

Hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dengan *Burnout* pada Perawat *The Relationship Between Hardiness Personality and Burnout in Nurses*

Arida Rizka Suryani

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: arida.19154@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Besarnya beban kerja yang dirasakan oleh perawat secara terus menerus serta harus diselesaikan dengan cepat, tepat, dan juga cermat dapat menimbulkan kejenuhan, kelelahan fisik, dan kelelahan psikis sehingga dapat mengalami yang namanya *burnout*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan subjek penelitian sebanyak 55 orang perawat. Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh. Terdapat dua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kepribadian *hardiness* dan skala *burnout* sebagai pengumpulan data. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi product moment dengan menggunakan bantuan SPSS 25.0 yang menghasilkan koefisien korelasi sebesar -0,504 ($r = -0,504$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut memiliki makna bahwa terdapat hubungan berbalik arah antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat. Artinya, semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah kepribadian *hardiness* yang dimiliki. Begitupun sebaliknya, apabila *burnout* rendah maka akan semakin tinggi pula kepribadian *hardiness* yang dimiliki.

Kata kunci : Kepribadian *Hardiness*, *Burnout*, Perawat, Kesehatan Mental

Abstract

The amount of workload felt by nurses continuously and must be completed quickly, precisely, and also carefully can cause saturation, physical fatigue, and psychological fatigue so that they can experience burnout. The purpose of this study was to determine the relationship between personality *hardiness* and *burnout* in nurses. The method used in this research is quantitative method using research subjects as many as 55 nurses. Sampling in this study is using saturated sampling. There are two instruments used in this study, namely the *hardiness* personality scale and *burnout* scale as data collection. The analysis used in this study is product moment correlation using the help of SPSS 25.0 which produces a correlation coefficient of -0.504 ($r = -0.504$) with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). This means that there is an inverse relationship between *hardiness* personality and *burnout* in nurses. That is, the higher the *burnout*, the lower the *hardiness* personality will be. Vice versa, if *burnout* is low, the higher the *hardiness* personality will be.

Key word : *Hardiness* Personality, *Burnout*, Nurse, Mental Health

Article History	
Submitted : 27-06-2023	
Final Revised : 27-06-2023	
Accepted : 27-06-2023	
	This is an open access article under the CC-BY-SA license
	Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit merupakan bagian integral dari sebuah organisasi sosial dan kesehatan yang memiliki fungsi sebagai penyedia pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*), dan juga pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Berdasarkan UU Tahun 2009 dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 72 Tahun 2016 yang mendefinisikan rumah sakit sebagai institusi pelayanan di bidang kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan individu seperti rawat inap, rawat gawat darurat, dan rawat jalan. Rumah sakit juga berfungsi sebagai pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan juga pusat penelitian medik (Rikomah, 2017). Perawat memiliki tanggung jawab yang besar dikarenakan profesi tersebut bersifat *human service* yang mengabdikan pada manusia yang berperan dalam merawat, memelihara, menolong, melindungi individu yang butuh bantuan medis sehingga profesi ini lebih mengutamakan kepentingan kesehatan masyarakat di atas kepentingan diri sendiri.

Perawat terutama yang bekerja di *intensive care unit* (ICU) memiliki tuntutan pekerjaan yang banyak serta dituntut untuk bekerja secara profesional serta bekerja dalam konteks lingkungan yang memiliki standar tinggi sehingga dapat menyebabkan terkurasnya emosi. Besarnya beban kerja yang dirasakan oleh perawat secara terus menerus serta harus diselesaikan dengan cepat, tepat, dan juga cermat dapat menimbulkan kejenuhan, kelelahan fisik, dan kelelahan psikis sehingga akan mengalami yang namanya *burnout* (Sholehah & Munir, 2023). Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa perawat ICU setiap hari dituntut untuk memberikan perawatan khusus pada penderita yang memerlukan perawatan intensif. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Konsareh & Wijono (2018) bahwa perawat ICU (*intensive care unit*) di rumah sakit memiliki potensi *burnout* yang tinggi dikarenakan memiliki tugas menangani pasien yang dituntut untuk dapat memberikan perawatan khusus. Keadaan tersebut berpotensi menyebabkan *burnout* pada perawat yang dapat mengakibatkan adanya penurunan moral hingga tanggung jawabnya sebagai perawat.

Fenomena yang sering terjadi pada perawat merupakan fenomena kejenuhan kerja atau yang biasa dikenal dengan istilah *burnout*. Dampak kelelahan emosi setiap individu bervariasi, umumnya digambarkan dalam banyaknya pekerjaan yang ditanggung, terbebani oleh tugas-tugasnya, serta kurang mampu memberikan pelayanan kepada orang lain. Dampak depersonalisasi menyebabkan sikap negatif. Dampak lain yaitu berkurangnya prestasi pribadi, menggambarkan perasaan ketidakefektifan dalam melakukan kegiatan, memiliki kepuasan yang rendah dan merasa kurang bermanfaat bagi orang lain (Leither & Maslach, 2001; Sholehah & Munir, 2023).

Menurut Dita & Muryatinah (2014); Marisa & Utami (2021) gejala yang muncul dari adanya *burnout* dapat berupa gejala fisik (kelelahan, sakit kepala, masalah pencernaan, gangguan pada sistem kekebalan, dan gangguan tidur), gejala behavioral (meningkatnya konsumsi alkohol, meningkatnya konsumsi obat-obatan, meningkatnya konsumsi kafein, meningkatnya perilaku bolos bekerja, dan juga menarik diri dari lingkungan sosial), dan gejala emosional (meningkatnya sinisme, meningkatnya negativitas, perasaan tidak berdaya, mudah marah atau tersulut emosi, menarik diri secara emosional, depresi, dan kecemasan).

