**HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN *HARDINESS* DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN HARDINESS PERSONALITY AND BURNOUT ON NURSE***

**Jovanca Christy Amara Wibowo**

**Universitas Mercubuana Yogyakarta**

**christyamara21@gmail.com**

**082135277228**

**Abstrak**

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah ada hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat. Penelitian menggunakan 57 subjek dengan karakteristik perawat dengan masa kerja minimal 6 bulan dengan usia dari 25 - 45 tahun. Pengambilan data subjek menggunakan metode *purposive sampling* dengan Skala Kepribadian *Hardiness* dan Skala *Burnout*. Teknik dalam penelitian menggunakan kolerasi *product moment* menurut Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari data lapangan sebesar – 0,357 dengan p = 0,003 (p ≤ 0,050). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada korelasi antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout*. Diterimanya hipotesisi dalam penelitian ini menunjukan koefisien determinasi (R2) = 0,157 dengan variabel kepribadian *hardiness* memberikan sumbangan efektif sebesar 15,7% terhadap variabel *burnout*. Selanjutnya, untuk sisa 84,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *burnout*, kepribadian *hardiness*, perawat.

***Abstarct***

This study aims to elucidate the relationship between nurses' *hardiness* personality toughness and *burnout*. The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship nurses *hardiness* personality and *burnout*. This study used 57 subjects with nurse characteristics with a minimum working period of 6 months with an age range of 25 - 45 years. Subject data was collected using purposive sampling method with hardiness personality scale and burnout scale. The technique used in this research is product moment correlation according to Karl Pearson. Based on the results of the analysis of the correlation coefficient (R) obtained from field data of -0,396 with p = 0.003 (p ≤ 0.050). These results indicate that there is correlation between personality hardiness and *burnout*. Acceptance of the hypothesis in this study shows the coefficient of determination (R2) = 0.129 with the hardiness personality variable providing an effective contribution of 12.9% to the burnout variable. Furthermore, for the remaining 87.1% were influenced by other factors that is not examined in this study.

Keywords: *Burnout, hardy character, nurse*.

**PENDAHULUAN**

Masyarakat memiliki hak sehat yang sesuai dengan kebutuhan dari penyakit diderita oleh masyarakat itu sendiri (Larasanti., 2018). Hal ini sejalan dengan UU pasal 28 H, ayat 1 yang menyatakan bahwa setiap masyarakat berhak memperoleh kesehatan menurut Haryadi dan Solikhah (2013). Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit ditentukan dari mutu pelayanan tenaga kerja nya, yaitu perawat berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 94/Kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, mengenai tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan asuhan keperawatan atau kesehatan kepada masyarakat (dalam Desima., 2013). Perawat merupakan profesi yang akan selalu berada menemani pasien serta mempunyai kesempatan besar dalam melakukan tindakan atau dukungan aktif kepada pasien (Jaya., 2019).

Tugas utama perawat menurut Kep. Men PAN no.94 thn 2001 menyatakan bahwa perawat mempunyai jabatan fungsional, artinya bisa memberikan pelayanan kesehatan berupa asuhan keperawatan kepada pasien, keluarga pasien, serta masyarakat untuk mencapai kemandirian di bidang kesehatan (dalam Ulfa., 2018). Yulia et al. (2020), perawat adalah tenaga kerja yang selalu ada di setiap rumah sakit dan menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Pelayanan yang diberikan oleh perawat juga tidak terlepas dari pengaturan jam kerja di setiap rumah sakit sesuai dengan kebijakan yang berlaku, sering disebut dengan istilah shift kerja (Yulia et al., 2020). Asih dan Trisni (2015), mengatakan bahwa pekerjaan perawat memiliki begitu banyak tuntutan saat memberikan pelayanan terbaik selama berada dekat dengan pasien membuat perawat bisa mengalami tekanan, sehingga akhirnya menimbulkan kelelahan. Surya dan Adiputra (2017), perawat bisa merasa tertekan dikarenakan pekerjaanya yang harus bertemu dengan pasien atau kontak secara langsung dengan keluarga serta orang lain di lingkungan sekitar pasien, sehingga mengakibatkan kondisi kerja perawat menjadi kelelahan seperti misalnya depresi, stres dan kecemasan. Kelelahan tersebut akhirnya menjadi penyebab perawat mudah sekali mengalami kelelahan secara fisik, mental dan emosional yang sering disebut dengan *burnout* (Umniati, Sari, & Umaroh., 2020).

