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

**David Yudha Pranatha**

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**[david.yudhapranath02@gmail.com](mailto:Davidyudhapranath02@gmail.com)**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ntuk mengetahui hubungan antara *Hardiness* dengan *Burnout* pada Perawat di RSUD Prambanan Sleman. Hipotesis yang diajukan adalahada hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat RSUD Prambanan Sleman*.* Penelitian ini dilakukan terhadap 60 orang perawat yang bekerja di RSUD Prambanan. Metode pengumpulan data menggunakan skala kepribadian *hardiness* dan *burnout*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (R) antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* sebesar -0,385 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (p<0,01). Hasil tersebut menunujukan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout*. Sumbangan efektif (R2) yang diberikan oleh variabel kepribadian *hardiness* dengan *burnout* adalah 14,8% dan sisanya 85,2% adalah faktor lain diluar kepribadian *hardiness* meliputi faktor situasional seperti jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan faktor demografi meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status pernikahan.

**Kata kunci**: Perawat, *Hardiness,* *Burnout*

***RELATION BETWEEN HARDINESS PERSONILITY WITH BURNOUT TO THE NURSE IN PRAMBANAN HOSPITAL***

**David Yudha Pranatha**

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**[Davidyudhapranath02@gmail.com](mailto:Davidyudhapranath02@gmail.com)**

*The purpose of the study is knowing the correlation between Hardiness and Burnout in Nurses at Prambanan Hospital Sleman. The hypothesis is that there is a negative relationship between personality hardiness and burnout in nurses at Prambanan Sleman Hospital. This research was conducted on 60 nurses working in Prambanan Hospital. The method of collecting data used a personality scale of hardiness and burnout. The data analysis technique used Product Moment correlation from Karl Pearson. The results of data analysis obtained the value of the correlation coefficient (R) between hardiness personality and burnout of -0.385 with a significance value of 0.001 (p <0.01). These results suggest that there is a negative relationship between personality hardiness and burnout. Effective contribution (R2) given by hardiness personality variables with burnout is 14.8% and the remaining 85.2% are other factors besides hardiness personality including situational factors such as type of work, job characteristics, organizational characteristics and demographic factors including age, gender, education level, and marital status.*

***Keywords:*** *nurses, burnout, hardiness*

**PENDAHULUAN**

Perawat adalah seseorang yang berperan dalam melakukan perawatan atau memelihara serta dapat membantu sekaligus melindungi seseorang karena sakit, dan seseorang yang mengalami proses penuaan (Iskandar, 2013). Menurut Undang-Undang RI. No.23 tahun 1992 Tentang kesehatan, Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya, yang diperoleh melalui pendidikan perawatan. Selain berperan dalam melakukan perawatan dan pemeliharaan, seorang perawat juga bertugas dalam memberikan asuhan keperawatan, sebagai advokat pasien, sebagai edukator, koordinator, serta kolaborator, dan konsultan serta juga pembaharu menurut Azis (dalam Murwani 2008). Perawat yang sedang bertugas juga harus bisa menempatkan kebutuhan pasien di atas kepentingan pribadinya sendiri. Perawat juga harus bisa memberikan hak yang di dapat pasien, dengan memberikan pelayanan dan keamanan berkualitas demi kesembuhan yang di cari oleh pasien. Dalam hal ini, sebagai salah satu profesi, perawat dapat menjadi sebuah unsur penting dalam upaya peningkatan status kesehatan dalam diri klien khususnya dipelayanan keperawatan disebuah rumah sakit yang dilandasi dengan adanya nilai-nilai professional (Hamid, 1990).