Burnout didefinisikan sebagai kondisi psikologis dimana individu merasa lelah secara emosional sehingga memiliki sedikit motivasi untuk melakukan pekerjaannya. *Burnout* mencakup perasaan tereksplotasi namun tidak dihargai serta menyebabkan depersonalisasi, kebingungan, kekhawatiran, dan rasa tidak suka terhadap suatu pekerjaan (Aloha dkk., 2006; King, 2017). Menurut Maslach & Jackson (1981); Pertiwi dkk. (2021) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi dan dialami oleh individu yang melakukan beberapa jenis pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat dari teori yang telah dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* merupakan kelelahan kerja yang dimanifestasikan sebagai stress kronis yang belum berhasil ditangani dengan baik serta memiliki gejala kelelahan psikologis, serta memiliki tiga dimensi yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*.

Leither & Maslach (1997); Alam (2022) menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek dalam *burnout*, yaitu: *exhaustion*, *cynicism or depersonalization*, *inefficacy*. *Exhaustion* yang dapat disebut dengan kelelahan fisik dan ditandai dengan mudah lelah, sakit kepala, perubahan pola makan, dan perubahan pola tidur yang tidak teratur. *Cynicism or depersonalization* didefinisikan sebagai kelelahan emosi yang ditandai dengan adanya perasaan yang mudah marah, sinis terhadap lingkungan sekitar, serta perasaan-perasaan negatif lain yang muncul. *Inefficacy* atau perasaan tidak berdaya yang timbul sebagai akibat dari adanya pekerjaan yang sulit untuk diatasi.

Burnout pada perawat dapat terjadi apabila beban kerja yang diberikan berlebihan terlebih oleh masalah sistematis yang bersumber seperti jam kerja yang tidak teratur, tambahan jam lembur, shift yang bergilir dan dapat juga kekurangan karyawan. Ketidaksesuaian yang dihasilkan antara harapan dan juga kenyataan dapat meningkatkan kecenderungan untuk *burnout* (Rezaei et al., 2018).

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui permasalahan atau fenomena yang ada di sebuah instansi atau rumah sakit yaitu observasi dan wawancara. Wawancara dilakukan kepada perawat yang menghasilkan bahwa *burnout* yang terjadi pada perawat di sebuah instansi kesehatan terjadi apabila beban kerja yang didapatkan sangatlah tinggi, hal tersebut terjadi ketika pasien *overload* serta bergantung pada mesin atau alat sebagai penunjang untuk tetap hidup sehingga membutuhkan konsentrasi, ketekunan, keseriusan, dan ketelitian dalam menangani pasien. *Burnout* yang dialami perawat dapat semakin rendah apabila perawat tersebut memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi. Selain itu, kepribadian *hardiness* juga dapat mengendalikan individu dalam mengatasi *burnout* dan tuntutan pekerjaan yang terjadi.

Menurut Maslach et al. (2001); Hayati & Wibawanti (2022) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu faktor situasional dan faktor individual. Untuk faktor situasional yaitu meliputi karakteristik jabatan, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Untuk faktor individual terdiri dari karakteristik demografi, karakteristik kepribadian, dan sikap kerja. Karakteristik demografi seperti, usia, jenis kelamin, status, dan tingkat pendidikan. Karakteristik kepribadian seperti, rendahnya *hardiness*, *locus of control eksternal* dan strategi *coping defensive* atau pasif, serta dimensi kepribadian dan juga tipe individu.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* adalah karakteristik kepribadian yaitu *hardiness* (Herma et al., 2015; Maramis & Cong, 2019). Kepribadian *hardiness* dapat mengurangi atau meminimalisir pengaruh dari peristiwa tegang dengan meningkatkan penyesuaian diri dengan menggunakan sumber daya sosialnya di lingkungan sekitar untuk dapat dijadikan sebagai dukungan dan motivasi (Nirwana & Yanladila, 2014; Maramis & Cong, 2019).

Kobasa (1979); Mund (2016) mendefinisikan kepribadian *hardiness* sebagai individu yang tangguh yang dapat terlindungi dari kondisi kehidupan yang penuh tekanan dikarenakan

terlibat dalam respon kognitif, afektif, dan juga perilaku-perilaku tertentu lainnya. Dari teori yang telah dikemukakan, juga diperkuat oleh Santrock (2002) bahwa *hardiness* adalah gaya kepribadian yang ditandai dengan rasa komitmen (bukan keterasingan), kontrol (bukan ketidakberdayaan), dan persepsi masalah sebagai tantangan (bukan ancaman). Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa *hardiness* merupakan karakteristik kepribadian yang dapat memiliki kendali pribadi, dapat menghadapi tantangan, dan memiliki komitmen.

Kepribadian *hardiness* memiliki tiga aspek yaitu *control* (kontrol), *commitment* (komitmen), *challenge* (tantangan). *Control* merupakan kecenderungan bahwa dirinya memiliki kendali atas apapun yang terjadi di dalam hidupnya. *Commitment* merupakan kecenderungan diri untuk melibatkan dirinya dalam segala aktivitas kehidupan. *Challenge* merupakan keyakinan bahwa tantangan sebagai perubahan cara hidup yang normal (Kobasa, 1979; Mund, 2016).