*Burnout* menurut Perry dan Potter (dalam Zulaima et al., 2017), individu akan mengalami kelehan fisik secara terus menerus sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan mental yang membuat tidak bisa bekerja dengan baik jika sudah mengalami hal tersebut. Dimensi *burnout* meliputi kelelahan emosional yang artinya bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melepaskan emosi yang ada dipikirannya; Yang kedua yaitu kelelahan dari dalam individu itu sendiri (depersonalisasi) dimensi ini bisa memberikan rasa tidak percaya diri dari dalam individu yang mengalami kelelahan mental sehingga membuat seseorang cenderung memisahkan diri dari individu yang lainnya; Dan dimensi yang terakhir yaitu adanya penurunan mental dari individu (Rendah prestasi diri) hal ini disebabkan dari adanya sudut pandang negatif akan dirinya sendiri dari perilaku atau pikiran yang muncul dalam benak individu tersebut menurut Maslach et al. (1997).

Hasil penelitian Sumarko (dalam Mashabi., 2020), bahwa tenaga kesehatan menempati posisi teratas mengalami *burnout*, yaitu sekitar 83% dikarenakan pekerjaannya di masa banyak wabah serta penyakit yang terjadi. Penelitian Zulaima et al. (2017), di antara profesi dalam bidang kesehatan perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dokter dan apoteker, dengan hasil yang diperoleh adalah hampir tiga perempat 77,5% melaporkan kelelahan emosional, 36,0% melaporkan depersonalisasi sementara hampir sepertiga (33,0%) mengalami penurunan prestasi pribadi dari *burnout* sangat menonjol dan parah pada populasi pekerja perawat. Selanjutnya, hasil penelitian oleh Aaron (2015) bahwa semakin tingginya kelelahan atas beban kerja pada individu akan memberikan pengaruh tidak baik terhadap kinerja nya. Adapun hasil penelitian lain menyatakan *burnout* sangat mempunyai nilai tinggi dalam perawatan dan pelayanan kerja, terutama dalam bidang kesehatan (Ribeiro et al., 2014).

*Burnout* timbul dari adanya stres kerja secara terus menerus dan menyebabkan individu menjadi *burnout*, sehingga tentu saja akan ada faktor yang mempengaruhi stres saat bekerja menurut Maslach dan Leiter (dalam Widiastuti & Astuti., 2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* itu sendiri terbagi menjadi dua bagian, yaitu: Faktor Situsional, dalam faktor ini individu mengalami stres kerja yang mengakibatkan *burnout* dikarenakan keadaan saat bekerja menekan mental dan emosional dari individu itu sendiri; Dan faktor lainnya disebabkan oleh individu itu sendiri dengan stres kerja yang dimiliki karena pikiran serta perasaan yang merasa tertekan saat memiliki beban kerja serta tidak adanya keinginan diri untuk berpikiran lebih positif terhadap diri sendiri (Maslach, Schaufeli, & Leiter., 2001).

Berdasarkan hal tersebut dengan hasil wawancara yang sudah dilakukan di rumah sakit Emanuel tanggal 29 Oktober 2021. Fenomena yang terjadi di lapangan, ada berbagai tekanan yang dihadapi oleh perawat ketika berhadapan dengan pasien, keluarga pasien, serta atasan perawat, sehingga membuat beberapa perawat memiliki rasa lelah, kecewa, sedih hingga memunculkan sikap menangis yang disebabkan dari adanya *shift* kerja yang tidak beraturan dan hubungan dengan antar perawat pasien atau perawat dengan atasan. Selanjutnya, alasan tersebutlah yang akhirnya membuat perawat tidak merasa percaya diri serta merasa tidak mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien setelah mendapat teguran dari tuntutan yang berlebih. Hal itu pun membuat perawat harus bisa mengendalikan dirinya sendiri dari pikiran yang negatif, sehingga seorang perawat harus memiliki kepribadian tangguh untuk menghadapi suatu situasi yang buruk dan beban kerja berlebih (Aprilia & Yulianti., 2017)*.* Zulaima et al. (2017), faktor inilah yang bisa mempengaruhi *burnout* dan disebut dengan kepribadian *Hardiness*. Schaufeli dan Buunk (2003), karakteristik kepribadian yang baik dapat digunakan perawat saat menghadapi *burnout* adalah kepribadian *Hardiness*.

