

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN *HARDINESS PERSONALITY* DAN *BURNOUT* PADA
PERAWAT RUMAH SAKIT**



Oleh :

Yulhaida (14320093)

Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

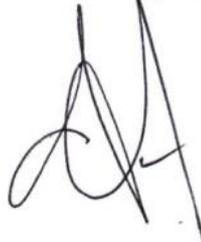
NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN *HARDINESS PERSONALITY* DAN *BURNOUT* PADA
PERAWAT RUMAH SAKIT

Telah Disetujui Pada Tanggal

04 JUN 2018

Dosen Pembimbing Utama



(Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi)

HUBUNGAN *HARDINESS PERSONALITY* DAN *BURNOUT* PADA
PERAWAT RUMAH SAKIT

Yulhaida

Annisa Miranty Nurendra

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara *Hardiness Personality* dan *Burnout* pada perawat Rumah Sakit. Hipotesis awal yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *Hardiness Personality* dan *Burnout* pada perawat Rumah Sakit. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, yaitu berjumlah 100 orang. Penelitian ini menggunakan skala *Occupational Hardiness Questionnaire* yang disusun oleh Jimenez, Munoz, Hernandez, dan Blanco (2014) di mana skala ini dikembangkan dari teori Kobasa (1979) dan berjumlah 17 aitem. Sedangkan untuk skala *Burnout* menggunakan skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI) berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1981). Skala ini merupakan skala *likert* dengan rentang skor satu sampai tujuh dan berjumlah 25 aitem. Hasil analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* menunjukkan nilai sebesar $r = -0,230$ ($p=0,006$), yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara *Hardiness Personality* dan *Burnout* pada perawat Rumah Sakit. Sehingga, hipotesis penelitian diterima.

Kata kunci : *Hardiness Personality, Burnout*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN *HARDINESS PERSONALITY* AND
BURNOUT AMONG NURSES IN HOSPITAL**

Yulhaida

Annisa Miranty Nurendra

ABSTRACT

This study aims to explore the correlation between hardiness personality and burnout on nurses in Pekanbaru Hospital. This study uses two scales, the first scale is occupational hardiness questionnaire (Jimenez, Munoz, Hernandez, and Blanco, 2014) on participants with 17 items. Second scale is Maslach Burnout Inventory (MBI) to measure burnout on participants with 22 items created by Maslach and Jackson (1981). Analysis data result using Product Moment Technique found that there is negative correlation between hardiness personality and burnout on nurses ($p=0.006$; $r= -0.230$), which means higher hardiness personality will lower burnout on nurses.

Keywords: Hardiness personality, Nurses, Burnout

Pengantar

Pada masa sekarang ini peran dan fungsi tenaga kesehatan sangatlah penting. Kehadiran tenaga kesehatan penting dalam setiap sendi-sendi kehidupan masyarakat untuk memberikan pelayanan kesehatan melalui rumah sakit dan layanan kesehatan lainnya. Pelayanan kesehatan sendiri merupakan upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi baik secara sendiri atau bersama-sama untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan perseorangan, kelompok ataupun masyarakat (Loomba dalam Azwar, 1994). Menurut Yoga (2000), kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit perlu terselenggara secara profesional sehingga dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa pelayanan kesehatan. Untuk mewujudkan hal itu, maka kualitas tenaga kesehatan yang berperan di Rumah Sakit haruslah benar-benar profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Salah satu tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit adalah perawat, perawat menjadi tenaga kesehatan yang terbanyak jumlahnya dan terdepan dalam memberikan layanan kesehatan (Anna & Efendi, 2012). Hal ini dikarenakan asuhan keperawatan berlangsung selama 24 jam. Perawat harus tetap ada untuk melakukan berbagai hal berkaitan dengan perawatan pasien (Tjiptoheryanto & Nagib, 2008). Menurut UU kesehatan no. 23, perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan.

Perawat merupakan ujung tombak yang menentukan kualitas pelayanan Rumah Sakit (Asih & Trisni, 2015; Blando, O'hagan, Casteel, Nocera, & Peek-Asa, 2013). Pelayanan yang berkualitas berarti memiliki tata kelola yang baik dan tenaga kerja yang berkompeten (Olivia, 2014). Oleh karena itu, perawat di Rumah Sakit hendaknya memiliki kompetensi yang baik dan dapat diandalkan, walaupun dalam proses pelaksanaannya tidak menutup kemungkinan terjadinya konflik yang dapat mempengaruhi pekerjaan para tenaga kerja kesehatan tersebut.