Menurut Konsareh & Wijono (2018) menyebutkan karakteristik kepribadian yang dianggap memiliki fungsi perlindungan terhadap stress yaitu salah satunya "*hardiness*" atau "kepribadian-hardy". Kobasa (1979); Kobasa *et al.* (1982) menyebutkan bahwa *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang memiliki fungsi sebagai sumber daya yang dianggap ampuh untuk melawan efek negatif dari stres akibat pekerjaan. Ciri-ciri individu yang memiliki *hardiness* tinggi yaitu sangat tertarik dan bersemangat dalam menjalani kehidupannya dan mampu mengontrol diri dengan kuat, serta merasakan perubahan di dalam komitmen dan juga tantangan (Konsareh & Wijono, 2018).

Wawancara kepada perawat mengenai kepribadian *hardiness* menghasilkan bahwa kepribadian *hardiness* setiap individu berbeda-beda sehingga tingkat ketahanannya pun relatif berbeda. Menurut mereka, komitmen sendiri yaitu cara berperilaku serta bertindak sesuai SOP sehingga perawat yang telah bekerja tidak dapat keluar sewaktu-waktu. Dalam menghadapi tantangan, mereka selalu berusaha untuk dapat beradaptasi, seperti menyesuaikan dengan alat baru atau pun pasien baru. Perawat yang bekerja di ICU memiliki potensi yang baik dalam standar kerja yang tinggi. Mereka juga terikat oleh pekerjaannya sehingga memiliki komitmen dalam bekerja, ia juga cenderung berperilaku saling mendukung antar teman sejawat sehingga memungkinkan pekerjaannya lebih terorganisir. Untuk tantangan sendiri, perawat ICU dapat menyesuaikan kehidupannya, hal tersebut dibuktikan dengan antusiasme dalam mengikuti pelatihan khusus di bidangnya yang dilakukan di rumah sakit lain tipe A dengan waktu 1-3 bulan lamanya. Pelatihan khusus tersebut dilakukan pihak rumah sakit sebagai upaya untuk terus meningkatkan sumber daya manusianya sebagai penunjang kesehatan yang memadai dan memiliki keunggulan sehingga diharapkan hal tersebut juga dapat mempertahankan akreditasi dan juga menaikkan tipe rumah sakit.

Setiap individu perlu memiliki ketahanan dalam menghadapi situasi apapun sehingga individu tersebut dapat menangani permasalahan yang timbul di dalam kehidupannya serta tidak sampai berdampak secara berkelanjutan. Kepribadian *hardiness* pada diri individu dapat membantu dalam meminimalisir terjadinya *burnout* dimana semakin tinggi kepribadian *hardiness* pada individu, maka akan semakin rendah individu tersebut mengalami *burnout* dan juga sebaliknya, apabila semakin rendah kepribadian *hardiness* maka juga akan semakin tinggi pula *burnout*. Ungkapan tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Konsareh & Wijono (2018) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang negatif secara signifikan antara dua variabel yaitu *hardiness* dan *burnout* pada perawat Rumah Sakit Roemani Semarang yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi *hardiness* maka tingkat *burnout* akan semakin rendah dan begitu pula sebaliknya, apabila *hardiness* rendah maka tingkat *burnout* akan semakin tinggi. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian Asih & Trisni (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat gawat darurat di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum, yang artinya bahwa

semakin kuat kepribadian *hardiness* maka akan semakin rendah tingkat *burnout* yang kemungkinan dialami oleh perawat dan juga sebaliknya. Penelitian yang dilakukan kali ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang ada sebelumnya, perbedaannya terdapat pada instansi rumah sakit milik pemerintah tipe B yang belum pernah dilakukan penelitian dan juga kriteria dalam memilih subjek yang terbagi dalam 5 penspesifikasi unit dalam satu gedung, sehingga hal tersebut menjadi urgensi pada penelitian kali ini. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menyelidiki hubungan antar variabel (Creswell, 2014). Dimana variabel dalam penelitian ini menggunakan *burnout* sebagai variabel terikat dan kepribadian *hardiness* sebagai variabel bebas. Teknik koefisien korelasi juga digunakan pada penelitian ini.

Sampel/populasi

Populasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki kesamaan karakteristik (Creswell, 2018). Populasi pada penelitian ini yaitu perawat Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu (IPIT) atau biasa disebut *Intensive Care Unit* (ICU). Sampel merupakan sub kelompok dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti untuk mendapatkan gambaran umum tentang populasi (Creswell, 2018). Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non probability sampling*. Teknik yang digunakan yaitu sampel jenuh atau yang biasa disebut dengan sampel sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal tersebut dilakukan sebagai generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Pembagian anggota populasi yaitu 30 perawat sebagai subjek uji coba dan 55 perawat sebagai subjek penelitian.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan skala *burnout* yang diadaptasi dari teori Maslach (1997); Alam (2022) dan memiliki tiga dimensi yaitu, *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*. Untuk skala kepribadian *hardiness* diadaptasi dari teori Kobasa (1979); Mund (2016) yang memiliki tiga aspek yaitu, *commitment*, *control*, *challenge*. Model yang digunakan dalam skala tersebut yaitu penskalaan likert. Penskalaan likert digunakan karena memiliki reliabilitas yang cukup tinggi dalam sebuah penelitian. Model skala likert tiap item terdiri dari lima kategori jawaban yakni: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N) Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Instrumen dalam penelitian ini menggunakan aitem *favourabel* dan *unfavourabel*.