Kobasa et al. (1982), kepribadian *Hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang mempunyai fungsi sebagai pertahanan dalam diri individu saat menghadapi suatu permasalahan dalam kehidupannya dengan penuh tekanan. Kepribadian *Hardiness* yang dimiliki saat melakukan suatu pekerjaan bisa membuat individu menikmati kepuasaan tersendiri setelah menyelesaikan beban kerjanya, merasa senang dalam suatu keputusan yang sudah diambil, mempunyai komitmen baik kepada beban kerja dan kegitan-kegiatan yang dipilih, serta memiliki pandangan baik akan keadaan yang berubah-ubah dan menikmati tantangan tersendiri terhadap keadaan yang menekan sehingga bisa menjadikan pengalaman tersebut sebagai hal positif dengan berbagai makna (Evendi & Dwiyanti., 2013).

Aspek dari kepribadian *Hardiness* menurut Kobasa et al. (1982) menyatakan seorang perawat harus memiliki kontrol diri yang baik, maksudnya individu bisa mengubah situasi menekan menjadi sebuah situasi menyenangkan dan tidak menegangkan. Kedua individu memiliki sebuah komitmen dari sebuah tindakan atas apa yang telah terjadi serta bertanggungjawab dengan hasil apapun yang akan diterima berdasarkan dengan usahanya atas beban kerja yang individu itu miliki. Aspek ketiga individu harus mempunyai tantangan tersendiri dalam menimbang sebuah perubahan yang terjadi dalam hidupnya dan mampu menghadapai perubahan-perubahan atas sesuatu hal yang akan individu tersebut kerjakan.

Perawat dengan *burnout* tinggi maka tidak sejalan dengan tugas perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien karena *burnout* tersebut dapat memberikan efek samping yang buruk bagi kinerja perawat, individu dan lingkungan sekitarnya (Zulaima et al., 2017). Selanjutnya, hal ini membuat perawat membutuhkan kepribadian *Hardiness* menurut Azeem (dalam Artaningih & Mahyuni, 2021) yang dapat menurunkan tekanan pada seseorang untuk mengatur stres yang dirasakan sesuai dengan cara individu mengkontrol penyebab stres itu sendiri. Asih dan Trisna (2015), menyatakan bahwa perawat yang memiliki *burnout* dan tidak bisa menggunakan kepribadian *Hardiness* nya dengan baik akan terjadi nya ketidak fokusan perawat dalam merawat pasien dengan benar sesuai dengan hak yang harus diterima oleh pasien saat menyerahkan dirinya untuk dirawat dalam suatu rumah sakit tertentu dan tentunya mental serta fisik seorang perawat pun akan mengalami gangguan. Perawat bisa mengalami suatu tekanan yang berdampak kepada kesehatan mental, fisik, dan emosional (Umniati, Sari, & Umaroh, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asih dan Trisna (2015), didapat adanya hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian *Hardiness* dengan *burnout* pada perawat. Hasil yang diperoleh mengarah pada uji satu arah, artinya jika semakin kuat kepribadian *Hardiness* yang dimiliki oleh perawat, maka akan semakin rendah tingkat *burnout* yang akan dihadapi perawat dan begitu sebaliknya.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti pada perawat di RS. Emanuel, peneliti menemukan 4 dari 7 karyawan mempunyai *burnout* sedang. Hal tersebut dapat disimpulkan berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Maslach (2003).