Pekerjaan perawat di RSUD Prambanan merupakan suatu pekerjaan yang sangat berperan penting dalam memberikan pelayanan dan berkualitas di rumah sakit sehingga mereka harus melakukan kontak yang sangat lama dengan pasien. Perawat di RSUD Prambanan dituntut untuk bekerja dengan jam kerja yang tetap tiap harinya. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan ke beberapa perawat yang bekerja di RSUD Prambanan mengungkapkan bahwa mereka kualahan dalam menangani pasien, kadang mereka harus menangani lebih dari 10 pasien yang dimana tenaga kerja yang terbatas dan ditambah masih harus meyelesaikan tugas yang diberikan rumah sakit yang bersifat deadline kemudian dokter yang memberikan perintah yang berlebihan. Mereka juga mengatakan bahwa perbandingan tenaga perawat yang berada di RSUD Prambanan dengan jumlah pasien yang datang tiap harinya tidak sebanding atau seimbang. Keadaan tersebut apabila berlangsung secara terus-menerus akan menyebabkan seorang perawat mengalami kelelahan fisik, emosi, maupun mental yang akan berimbas pada *burnout*.

Leiter & Maslach mengemukakan bahwa *burnout* didefinisikan sebagai sindrom kelelahan, emosional, depersonalisasi, dan rasa penurunan personal, prestasi yang dapat terjadi pada Individu yang bekerja dengan orang-orang dalam kapasitas yang sama (Leiter and Maslach, 1988: 297). *Burnout* terjadi ketika seorang pekerja mendapat tekanan dan tidak mampu lagi untuk bersosialisasi dengan orang lain dan lingkungan (Maslach dan Leiter, 1997).

Dimensi *burnout* menurut Maslach (2001) meliputi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalisation*), penurunan prestasi pribadi (*reduced personal accomplishment*). Dimensi yang pertama yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yang berarti pelepasan energi dan konsumsi sumber emosional. Dimensi ini bisa dianggap sebagai batu penjuru kelelahan kerja. Dimensi *burnout* yang kedua yaitu depersonalisasi (*depersonalisation*) yang memisahkan pekerja dari orang lain dan menyebabkan pesimisme kepada rekan kerja, pelanggan dan organisasi. Dimensi ini sering terjadi antara staf yang secara teratur berkomunikasi dengan orang lain (seperti guru, siswa, pelanggan, pasien) untuk melakukan pekerjaan mereka. Kemudian dimensi yang terakhir yaitu penurunan prestasi pribadi (*reduced personal accomplishment*) yang dimana orang tersebut melakukan penilaian diri negatif.

Ribeiro, dkk (dalam Lekahena, 2015) mengungkapkan bahwa gejala *burnout* sangat rentan pada profesi pelayanan dan perawatan pekerja, terutama dalam bidang kesehatan dengan prevalensi sangat tinggi. Hal tersebut diperkuat dengan bibliografi terbaru yang memuat 2.496 publikasi tentang *burnout* di Eropa menunjukan 43% burnout dialami perawat, 32% dialami guru (pendidik), 9% dialami pekerja administrasi dan manajemen, 4% pekerja dibidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami pekerja lainnya. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa perawat memiliki presentase *burnou*t yang sangat tinggi jika dibandingkan dengan profesi yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara tanggal 22 Desember 2018 dengan lima orang perawat RSUD Prambanan Kabupaten Sleman. Kelima perawat tersebut memiliki keluhan berupa kelelahan fisik maupun emosi serta kelelahan mental berupa sering mengalami pegal-pegal di bagian punggung dan merasa pusing serta mudah emosi, selain itu keluhan lainnya yang diungkapkan oleh kelima perawat tersebut meliputi rasa sinis dengan pasien, kecenderungan untuk menarik diri dan merasa bahwa hasil pekerjaan mereka sia-sia. Berdasarkan data diatas maka para perawat di RSUD Prambanan Sleman mengalami *burnout*. Hal tersebut dapat terlihat dari aspek-aspek *burnout* yang kini sedang dialami oleh para perawat di RSUD Prambanan Sleman.