Uji coba skala kepribadian *hardiness* dan skala *burnout* dilakukan dengan melibatkan 30 perawat. Sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Uji coba skala ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui daya beda aitem pada kedua skala, yaitu skala kepribadian *hardiness* dengan skala *burnout* serta melihat uji reliabilitas pada kedua aitem tersebut.

Uji validitas atau uji daya beda pada variabel X berdasarkan aspek Kepribadian *Hardiness* yang dikemukakan oleh Kobasa, (1979); Mund (2017) dengan 24 aitem untuk dilakukan uji coba. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 2 aitem yang gugur sehingga 22 aitem dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi aitem total yang bergerak dari 0,428 sampai 0,862. Serta Uji Reliabilitas skala kepribadian *hardiness* dihasilkan nilai

koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,938. Hasil koefisien variabel ini dapat dinyatakan sangat reliabel.

Sedangkan, skala *burnout* berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Leither & Maslach (1997); Alam (2022) dengan jumlah 24 aitem untuk dilakukan uji coba. Setelah dilakukan uji validitas menunjukkan bahwa sebanyak 7 butir aitem dinyatakan gugur, sehingga 17 aitem lainnya dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi aitem total yang bergerak dari 0,335 sampai 0,918. Serta uji Reliabilitas skala *burnout* dihasilkan dari nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,936. Hasil koefisien variabel ini dapat dinyatakan sangat reliabel.

Analisis data

Teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi dikarenakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* (X) dengan *burnout* (Y). Data yang diperoleh akan dianalisis dengan pendekatan statistik parametrik. Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Serta menggunakan SPSS 25.0 *for windows* sebagai alat bantu analisis data.

Menurut Sugiyono (2018) uji normalitas yaitu uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data berdistribusi normal ataukah tidak normal pada sebuah kelompok data atau variabel. Uji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Data dianggap berdistribusi normal apabila nilai probabilitas memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Menurut Sugiyono (2018) uji linearitas yaitu uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Data dianggap linear apabila nilai signifikansi menunjukkan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Menurut Purwanto (2016) tujuan hipotesis yaitu untuk menentukan probabilitas bahwa hipotesis didukung oleh fakta atau data empiris. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan teknik statistik tertentu menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25.0 *for windows*, sehingga dapat ditarik kesimpulan atau dibuat interpretasi. Untuk pengujian hipotesis antara kepribadian *hardiness* dengan *Burnout*, peneliti menggunakan analisis korelasional dengan teknik *pearson product moment*. Hasil yang telah melalui uji tersebut terdapat dua kemungkinan yaitu hipotesis diterima atau ditolak.

Hasil

Pengelolaan data pada penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui hasil deskripsi data yang terdiri dari nilai mean, min, max dan juga standar deviasi. Berdasarkan pengelolaan data yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0 *for windows* diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepribadian <i>Hardiness</i>	55	44	110	88,47	17,128
<i>Burnout</i>	55	17	62	32,20	10,860

Pada variabel kepribadian *hardiness* dapat diketahui bahwa mean adalah 88,47 dengan nilai tertinggi 110 dan nilai terendah 44. Sedangkan variabel *burnout* memiliki mean 32,20 dengan nilai tertinggi 62 dan terendah 17.

Uji Normalitas menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* sebagai uji normalitas dengan bantuan *software* SPSS versi 25.0 *for windows*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 2. Kategorisasi Distribusi Normal Data

Nilai F Sig	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Normal
Sig < 0,05	Distribusi Tidak Normal

Hasil uji normalitas pada penelitian ini yang dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* terhadap variabel *burnout* dan variabel kepribadian *hardiness* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Kepribadian <i>Hardiness</i>	0,077	Berdistribusi Normal
<i>Burnout</i>	0,080	Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* diketahui bahwa signifikansi pada variabel kepribadian *hardiness* sebesar 0,077 ($p > 0,05$) dan variabel *burnout* menunjukkan nilai 0,080 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 yang memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.0 *for windows*. Data dapat dikatakan linier apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Tabel 4. Kategorisasi Linieritas Data

Nilai F Sig	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Tidak Linier
Sig < 0,05	Distribusi Linier

Hasil yang diperoleh dari uji linearitas menggunakan *Test for Linearity* pada variabel kepribadian *hardiness* dan variabel *burnout* adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

		Sig	Ket
Kepribadian <i>Hardiness</i>	Between Groups	Linearity	0,000
		Deviation from Linearity	0,561
<i>Burnout</i>			Linier

Berdasarkan tabel yang tertera diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linieritas antara variabel kepribadian *hardiness* dengan *burnout* adalah 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepribadian *hardiness* dan *burnout* adalah linier.

Uji hipotesis pada penelitian ini berguna untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat". Pada penelitian ini uji hipotesis menggunakan *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software* SPSS versi 25.0 *for windows*.

Tabel 6. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Lemah
0.20-0.399	Lemah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.00	Sangat Kuat

Hasil pengujian dengan analisis korelasi *product moment* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Correlation			
		Kepribadian <i>Hardiness</i>	<i>Burnout</i>
Kepribadian <i>Hardiness</i>	Pearson Correlation	1	-0,490
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	55	55
<i>Burnout</i>	Pearson Correlation	-0,490	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	55	55
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat.