Berlandaskan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja baik secara fisik maupun psikis banyak terjadi di kalangan perawat. Penulis pun menjadikan ini sebagai alasan untuk tertarik dan mengangkat permasalahan yang akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepribadian *Hardiness* dengan *burnout* pada perawat. Tujuan melakukan penelitian ini untuk mengeathui hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat.

**METODE**

Dalam penelitian ini bersifat kuantitatif menggunakan teknik sampling dengan *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* merupakan teknik yang tidak memberikan sebuah peluang bagi setiap subjek atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Nonprobability sampling* menggunakan jumlah anggota populasi yang tidak dapat diketahui pasti dan jenis teknik *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *accidental sampling*. *Accidental sampling* artinya sampel dipilih berdasarkan dari ketersediaan subjek dan kemauan untuk mengisi serta mengikuti penelitian (Siyoto & Sodik., 2015).

Penelitian ini menggunakan instrumen berdasarkan adapatasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian dari beberapa teori tokoh. Dalam penelitian menggunakan instrumen berbentuk kuisioner yang dibagikan kepada subjek penelitian. Instrumen penelitian terdiri dari 2 (dua) Skala Psikologi, yaitu MBI (*Maslach Burnout Inventory*) untuk mengukur variabel *burnout* dan Kobasa et al. (1982) untuk mengukur variabel kepribadian *hardiness*.s

Pengukuran MBI (*Maslach Burnout Inventory*) pada variabel *burnout* memiliki 3 aspek menurut Maslach et al. (1997), terbagi menjadi tiga bagian yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendah prestasi diri dengan terdiri dari 24 aitem. Adapun selanjutnya, pengukuran *Occuptaional Hardiness Querstsionaire* pada variabel kepribadian *hardiness* dengan 15 aitem berdasarkan 3 aspek yang meliputi: kontrol, komitmen, dan tantangan (Kobasa et al., 1982).

Pada penelitian ini melibatkan sebanyak mungkin perawat dengan masa kerja minimal 6 bulan dengan usia mulai 25 – 45 tahun sebagai partisipan dalam penelitian ini agar dapat memprediksi keadaan populasi. Penelitian ini menargetkan 57 perawat dengan kriteria diatas sebagai partisipan yang mengisi kuisioner secara online melalui *google from* dan disebarkan menggunakan platfrom *Whatsaap*. Dalam pelaksanaan penyebaran skala dimulai dari tanggal 29 Juni – 2 Juli 2022 kepada 57 perawat melalui *google from*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari analisis data penelitian mengungkapkan ada hubungan positif anatara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat dengan nilai korelasi (rxy) = -0,396 (p ≤ 0,050). Hal tersebut seusai dengan pemaparan Sugiyono (2020), bahwa nilai sebesar 0,20-0,399 menyatakan interpretasi korelasi yang rendah.

Berdasarkan pemaparan menurut Sugiyono (2020) mengenai koefisien korelasi bahwa nilai R = -0,396 dan negatif (satu arah) maka dapat disimpulkan ada hubungan yang rendah antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout*. Artinya semakin tinggi kepribadian *hardiness* maka semakin rendah *burnout* pada perawat. Adapun sebaliknya, semakin rendah kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi *burnout* pada perawat. Hasil koefisien determinan (R2) = 0,157 dengan variabel kepribadian *hardiness* memberikan sumbangan efektif sebesar 15,7% dan untuk sisanya 84,3% terdapat pada faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel *burnout*.

Menurut Maslach (2003), terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout* pada perawat. Faktor tersebut, antara lain: dari faktor situsional seperti konflik peran maupun faktor individual (misalnya, usia, status, serta kepribadian, yaitu *hardiness*, *self-esteem* dan lokus kontrol eksternal).