Maslach (1997) mengemukakan jika *burnout* terjadi kepada pegawai akan mengakibatkan menurunnya kinerja dari pegawai tersebut, karena stres yang didapat tinggi akan berpotensi untuk melakukan berbagai kesalahan dalam pekerjaannya di tempat kerja. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) terdapat dua faktor yang bisa mempengaruhi burnout yaitu faktor situasional dan individual. Faktor situasional yang terdiri dari jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Sedangkan faktor individual terdiri dari karakter demografis (yang meliputi usia, dan jenis kelamin.) dan karakteristik kepribadian (rendahnya *hardiness*, locus of control eksternal, tipe A, dan strategi coping yang defensive atau menghindar). Maddi dan Kobasa (1984) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki kontrol pribadi, komitmen, dan siap dalam menghadapi tantangan. Sehingga dengan adanya kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi dapat membuat individu mampu mengatasi stress yang terjadi (Schultz & Schultz, 1998).

Kepribadian *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang terdiri dari sekumpulan sikap, dimana sikap tersebut memiliki fungsi sebagai suatu sumber kekuatan dalam menghadapi peristiwa stressful (Kobasa, 1982 dalam Fitriani dan Tri, 2013). Sejalan dengan hal tersebut menurut Kreitner dan Kinicki (2005) menyebutkan bahwa *hardiness* melibatkan kemampuan secara sudut pandang atau secara keperilakuan mengubah stressor yang negatif menjadi tantangan yang positif. Adapun aspek-aspek dalam kepribadian *hardiness* menurut Kobasa (dalam Kreitner & Kinicki, 2005), meliputi komitmen (*commitment*) yang mencerminkan seberapa jauh seorang individu terlibat dalam keadaan atau kondisi apapun yang sedang ia lakukan , kontrol (*control*) melibatkan keyakinan bahwa individu dapat mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya, tantangan (*challenge*) yang merupakan keyakinan bahwa perubahan merupakan hal yang normal yang terjadi dalam kehidupan seseorang.

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah 60 orang perawat yang bekerja di RSUD Prambanan. Metode yang digunakan dalam mengambil subjek pada penelitian ini menggugnakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiono, 2015).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penlitian ini adalah dengan menggunakan alat ukur skala. Skala merupakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan tersebut (Azwar, 2016). Metode skala pada penelitian ini menggunankan metode skala likert, menurut Sugiyono (2016) skala model likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, perilaku, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepribadian *hardiness dengan burnout,* dengan terdiri dari aitem-aitem pernyataan bersifat *favorable.* Teknik analasis data yang dinugakan adalah analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukan koefisien korelasi antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout*  sebesar rxy = -0,385 dengan nilai signifikansi 0,001 (p<0,01), artinya hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* masuk dalam kategori kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikkan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout*. Jika kepribadian *hardiness* yang dimiliki perawat RSUD Prambanan kuat, maka *burnout* yang dimilikinya rendah. Sebaliknya, jika kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh perawat RSUD Prambanan lemah, maka *burnout* yang dimilikinya tinggi. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

Besarnya koefisien determinasi (=0,148), menunjukkan bahwa variabel kepribadian *hardiness* memberikan sumbangan efektif sebesar 14,8% terhadap munculnya burnout pada perawat RSUD Prambanan. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) faktor lain yang memperngaruhi burnout antara lain faktor situasional seperti jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan faktor demografi meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status pernikahan.

Sedangkan hasil kategorisasi variabel *burnout* menunjukan bahwa sebanyak 36 orang (60%) mengalami *burnout* pada kategori sedang, selebihnya sebanyak 14 orang (23%) memiliki *burnout* dengan kategori tinggi dan 10 orang (17%) memiliki *burnout* dengan kategori rendah. Serta jika diliohat dari hasil kategorisasi terhadap variabel kepribadian *hardiness* yang menunjukan hasil sebanyak 10 orang berada pada kategori kuat dengan prosentase (17%), sedangkan sisanya adalah 4 orang berada pada kategori lemah dengan jumlah prosentase (6%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar perawat RSUD Prambanan yang mengikuti penelitian ini memiliki kepribadian *hardiness* yang masuk padakategori kuat dan memiliki tingkat *burnout* pada level sedang.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat RSUD Prambanan. Dimana jika kepribadian *hardiness* yang dimiliki perawat RSUD Prambanan kuat, maka *burnout* yang dimilikinya rendah. Sebaliknya, jika kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh perawat RSUD Prambanan lemah, maka *burnout* yang dimilikinya tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alfred and Smith T.W. *“The Hardy Personality Cognitive and Social*. Vol 56 no2, 257-266.