Berdasarkan data penelitian If, Mansun dan Huda (2014) terdapat peningkatan *turn over* tenaga kesehatan di Rumah Sakit pada tahun 2012 dibandingkan tahun 2011 sebesar 2%. Fenomena ini berbanding terbalik dengan *turn over* tenaga non kesehatan yang cenderung menurun di tahun 2012 dibandingkan tahun 2011 sebesar 2%. Selain itu, proporsi *turn over* karyawan Rumah Sakit didominasi oleh tenaga kesehatan yaitu sebesar 60%. Hasil survei yang dilakukan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 juga menunjukkan sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, perawat sering mengalami lelah, tidak bisa istirahat karena beban kerja yang tinggi dan menyita waktu.

Fenomena-fenomena yang terjadi pada perawat merupakan fenomena stress kerja yang apabila terjadi secara terus menerus akan mengakibatkan dampak jangka panjang, sehingga muncul suatu kelelahan kerja atau *burnout*. Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan National Safety Council (2004) bahwa *burnout* merupakan akibat kelebihan beban kerja yang paling umum. Gejala khusus pada

burnout ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, sering absen, dan mengalami sakit.

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu perawat yang ada di Rumah Sakit Pekanbaru mengatakan bahwa pekerjaan perawat itu dibagi berdasarkan *shift* kerja. Jam kerja *shift* terbagi tiga, yaitu *shift* pagi dimulai pada pukul 07.00-14.00 WIB, kemudian *shift* kerja sore yang dimulai dari jam 14.00-21.00 WIB, dan *shift* kerja malam pada pukul 21.00-07.00 WIB. Namun walaupun terdapat jam kerja *shift*, sering terjadi *shift* kerja *overtime* yang membuat perawat menjadi *burnout*. *Burnout* pada perawat yang bertugas pada *shift* malam mengatakan lebih lelah dibandingkan dengan *shift* kerja pagi maupun sore. Kemudian terdapat keluhan lain yang diutarakan oleh perawat, dari segi keluhan fisik, keluhan tersebut seperti pusing, sakit kepala, kelelahan pada kaki, nyeri pada bagian leher dan punggung, susah tidur diakibatkan pola tidur yang tidak teratur. Dari segi keluhan non fisik, adanya perasaan cemas, perasaan mudah panik, kerumitan pendataan pasien yang harus dilakukan dengan teliti. Bahkan perawat memilih sikap untuk acuh tak acuh dengan masalah tidak selesainya dokumentasi ini dikarenakan memang tidak ada pilihan lain dan harus menangani pasien lainnya. Perasaan mudah panik, cemas, tegang merupakan bentuk stress pada perawat, dengan stress yang berkepanjangan akan memunculkan *burnout* pada perawat.

Menurut Pines dan Arosen (dalam Purba, Yulianto, & Widyanti, 2007) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. Stanley (dalam Amelia &

Zulkarnain, 2005), mengatakan *burnout* pada dasarnya bukan gejala dari stres kerja tetapi merupakan hasil dari stres kerja yang tidak dapat dikendalikan. Jadi, *burnout* merupakan suatu respon terhadap kondisi kerja yang stres. *Burnout* bisa dikategorikan sebagai kondisi fisik, emosi, dan kelelahan mental. Seseorang yang memiliki kondisi ini akan kehilangan energi, semangat hidup, dan kepercayaan diri (Larson, 2011).

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) faktor yang mempengaruhi *burnout* terbagi dalam faktor situasional dan faktor individual. Pertama, faktor situasional meliputi karakteristik pekerjaan yang berhubungan dengan tuntutan pekerjaan yang ditanggung oleh individu. Kedua, jenis pekerjaan yang melibatkan tekanan emosional terutama pada jenis pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain. Ketiga, karakteristik organisasi yang merupakan suatu hubungan timbal balik antara kinerja yang diberikan individu sebagai karyawan dan jaminan kesejahteraan karyawan oleh organisasi. Faktor selanjutnya adalah faktor individual yang meliputi tiga bagian yaitu, pertama ada demografik yang mempengaruhi *burnout* berdasarkan tingkat usia, jenis kelamin, status dan tingkat pendidikan. Kedua, kepribadian yang mempengaruhi *burnout* berdasarkan jenis kepribadian, harga diri, lokus kontrol eksternal dan sikap kerja.