Hasil dari kategorisasi variabel kepribadian *hardiness* dapat diketahui bahwa 57 subjek memiliki kategori kepribadian *hardiness* tinggi dengan 39 subjek (68,4%), kategori sedang dengan 16 subjek (28,1%) berada pada ketegori burnout sedang, sedangkan yang berada pada kategori burnout rendah sebanyak 41 subjek dengan 71,9% dan kategori burnout tinggi sebanyak 0 subjek (0%). Adapun, hasil dari kategorisasi variabel *burnout* dapat diketahui bahwa perawat dengan kategori *burnout* tinggi dan kategori perawat dengan *burnout* rendah sebesar 0 subjek (0%) dan untuk hasil kategori sedang dinyatakan ada 57 subjek (100%). Berdasarkan dari hasil kategorisasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat RS. Emanuel memiliki *burnout* yang sedang dan kepribadian *hardiness* yang cukup tinggi.

Adanya hasil korelasi tersebut mengungkapkan bahwa kepribadian *hardiness* dengan *burnout* berkorelasi negatif. Hal tersebut sudah sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa semakin tinggi kepribadian *hardiness* maka semakin rendah *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi *burnout* pada perawat. Dengan kata lain bahwa adanya peningkatan kepribadian *hardiness* akan diikuti dengan penurunan *burnout* pada perawat. Hubungan negatif ini juga berarti sebaliknya, penurunan kepribadian *hardiness* akan diikuti oleh peningkatan *burnout* pada perawat.

Marisa dan Utami (2021) dengan judul “Kontribusi Stress Kerja dan *Hardiness* pada *Burnout* Pekerja”. Sesuai dengan hasil pengolahan dan analisis data pada penelitiannya, didapatkan hasil utama penelitian yaitu terdapat hubungan negatif signifikan antara kepribadian *Hardiness* dengan *burnout*, dengan koefisiensi determinasi (R2) = 0,123. Sumbangan efektif dalam penelitian Marisa dan Utami (2021) variabel kepribadian *Hardiness* terhadap variabel *burnout* 12,3% dan sisanya 87,7% terdapat pada faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian tersebut. Hipotesis tersebut juga sejalan dengan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Hardiness* dengan *Burnout* pada Perawat RS. Roemani Semarang” dengan nilai R = -0,545 dan p = 0,000 yang artinya menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara variabel *hardiness* dengan *burnout* pada perawat di RS. Roemani Semarang (Konsareh & Wijono, 2018). Berdasarkan hasil dari data lapangan didapatkan hasil bahawa variabel kepribadian *hardiness* dengan *burnout* memiliki hubungan negatif. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Konsareh dan Wijono (2018) dengan hasil uji deskriptif yang tergolong sedang dengan persentase yang cukup sedang.

Dengan demikian kepribadian *hardiness* merupakan faktor yang memiliki hubungan positif dengan perawat minimal kerja 6 bulan dan berusia 25-45 tahun, dengan nilai koefisien korelasi (r) = 0,157. Artinya menunjukan bahwa kepribadian *hardiness* memberikan sumbangan efektif sebesar 15,7% dan sisanya 84,3% terdapat pada faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini namun dapat mempengaruhi variabel *burnout*.

**KESIMPULAN**

Sesuai dari hasil penelitian dan pembahasan didapatkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat yang bekerja di rumah sakit Emanuel (rxy) = -0,396 (p ≤ 0,050). Artinya bahwa semakin tinggi kepribadian *hardiness* pada perawat rumah sakit Emanuel maka semakin cenderung rendah *burnout*, sebaliknya semakin rendah kepribadian *hardiness* maka cenderung semakin tinggi *burnout* pada perawat rumah sakit Emanuel. Karakteristik perawat dengan kepribadian *hardiness* tinggi memiliki komitmen yang baik dalam melakukan tanggungjawab saat melayani pasien, mempunyai kontrol diri yang baik dalam segala situasi menekan dan rasa ingin tau yang tinggi atau rasa tantanggan akan suatu perubahan sehingga *burnout* pada perawat cenderung semakin rendah. Adapun, sebaliknya jika perawat memiliki kepribadian *hardiness* rendah maka perawat tidak memiliki komitmen yang baik, tidak mempunyai rasa ingin tahu akan suatu perubahan serta tidak adanya kontrol diri yang baik saat menyelesaikan suatu tanggungjawab sebagai perawat sehingga *burnout* cenderung semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan hasil bahwa variabel kepribadian *hardiness* cenderung memberikan sumbangan efektif yang rendah sebesar 15,7% terhadap variabel *burnout* dan sisanya 84,3% terdapat pada faktor lain yang tidak diteliti. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima berdasarkan kategorisasi yang diketahui bahwa beberapa perawat di rumah sakit Emanuel memiliki *burnout* dengan 16 subjek (28,1%) berada pada ketegori burnout sedang, sedangkan yang berada pada kategori burnout rendah sebanyak 41 subjek dengan 71,9% dan kategori burnout tinggi sebanyak 0 subjek (0%). Selanjutnya, perawat di rumah sakit Emanuel memiliki kepribadian *hardiness* pada tingkat yang tinggi dengan persentase sebesar 68,4 % (39 subjek) dan sedang sebesar 31,6 % (18 subjek).