Nilai koefisien korelasi yang terdapat pada tabel diatas yaitu sebesar -0,490 ($r = -0,490$). Yang memiliki makna bahwa variabel kepribadian *hardiness* dan *burnout* memiliki korelasi sedang. Tabel diatas juga menunjukkan arah hubungan antara kedua variabel. Arah hubungan pada penelitian ini yaitu negatif dimana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai -0,490 ($r = -0,490$) yang berarti memiliki hubungan berbalik arah. Hubungan berbalik arah ini bermakna bahwa semakin tinggi kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh perawat, maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh perawat, dan begitupun sebaliknya.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat dengan jumlah subjek 55 perawat. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat”. Guna membuktikan hipotesis tersebut, dilakukan uji hipotesis menggunakan uji korelasi *pearson product moment* yang menghasilkan nilai sinifikansi antara variabel kepribadian *hardiness* dengan *burnout* sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout*, sehingga hipotesis yang telah diajukan diterima.

Korelasi *Pearson Product Moment* tidak hanya menghasilkan nilai signifikansi saja, akan tetapi juga menghasilkan koefisien korelasi (r). Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi sebesar $-0,490$ ($r=-0,490$) yang bermakna bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang masuk dalam kategori sedang. Uji ini juga memberikan nilai koefisien korelasi (r) yang menunjukkan arah hubungan di dalam suatu penelitian yakni hubungan yang positif atau negatif. Pada penelitian ini memiliki hubungan arah negatif yang berarti bahwa semakin tinggi kepribadian *hardiness*, maka akan semakin rendah *burnout* yang dialami oleh perawat. Begitu pula sebaliknya, apabila kepribadian *hardiness* rendah, maka semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh perawat.

Burnout terjadi dikarenakan adanya faktor interpersonal seperti sedikitnya dukungan sosial serta adanya faktor intrapersonal seperti usia dan juga kepribadian yang ada, contohnya yaitu kepribadian seperti *hardiness*, self-esteem yang rendah, dan simpati *hardiness* yang mencakup hampir seluruh karakteristik dan konsep (Alarcon *et al*, 2009; Konsareh & Wijono, 2018). Pernyataan tersebut juga didukung oleh pendapat Leiter (1998); Konsareh & Wijono (2018) yang menjelaskan bahwa timbulnya *burnout* disebabkan oleh adanya beberapa faktor, salah satunya yaitu kepribadian. Kedua pernyataan tersebut dapat dikatakan apabila kepribadian *hardiness* rendah pada diri individu, maka juga akan berkaitan dengan tingginya *burnout* yang dialami. Begitu pun sebaliknya, apabila kepribadian *hardiness* tinggi pada diri individu, maka hal tersebut juga berkaitan dengan rendahnya *burnout* yang menimpa diri individu. Terdapat ciri-ciri atau karakteristik individu yang memiliki kepribadian *hardiness* tinggi yaitu bahwa dirinya tertarik dan juga bersemangat dalam menjalani aktivitas di hidupnya, mereka memiliki pengontrolan diri yang kuat, memiliki komitmen dalam hidupnya, dan juga senang akan sebuah tantangan.

Berdasarkan hasil data penelitian yang telah diperoleh, didapatkan mean atau nilai rata-rata pada setiap aspek atau dimensi dari *burnout* yakni pada dimensi *emotional exhaustion* memiliki nilai sebesar 1,98, dimensi *depersonalization* memiliki nilai sebesar 1,86, dan dimensi *personal accomplishment* memiliki nilai sebesar 1,8. Nilai yang diperoleh tersebut, menunjukkan bahwa dimensi *personal accomplishment* memiliki nilai terendah dibandingkan dengan kedua dimensi lainnya. Ketika perawat merasakan penurunan produktivitas, maka mereka cenderung merasa tidak mampu, pekerjaan yang biasa dikerjakan terasa sulit, dan bahkan berkurangnya rasa percaya diri. Hal tersebut biasanya dialami oleh perawat dikarenakan mereka tidak dapat mengatasi tuntutan pekerjaan, hal tersebut juga dapat diperparah oleh faktor kurangnya dukungan sosial dan kesempatan untuk berkembang.

Rata-rata pada dimensi *emotional exhaustion* memiliki nilai tertinggi yang berarti bahwa perawat lebih mudah kelelahan secara emosi yang berakibat pada terkurasnya sumber daya emosional. Hal menjadi sumber utama dari kelelahan ini yaitu pekerjaan yang terlalu berlebihan dan konflik secara pribadi di tempat kerja, mereka umumnya kekurangan energi yang cukup untuk dapat menghadapi orang lain atau bahkan hari lain. Jika kelelahan emosi tersebut terjadi secara terus menerus, maka perawat cenderung tetap merasa lelah meskipun telah beristirahat dengan cukup. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wirati dkk. (2020) yang menyebutkan bahwa pada dimensi *exhaustion* memiliki skor paling banyak yang mengindikasikan bahwa perawat mengalami kelelahan emosional dan fisik dikarenakan perasaan lelah yang mengakibatkan mereka merasa energinya habis dalam bekerja sehingga enggan melakukan pekerjaan yang baru dan bahkan enggan melakukan interaksi dengan orang lain. Penelitian tersebut juga selaras dengan pendapat Ekawanti & Mulyana (2016) yang menyebutkan bahwa kelelahan emosional ditandai dengan terkurasnya energi yang dimiliki, berkurangnya sumber emosional dalam diri seperti rasa kasih, empati, dan perhatian, sehingga pada akhirnya memunculkan perasaan tidak mampu lagi dalam memberikan pelayanan kepada orang lain.