Berdasarkan kedua faktor yang mempengaruhi *burnout* terdapat faktor kepribadian, yang ada dalam diri individu untuk menerima dan menghadapi sesuatu yang terjadi dalam kehidupan (Kobasa & Maddi, dalam Hatta, 2015). Menurut Baumeister dan Vohs (2007) mendefinisikan *hardiness* sebagai trait kepribadian yang diasosiasikan dengan kemampuan individu untuk mengatur dan

merespon kejadian yang dialami yang dapat menimbulkan stres dengan mengubah lingkungan yang berpotensi buruk menjadi kesempatan untuk belajar. Santrock (2002) menyatakan *hardiness* adalah gaya kepribadian yang dikarakteristikan oleh suatu komitmen, pengendalian, dan persepsi terhadap masalah-masalah sebagai tantangan. Sarafino dan Smith (2011) menyatakan, *hardiness* merupakan suatu struktur kepribadian yang membedakan individu dalam menanggapi lingkungan yang penuh dengan stres. Menurut Cooper dan Schindler (2015) *hardiness* adalah kemampuan menanggung penderitaan, atau jika dikaitkan dengan stres, *hardiness* adalah kemampuan bertahan dalam situasi stres tanpa merasa tertekan.

Menurut Smet (2008) salah satu pola kepribadian yang dianggap dapat menjaga individu tetap sehat di tempat kerja walaupun mengalami *burnout* adalah *hardiness personality*. Jika individu memiliki kepribadian *hardiness* maka karyawan tersebut akan menjadi individu yang memiliki kepribadian tangguh dalam menghadapi segala tantangan dalam pekerjaannya (Kobasa dalam Jimenez, Munoz, Hernandez, & Blanco, 2014). Olivia (2014) mengungkapkan bahwa *hardiness* merupakan sebuah cara pandang positif terhadap peristiwa yang dialami oleh individu meningkatkan standar hidup serta mengubah hambatan yang ada menjadi sumber pertumbuhan. *Hardiness* adalah sifat pribadi yang menyesuaikan cara individu mengatasi situasi stres dan membantu mereka untuk mengubah situasi stres menjadi peluang untuk meningkatkan kinerja, kepemimpinan, kesehatan dan pertumbuhan mental (Maddi, 2002). *Hardiness personality*

merupakan suatu karakteristik yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi yang menekan.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kepribadian seseorang memiliki hubungan dengan *burnout*. Menurut Kobasa (1979) kepribadian tahan banting (*hardiness personality*) merupakan karakteristik kepribadian yang memiliki fungsi sebagai sumber perlawanan saat individu menemui suatu kejadian yang mengancam. *Hardiness personality* merupakan kepribadian yang dapat menyesuaikan dirinya terhadap tuntutan secara tepat dan efektif. Karakter *hardiness* memandang suatu perubahan sebagai tantangan bukan ancaman, berkonsentrasi pada komitmen, dan mempunyai *locus of control* internal. Karakter ini disebut *three C's of Health* yaitu *challenge*, *commitment*, dan *control*. Ketiga hal ini merupakan interpretasi yang adaptif terhadap kejadian menekan menurut Kobasa (dalam Geric & Zimbardo, 1996; Greenberg, 2002).

Perawat yang memiliki kerangka pikir positif, kecerdasan emosi, keterampilan dan suasana yang kondusif akan membuat perawat terhindar dari *burnout*, sehingga nantinya bisa memberikan pelayanan kesehatan yang profesional. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Sifat-sifat tersebut haruslah didukung oleh *hardiness personality*. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka faktor kepribadian yang mempengaruhi *burnout* bisa diasumsikan yaitu salah satunya *hardiness personality*. Maka dari itu penelitian ini akan membahas bagaimana hubungan *hardiness personality* dan *burnout* pada perawat rumah sakit.

Metode Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan jumlah responden sebanyak 50 orang pada *tryout*, serta 100 pada pengambilan data terpakai. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam skala, yaitu skala *hardiness personality* dan skala *burnout*.