## **Saran**

Menurut hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu:

1. Bagi Perawat

Perawat dianjurkan untuk dapat mengurangi perilaku *burnout* pada dirinya sendiri dengan cara meningkatkan kepribadian *hardiness* yaitu memiliki komitmen dan kontrol diri yang baik akan tanggungjawabnya dalam menyelesaikan masalah serta mempunyai rasa ingin tahu akan perubahan yang terjadi dalam pekerjaannya sebagai perawat. Perawat akan mampu saat memberikan suatu pelayanan terbaik kepada pasien serta dalam mencapai tujuan yang baik di sebuah organisasi.

1. Bagi Rumah Sakit

Bagi rumah sakit diharapkan dapat memberikan sebuah pembinaan dan melaksanakan tugas sebagai perawat saat memberikan pelayanan kepada pasien di rumah sakit. Maka, dengan demikian seluruh perawat dapat memiliki pegalaman yang berkaitan dengan materi komitmen, kontrol dan tantangan. untuk mengelola suatu masalah serta melaksanakan sebuah tanggungjawab secara professional, meskipun sedang dalam kondisi darurat menekan dalam pekerjaan.

1. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai variabel *burnout* dapat menggunakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dikarenakan hasil dari faktor yang digunkan dalam penelitian ini hanya memberikan sumbangsih 15,7% pada variabel *burnout*. Adapun, sisa yang dapat mempengaruhi variabel *burnout* yaitu sebesar 84,3% yang tidak dipengaruhi oleh faktor kepribadian *hardiness*. Faktor lain yang dapat dijadikan variabel bebas untuk meneliti variabel *burnout* selanjutnya yaitu strategi koping, *big five personality*, *locus of control external* dan faktor situsional seperti: pembagian tugas kerja dan lamanya waktu saat bekerja; karakteristik jenis pekerjaan; dan karakteristik organisasi, meliputi tujuan organisasi itu sendiri, standar operasional dalam bekerja, dan ketersediaan daya manusia dalam bidang kerja itu sendiri.

# **DAFTAR PUSTAKA**

Aaron, C. M. A. (2015). The Mediating Role Of Burnout On The Relationship Of Emotional Intelligence and Self-Efficacy With OCB and Performance. *Journal Management Research Review*, *12*(3), 127–137.

Aprilia, E. D., & Yulianti, D. (2017). Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit ‘ X ’ Aceh Correlation Between Hardiness and Burnout Among Nurses Inpatient Care in Hospital ‘ X ’ Aceh. *Jurnal Ecopsy*, *4*(3), 151–156.

Artaningih, N. K. S., & Mahyuni, L. P. (2021). Pengaruh kepribadian hardiness, lingkungan keluarga, dan pendidikan kewirausahaan terhadap intensi berwirausaha generasi milenial. *Forum Ekonomi*, *23*(3), 582–572. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/10030

Asih, Ferawati & Trisna, L. (2015). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Pantiwilasa Cilacap. *Psikodimensia*, *14*(1), 11–23.