Dimensi *depersonalization* yang menunjukkan bahwa banyak pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati atau bahkan sinis. Di sisi lain, *depersonalisasi* merupakan sikap, perasaan, maupun pandangan negatif terhadap penerima layanan. Dimensi *personal accomplishment* menunjukkan bahwa perawat cenderung memberikan penilaian negatif kepada diri sendiri, merasa tidak berdaya, menganggap tugas yang diberikan terlalu berlebihan, dan tidak mampu melakukan tugasnya. Sedangkan penurunan pencapaian kepuasan diri ditandai dengan kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan (Ekawanti & Mulyana, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu kepribadian *hardiness*. Hal tersebut disebabkan karena kepribadian *hardiness* merupakan faktor yang dianggap memiliki fungsi sebagai perlindungan terhadap *burnout*. Menurut Kobasa (1979): Kobasa *et al* (1982) yang menyebutkan bahwa kepribadian *hardiness* merupakan karakteristik atau ciri-ciri kepribadian yang memiliki fungsi sebagai sumber daya yang dianggap ampuh dalam melawan efek negatif dari stress yang bersumber akibat pekerjaan. Kepribadian *hardiness* tersebut lah yang nantinya akan mempengaruhi bagaimana perawat bersikap dan bertindak dalam melakukan aktivitas di hidupnya. Apabila lingkungan kehidupan perawat terutama pekerjaan merupakan lingkungan yang positif, maka akan berpengaruh terhadap kepribadian *hardiness* yang dimilikinya. Perawat dapat memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi apabila ia dapat mempersepsikan atau memandang peristiwa yang terjadi di hidupnya yang berpotensi menimbulkan tekanan sebagai sesuatu yang tidak terlalu mengancam. Apabila perawat memiliki sikap tersebut, maka perawat akan bekerja secara optimal dan bersemangat sehingga pekerjaan dapat selesai dengan sempurna. Pekerjaan dapat selesai dengan sempurna juga didukung oleh lingkungan positif di tempat kerja tersebut.

Berdasarkan penelitian yang diperoleh, rata-rata aspek kepribadian *hardiness* yang terdiri dari aspek *commitment* memiliki nilai sebesar 4,06, aspek *control* memiliki nilai sebesar 3,97, dan aspek *challenge* memiliki nilai sebesar 4,02. Aspek *control* memiliki nilai terendah dibandingkan dengan kedua aspek lainnya. Seperti yang diketahui bahwa perawat cenderung percaya dan bertindak seolah-olah dapat mempengaruhi pengambilan peristiwa yang terjadi di sekitarnya melalui usaha sendiri serta merasa bahwa dirinya memiliki kendali atas hidupnya. Namun, terkadang mereka kesulitan untuk mengontrol emosinya, hal tersebut bersumber dari berbagai faktor seperti pasien *overload* dan bahkan ketika kurangnya dukungan yang diperoleh dari keluarga. Peran instansi juga sangat berpengaruh dikarenakan apabila instansi menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas sumber daya yang ada, maka tidak akan terjadi yang namanya kelebihan beban kerja. Sehingga perawat kemungkinan besar tidak akan mengalami kelelahan yang berakibat pada hilangnya kontrol diri.

Hasil rata-rata menunjukkan bahwa aspek *commitment* termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut selaras dengan kecenderungan untuk dapat melibatkan diri dalam segala aktivitas di hidupnya dan memiliki keingintahuan yang tinggi terhadap lingkungan sekitar. Perawat selalu dituntut untuk berperilaku dan bertindak sesuai SOP rumah sakit sehingga mereka tidak dapat melakukan segala sesuatu sesuai kemauannya sendiri, mereka selalu berpedoman pada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, bahkan mereka juga tidak dapat keluar sewaktu-waktu. Dengan adanya hal tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat terikat oleh pekerjaannya sehingga memiliki komitmen dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Sukmono (2009); Olivia (2014) yang menyebutkan bahwa pada aspek komitmen, karyawan merasa yakin terhadap apa yang mereka lakukan serta melibatkan diri sepenuhnya terhadap pekerjaan. Pada aspek kontrol, karyawan percaya dan bertindak dengan yakin bahwa diri sendirilah yang menentukan *reward* dan hukuman yang diterima dalam hidup. Perawat yang memiliki kontrol diri dalam hidupnya cenderung dapat mengendalikan segala hal yang terjadi. Ketika permasalahan datang, mereka dapat mengontrolnya dan menyelesaikan permasalahan tersebut

dengan baik. Sedangkan yang ketiga yaitu aspek tantangan, perawat yang memiliki aspek tantangan dalam hidupnya dapat mengatur dan mengorganisasikan masalah yang dihadapinya sehingga dapat berpikir positif dan mengubah keadaan yang menegangkan menjadi menyenangkan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dikemukakan oleh Sukmono (2009); Olivia (2014) mengenai aspek tantangan yang menyebutkan bahwa mereka percaya bahwa perubahan yang ada merupakan hal yang normal sehingga mereka tidak terpaku pada kondisi yang stabil.