Penelitian ini menggunakan skala *hardiness personality* di adaptasi dari *Occupational Hardiness Questionnaire* yang disusun oleh Jimenez, dkk (2014) di mana skala ini dikembangkan dari teori Kobasa (1979), di antaranya yaitu komitmen, control dan tantangan. Skala ini merupakan skala *likert* dengan rentang skor satu sampai tujuh dan berjumlah 17 aitem. Skala *hardiness personality* ini menggunakan empat alternatif jawaban yaitu sangat tidak setuju diberi nilai 1, tidak setuju diberi nilai 2, setuju diberi nilai 3, sangat setuju diberi nilai 4. Untuk aitem *unfavorable*, penilaiannya berkebalikan dengan aitem *favorable*.

Pada skala *burnout* diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1981) dengan aspek di antaranya yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Skala ini merupakan skala *likert* dengan rentang skor satu sampai tujuh dan berjumlah 22 aitem. Skala *burnout* ini menggunakan tujuh alternatif jawaban yaitu tidak pernah diberi nilai 1, hampir tidak pernah diberi nilai 2, jarang diberi nilai 3, terkadang diberi nilai 4, sering diberi nilai 5, sangat sering diberi nilai 6, dan selalu diberi nilai 7. Untuk aitem *unfavorable*, penilaiannya berkebalikan dengan aitem *favorable*.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program perhitungan statistik *software* SPSS versi 21. Dengan bantuan *software* tersebut analisis yang dilakukan peneliti adalah uji validitas dan reliabilitas skala, uji normalitas dan linieritas data, dan uji hipotesis. Uji hipotesis yang dilakukan menggunakan metode analisis korelasi spearman.

Hasil Penelitian

Setelah uji normalitas dan linearitas dilakukan dan sebaran data *hardiness personality* terbukti normal dan *burnout* tidak normal. Hubungan antar variabel independen dan variabel dependen linear, maka dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis spearman. Perhitungan analisis hipotesis menggunakan bantuan *software* SPSS 21 *for windows*, dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil uji hipotesis

Variabel	Spearman's rho		
	R	Sig.	Ket.
<i>Hardiness personality</i> dan <i>Burnout</i>	-0.230	0.021	Signifikan

Hasil uji hipotesis antara variabel *hardiness personality* dan *burnout* pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0.230 dengan nilai signifikan sebesar 0.021 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan dengan arah hubungan negatif antara variabel *hardiness personality* dan *burnout*, di mana semakin tinggi *hardiness personality* yang dimiliki individu, maka semakin rendah peluang munculnya *burnout*, dan begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, maka hipotesis penelitian yang mengatakan

bahwa terdapat hubungan antara variabel *hardiness personality* dan *burnout* pada perawat diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara *hardiness personality* dan *burnout* pada perawat rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara *hardiness personality* dan *burnout* pada perawat. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r) sebesar -0.230 dan $p = 0.021$ ($p < 0.05$). Artinya semakin tinggi *hardiness personality* pada perawat maka semakin rendah *burnout* yang akan dialami oleh perawat. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness personality* maka akan semakin tinggi *burnout* yang akan dialami oleh perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian Indraswari dan Desiningrum (2014) menyatakan bahwa *hardiness personality* memberikan sumbangan sebesar 58,7% terhadap variabel *burnout*. Keadaan ini menjelaskan bahwa *burnout* pada perawat dipengaruhi oleh *hardiness personality* dengan arah hubungan negatif di mana semakin tinggi *hardiness* maka tingkat *burnout* semakin rendah. Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hatta (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan ($r = -0.230$ dan $p < 0.05$) antara *hardiness personality* dengan *burnout* pada perawat.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif *hardiness personality* terhadap *burnout* pada perawat sebesar 0.279. Hal tersebut menggambarkan bahwa *hardiness personality* memberikan pengaruh sebesar

27.9% terhadap *burnout* pada perawat. Hal tersebut sejalan dengan *statement* yang dinyatakan oleh Maslach, dkk (2001) bahwa kecenderungan perawat untuk mengalami *burnout* sangat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya *hardiness personality* yang dimiliki oleh individu tersebut. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Haqqe dan Leggat (2010) dapat menjelaskan peran *hardiness personality* yang dianggap memainkan peran penting dalam membantu petugas layanan kesehatan terutama perawat di lingkungan kerja yang emosional dan penuh tekanan.

Peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa kekurangan dan kelemahan dalam penelitian ini. Kelemahan yang pertama peneliti belum mempertimbangkan faktor-faktor lain dalam pengambilan data terpakai ini yaitu peneliti tidak memperhatikan faktor jenis kelamin perawat yang dapat mempengaruhi perawat mengalami *burnout*, karena berdasarkan teori perempuan lebih rentan mengalami *burnout*. Peneliti dapat menggunakan subjek penelitian perempuan saja. Masa kerja perawat juga tidak diperhatikan oleh peneliti hal ini dapat mempengaruhi sikap perawat dalam menghadapi *burnout*, sebab semakin banyak pengalaman perawat juga dapat menghadapi *burnout* dengan baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif yang diperoleh melalui penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *hardiness personality* dan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit, dengan arah hubungan

negatif, di mana semakin tinggi *hardiness personality* pada perawat maka akan semakin rendah *burnout* yang dialami perawat di Rumah Sakit. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness personality* maka akan semakin tinggi *burnout* yang dimiliki perawat. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis antara variabel *hardiness personality* dan *burnout* yang menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0.230 dengan nilai signifikansi sebesar 0.021 ($P < 0,05$), yang artinya terdapat hubungan negatif antara kedua variabel penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina diharapkan dapat berupaya untuk meningkatkan *hardiness personality* sehingga bisa memiliki kepribadian tangguh dalam menghadapi segala tantangan dalam pekerjaan sebagai perawat dan tetap berupaya untuk mempertahankan tingkat *burnout* yang rendah dengan selalu berpikiran positif dalam memberikan pelayanan kesehatan, melatih diri untuk memiliki kecerdasan emosi, dan meningkatkan keterampilan diri.

2. Bagi Pihak Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Pihak Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru diharapkan dapat membantu para perawat untuk meningkatkan *hardiness personality*. Hal

tersebut dilakukan sebagai upaya untuk meminimalisir munculnya *burnout* sehingga pelayanan kesehatan di Rumah Sakit bisa lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dengan topik yang sama, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan subjek atau sampel penelitian yang berbeda atau penelitian yang dilakukan di tempat lain. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan perbaikan skala yaitu dengan lebih memperhatikan indikator-indikator tiap aspek yang akan dijadikan aitem dalam skala, sehingga aitem benar-benar valid dan tidak menyebabkan responden cenderung untuk memilih pernyataan yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anna, K., & Effendy. (2012). *Kajian Sumber Daya Manusia Kesehatan di Indonesia*. Jakarta : Salemba Medika.
- Asih, F., & Trisni, L. (2015). Hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat gawat darurat di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. *Psikomedia*, 14(1),11-23.
- Azwar, Azrul. (1994). *Program Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan (Aplikasi Prinsip Lingkaran Pemecahan Masalah)*. Jakarta : Yayasan Penerbitan Ikatan Dokter Indonesia.
- Blando, J. D., O'Hagan, E., Casteel, C., Nocera, M., & Peek-Asa, C. (2013). Impact of hospital security programs and workplace aggression on nurse perceptions of safety. *Journal of Nursing Management*, 21.
- Gerric, R. J., & Zimbardo, P.G. (1996). *Psychology and life*. Boston : Pearson.
- Hatta, R. H. (2015). Peranan beban kerja, *hardiness* dan ikhlas pada *burnout*. *Tesis*. Yogyakarta : Magister Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Haqqe, A & Leggat, S. (2010). Enhancing hardiness among health-care workers: the perceptions of senior managers. *Health Services Management Research*, 23, 54–59. DOI: 10.1258/hsmr.2009.009018
- If, N., Mansur, M., & Huda, S. (2014). Faktor pembentuk kepuasan kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran*, 28(1).
- Indraswari, D., & Desiningrum, D. R. (2014). Hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada perawat di rumah sakit umum daerah Kabupaten Batang. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Jimenez, B. M., Munoz, A. R., Hernandez, E. G., & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the occupational hardiness questionnaire. *Scientific Journal*. 26(2), 207-214. DOI: 10.7334/psicothema2013.49
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Larson, R., W. (2011). Positive development in a disorderly world. *Journal Of Research On Adolescenc.*, 21(2), 317-334. DOI:10.1111/j.1532-7795.2010.00707.x

- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal*, 54, 173-185.
- 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.
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian tahan banting dengan prestasi kerja pada karyawan bank. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(01), 115.
- Purba, J., Yulianto, R., dan Widyanti, E. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5 (1), 77-87.
- Tjiptoheryanto, P., & Nagib, L. (2008). *Pengembangan sumber daya manusia diantara peluang dan tantangan*. Jakarta : LIPI Press.