Asih, F., & Trisni, L. (2015). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. *Psikodimensia*, *14*(1), 11–23. https://doi.org/10.24167/psiko.v14i1.370

Desima, R. (2013). TINGKAT STRES KERJA PERAWAT DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT Nurse working stress with nurses’ caring behavior. *Jurnal Keperawatan*, *4*(1), 43–55. http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/2380

Evendi, Ridwan & Dwiyanti, R. (2013). Hubungan Antara Hardiness (Kepribadaian Tahan Banting) Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Wilayah Gombon Kabupaten Kebumen. *Psycho Idea*, *11*(2), 10–18.

Haryadi, D. & S. S. (2013). Muhammadiyah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, *7*(2), 55–66. doi:10.12928/kesmas.v7i2.1013

Jaya, M. (2019). Kewenangan Perawat Dalam Memberikan Tindakan Injeksi Streptomisin Di Puskesmas Dihubungkan Dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Indonesia Sehat Dengan Pendekatan Keluarga (Studi Kasus Tb Paru Di Pu. *Aktualita (Jurnal Hukum)*, *2*(2), 517–543. https://doi.org/10.29313/aktualita.v2i2.4990

Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, *42*(1), 168–177. https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168

Konsareh, S., & Wijono, S. (2018). HUBUNGAN ANTARA HARDINESS DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT RS. ROEMANI SEMARANG. *Jurnal Psikohumanika*, *10*(1), 79–91. https://doi.org/10.31001/j.psi.v10i1.322

Larasanti, A. (2018). Pelaksanaan Promosi Kesehatan Rumah Sakit Di Rsu Haji Surabaya. *Jurnal PROMKES*, *5*(2), 117. https://doi.org/10.20473/jpk.v5.i2.2017.117-127

Marisa, P. A. A., & Utami, L. H. (2021). Kontribusi Stress Kerja Dan Hardiness Pada Burnout Pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, *9*(1), 29. https://doi.org/10.14421/jpsi.v9i1.2077

Mashabi, S. (2020, April 4). Riset FKUI: 83 Persen Tenaga Kesehatan Alami “Burnout.” *Kompas.Com*.

Maslach, Christina. Schaufeli, Wilmar B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397–422.

Maslach, C. (2003). Banishing Burnout The Cost of Caring. In *Malor Books*. ISHK. https://doi.org/10.2139/ssrn.1966524

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. In *The Maslach Burnout Inventory* (Issue May 2016, pp. 191–217). https://www.researchgate.net/publication/277816643

Ribeiro, V. F, Filho, C. F, Valenti, V. E, Ferreira, M, Abreu, L. C. de, Filho, J. de O, Gregory, P., Leao, E. R, Francisco, N. G, &, & Ferreira, C. (2014). Prevalence of burnout syndrome in clinical nurses at a hospital of excellence. *Int Arch Med*. https://doi.org/doi: 10.1186/1755-7682-7-22

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). *Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing* (In M. J. S). The Handbook of Work and Health Psychology.

Siyoto, Sandu., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. In Ayup (Ed.), *Literasi Media*.

Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Surya, P. A. A. S. & Adiputra, I. N. (2017). Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Anak Rsup Sangalah. *E-Jurnal Medika*, *6*(4), 10–19.

Ulfa, M. (2018). *Hubungan Antara Empat Dengan Perilaku Altruistik Pada Perawat Di Rs. Cut Meutia Langsa* [Universitas Medan Area]. http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9769/1/Maria Ulfa - Fulltext.pdf

Umniati, D. F., Sari, M. T., & Umaroh, S. K. (2020). Pengaruh Workplace Spirituality Dan Hardiness Terhadap Burnout Pada Anggota Polri Di Polresta Kota Samarinda. *E-Jurnal UNTAG*, *8*(1), 1–11.

Widiastuti, Dhian Zusmiasih & Astuti, K. (2012). Hubungan Antara kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 1–8.

Yulia, A., Defianti, L., Efektif, K., Kerja, S., & Supervisor, D. (2020). Burnout pada perawat RSUD Dr Muhammad Zeinpainan:Kepemimpinan efektif sebagai moderator. *Menara Ilmu*, *XIV*(02), 12–20.

Zulaima, H., Sulistyani, N. W., Mariskha, S. E., & Sari, M. T. (2017). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Umum Pemerintah. *E-Jurnal Untag*, *5*(1), 1–17. http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/3023