Burnout yang dialami perawat berkaitan dengan kepribadian *hardiness* yang dimiliki perawat. Ketika perawat merasa beban kerja yang didapat terlalu tinggi, rekan sejawat kurang pengertian, dan selalu dituntut untuk melakukan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan standart rumah sakit, juga selalu dituntut untuk memenuhi tuntutan pelayanan secara maksimal dari pasien, maka mereka akan lebih mudah kelelahan yang mengakibatkan terjadinya *burnout*. Perawat yang mengalami *burnout* menjadi tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya, kurang mampu memberikan layanan kepada pasien, sedikit motivasi untuk melakukan pekerjaan, merasa bahwa dirinya tereksplotasi namun tidak dihargai, bahkan muncul rasa tidak suka terhadap suatu pekerjaan. Sehingga dengan adanya hal tersebut dapat merugikan diri sendiri dan juga instansi.

Lain halnya apabila instansi dapat memberikan tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas yang ada, selalu meningkatkan kompetensi perawat dengan melakukan berbagai hal yang positif seperti seminar dan juga pelatihan, maka perawat dapat merasa lebih bersemangat menjalankan pekerjaan dan merasa bahwa instansi peduli dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga hasil yang didapatkan juga dapat lebih optimal. Peran instansi dalam memberikan *reward* kepada perawat juga dapat mengoptimalkan pekerjaannya, dikarenakan perawat merasa dihargai tenaga dan jerih payahnya selama bekerja. Hal tersebutlah yang menjadi alasan mengapa instansi juga sangat berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan sehingga hal tersebut dapat meminimalisir terjadinya *burnout* yang kemungkinan dapat dialami oleh perawat.

Pernyataan diatas didukung oleh Irawan & Rahayu (2019) yang menyebutkan bahwa kepribadian *hardiness* didefinisikan sebagai karakteristik kepribadian yang ditandai dengan komitmen kuat pada diri seseorang yang melibatkan kemampuan untuk mengontrol peristiwa yang tidak menyenangkan dan memberi makna positif terhadap kejadian yang dialaminya sebagai suatu tantangan yang wajar sehingga individu lebih tahan terhadap stress. Lebih lanjut, menurut Maddi (2015); Tias Sastia & Rustika (2021) Individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi akan menafsirkan peristiwa kehidupan yang penuh dengan stresor dengan cara yang bermakna serta mencerminkan tingginya komitmen dan kontrol diri terhadap peristiwa-peristiwa yang menantang, juga melihat tantangan tersebut sebagai peluang pertumbuhan.

Kepribadian *hardiness* bukan menjadi faktor utama terjadinya *burnout*, akan tetapi terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi terjadinya *burnout*. Hal tersebut diketahui dari hasil koefisien determinan yang menunjukkan bahwa nilai dari variabel *burnout* dengan kepribadian *hardiness* sebesar 0,240 atau 24%. Hal ini memiliki pengertian bahwa pada variabel kepribadian *hardiness* hanya dipengaruhi 0,240 atau 24% dari variabel *burnout* dan sebanyak 0,760 atau 76% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti, jenis kelamin, status kepegawaian, kepemimpinan, dll. Penelitian diatas tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Ramdan & Fadly (2016) yang menyatakan bahwa terdapat lebih dari setengah atau 56% perawat yang bekerja di RS AHM Samarinda mengalami *burnout*. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa jenis kelamin, beban kerja, status kepegawaian, kepemimpinan, dan dukungan keluarga berhubungan dengan *burnout*.

Berkaitan dengan hasil diatas, didukung juga oleh pendapat Septilla & Maryanti (2019) Jika dilihat dari faktor individual selain faktor kepribadian, terdapat faktor demografi dan juga sikap kerja yang dapat mempengaruhi *burnout*. Demografi dapat dilihat dari bagaimana usia mempengaruhi tingkat *burnout* atau dapat dilihat dari status individu yang belum menikah akan

lebih rentan terhadap *burnout* dibandingkan dengan individu yang sudah menikah. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga memiliki kemungkinan *burnout* yang juga lebih tinggi dikarenakan terdapat besarnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki dibandingkan dengan individu yang tingkat pendidikannya rendah. Selain itu, sikap kerja juga dapat mempengaruhi *burnout* dikarenakan individu memiliki tujuan dan harapan terhadap pekerjaannya, harapan yang tinggi dapat menjadikan individu bekerja terlalu keras dan ketika usaha keras tidak membuahkan hasil yang diharapkan, maka hal tersebutlah yang dapat mengakibatkan individu rentan mengalami *burnout*.

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat. Setelah dilakukannya uji hipotesis, maka dapat diketahui bahwa adanya hubungan antara variabel kepribadian *hardiness* dan *burnout* signifikan negatif sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.

Hubungan korelasi yang dimiliki antar variabel tersebut masuk dalam kategori sedang dengan arah negatif yang memiliki makna bahwa apabila kepribadian *hardiness* tinggi, maka tingkat *burnout* akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, apabila kepribadian *hardiness* rendah, maka tingkat *burnout* juga akan semakin tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan yaitu, bagi pihak rumah sakit diharapkan dengan adanya penelitian ini lebih memperhatikan *burnout* para perawat, salah satu caranya yaitu instansi dapat mengadakan pelatihan ketangguhan (*hardiness*) untuk para perawat. Dengan adanya hal tersebut, diharapkan pelatihan yang diikuti oleh para perawat dapat meningkatkan kepribadian *hardiness*. Selain itu, instansi juga perlu untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada para perawat.