Astuti, K. 1999. Somatisasi Pada Wanita Ditinjau dari Tipe Kepribadian dan Status Kerja. *Psikonomi*. 2, I, 40-46.

Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

.

Cherniss, C. 1987. *Staff Burnout ; Job Stress In Human Services*. London : sage Publications.

Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O’ Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory Research and Aplications*. California: Sage Publications Inc

Dessler, G. 2000. *Human Resource Management* (8th ed). New Jersey: Prentice-Hall.Inc

Feldman, Robert S. 1998. Social Psychology: Second Edition. New Jersey: Prentice-Hall.

Greenberg, J. (2011). *Behaviour in* Organization*.* Prentice Hall: England

Hadi, S. (2016). *Metodologi Riset*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Iskandar. (2013). Keperawatan Profesional. Jakarta : In Media.

Konsareh, Sheyeda & Wijono, Sutarto. (2018). Hubungan Antara *Hardiness* Dengan *Burnout* Pada Perawat RS. Roemani Semarang. Jurnal Ilmiah Psikohumanika, Volume X No 1 Juni 2018.

Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). Perilaku Organisasi. Buku 2. Edisi 5. Alih Bahasa: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.

Kobasa, S. C. 1982. Hardiness and Health : A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 42, No.1, 168-177.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment of burnout and organization commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.

Maddi. 2013. *Hardiness Turning Stressful Circumtances Into Resilient Growth. USA. Springer*

Maddi, S. R & Kobasa, S. C. 1984. *Personality Theories, A Comparative Analysis*. Illiniois : Dow Jones-Irwin.

Mahmudah, I. (2009). Perbedaan Ketangguhan Pribadi (Hardiness) Antar Siswa Di Sekolah Menengah Pertama Daerah Rawan Abrasi. *Indigenus Jurnal Ilmiah Psikologi D.H. Kognisi. Volume 11, No. 2, Hal 47-59.*

Mariyanti, Sulis & Citrawati, Anisa. (2011). Burnout Pada Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap Dan Rawat Jalan RSAB Harapan Kita. *Jurnal Psikologi Vol 9 No 2, Desember 2011.*

Maslach, C., & Leither, M.P. (1997). *The Truth About Burnout : How About Organization Cause Personal Stress And What To Do It*. San Fransisco : Jossey Bass Publishers

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Murwani, Anita. (2008). Pengantar Konsep Dasar Keperawatan. Yogyakarta : Citramaya

Noe, Raymond A, dkk. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. (Edisi 6, Jilid I).* Jakarta: Salemba Empat.

Nurjayadi, D.R. 2004. Burnout pada karyawan. *Pronesis*, 6(11), 40-54.

Pines, A.Aronson.E., & Elliot. (1989). Career Burnout: Cause And Cures. *Free Press: New York.*

Rahardjo, W. (2005). Kontribusi *hardiness* dan self-efficacy terhadap stress kerja (studi pada perawat rsup dr, soeradji tirtonegoro kalten). Seminar Nasional PESAT (Psikologi, Sastra, Arsitektur, dan Sipil) Human Capacity Development and The Nations Competitiveness. Vol. 1, 47-57 Jakarta: Universitas Gunadarma.

Rahman, U. 2007. Mengenal Burnout pada Guru. *Lentera* *Pendidikan.* Edisi X. No. 2

Schultz, D. P & Schultz, S. E. 1998. *Psychology and Work Today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey : Prentice Hall.

Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.*

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Aflabeta.