout* components as predictors of job & life satisfaction of university employees. *Indian Journal of Industrial Relations*, *47(1)*, 126-137.
- Tarwaka, Bakri, S. H. A., & Sudiajeng, L. 2004. *Ergonomi untuk Kesehatan, Keselamatan Kerja & Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Sari, K. (2014). Pengaruh Stres Kerja Pekerja Terhadap Kinerja ditinjau dari Strategi Coping. *Skripsi Program S1 Psikologi*. Universitas Muhammadiyah, Malmg.
- Yulhaida. (2018). Hubungan Antara *Hardiness* Personality dan *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit. Skripsi. Yogyakarta.
- Widiastuti, D. & Astuti, K. (2008). *Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada guru sekolah dasar*. Diperoleh 23 Desember 2020, dari <https://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2012/06/naskah-burnout-tutik.pdf>