Bagi Responden, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perawat dalam meningkatkan kepribadian *hardiness*. Salah satu cara meningkatkan kepribadian *hardiness* yaitu dengan cara mengikuti berbagai hal-hal positif seperti seminar yang berhubungan dengan ketangguhan diri. Selain itu perawat juga diharapkan dapat memiliki kontrol diri yang kuat sehingga mampu menyelesaikan seberat apapun masalah.

Untuk peneliti selanjutnya, maka diharapkan untuk dapat meneliti faktor-faktor lain yang memiliki hubungan dengan topik *burnout* seperti, karakteristik pekerjaan, karakteristik jabatan, dan lain sebagainya. Pada peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti subjek dengan jumlah yang lebih luas dan bervariasi.

Daftar Pustaka

- Alam, D. R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout)*. Penerbit Kampus.
- 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.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Ekawanti, S., & Mulyana, O. P. (2016). Regulasi Diri dengan Burnout pada Guru. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 6(2), 113. <https://doi.org/10.26740/jptt.v6n2.p113-118>
- Hamida, C. S., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* Dengan *Psychological Well-Being* Pada Karyawan. 9, 5.

- Hayati, R. A., & Wibawanti, I. (2022). Pengaruh Kepribadian Hardiness Dan Strategi Coping Terhadap Burnout Pada Pekerja Di Masa Pandemi COVID-19. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 37–50. <https://doi.org/10/grspxz>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. UNESA University Press.
- King, L. A. (2017). *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif*. Salemba Humanika.
- Kobasa, S. C. (1979). *Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness*. <https://doi.org/10/d2whdc>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). *Hardiness and Health: A Prospective Study*. <https://doi.org/10/b2g2vf>
- 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/grs8vh>
- Kutlururkan, S., Sozeri, E., Uysal, N., & Bay, F. (2016). Resilience and burnout status among nurses working in oncology. *Annals of General Psychiatry*, 15(1), 33. <https://doi.org/10/f9bm75>
- Mahardika, N. (2017). *Kesehatan Mental*. Badan Penerbit Universitas Muria Kudus.
- Maramis, J. R., & Cong, J. (2019). Relationship of Hardiness Personality With Nurse Burnout. *Abstract Proceedings International Scholars Conference*, 7(1), 434–446. <https://doi.org/10.35974/isc.v7i1.1046>
- Mariana, E. R., Suroto, S., & Rezki, N. F. (2020). Hubungan Karakteristik Dan Stres Kerja Perawat Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Di IGD Dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 139. <https://doi.org/10/grspxx>
- Marisa, P. A. A., & Utami, L. H. (2021a). Halaman 29-4K0 ontribusi Stres Kerja dan Hardiness pada Burnout Pekerja. 9(1).
- Marisa, P. A. A., & Utami, L. H. (2021b). Halaman 29-40 Kontribusi Stres Kerja dan Hardiness pada Burnout Pekerja. 9(1), 29–40.
- Mund, P. (2016). Kobasa concept of hardiness. *international research journal of engineering, IT & scientific research*, 2(1), 34–40.
- Oktaviani, E. A., & Indrawati, E. (2019). *Penyesuaian Diri Dan Dukungan Keluarga Dengan Kepribadian Tangguh Santriwati Tahun Pertama Pondok Pesantren X Cikarang*.
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian Hardiness Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank. 02, 01. <https://doi.org/doi.org/10.22219/jipt.v2i1.1774>
- Pertiwi, M., Andriany, A. R., & Pratiwi, A. M. A. (2021). Hubungan Antara Subjective Well-Being dengan Burnout pada Tenaga Medis Di Masa Pandemi Covid-19. *Syntax Idea*, 3(4), 857. <https://doi.org/10/grspwx>
- Purwanto, Dr. E. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Pelajar.
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 82. <https://doi.org/10/grspvx>
- Ramdan, I. M., & Fadly, O. N. (2016). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. 4, 2. <https://doi.org/doi.org/10.24198/jkp.v4i2.240>
- Rezaei, S., Karami Matin, B., Hajizadeh, M., Soroush, A., & Nouri, B. (2018). Prevalence of burnout among nurses in Iran: A systematic review and meta-analysis. *International Nursing Review*, 65(3), 361–369. <https://doi.org/10.1111/inr.12426>
- Rikomah, S. E. (2017). *Farmasi Rumah Sakit*. Deepublish.
- Santrock, J. W. (2002). *Life-span development* (8th ed). developmental psychology.
- Septilla, A. E., & Maryanti, N. S. (2019). *Hardiness dan Burnout pada Petugas Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri)*. 10, 2.

- Sholehah, B., & Munir, Z. (2023). *Volume 5 Nomor 1, Februari 2023 e-ISSN 2715-6885; p-ISSN 2714-9757* <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>. 5(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tias Sastia, I. G. A. P., & Rustika, I. M. (2021). Peran Hardiness dan Kecerdasan Emosional terhadap Burnout pada Penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(1), 12. <https://doi.org/10.24843/JPU.2021.v08.i01.p02>
- Velando-Soriano, A., Ortega-Campos, E., Gómez-Urquiza, J. L., Ramírez-Baena, L., De La Fuente, E. I., & Cañadas-De La Fuente, G. A. (2020). Impact of social support in preventing burnout syndrome in nurses: A systematic review. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1). <https://doi.org/10/ggwjbw>
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v3i1.468>