

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

**SKRIPSI**



Oleh:

**YULHAIDA**

**14320093**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

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

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia  
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Oleh:

YULHAIDA

14320093

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2018**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi Dengan Judul:

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

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia  
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana  
S-1 Psikologi

Pada Tanggal:

04 JUN 2018

Mengesahkan,  
Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia

Ketua Prodi Psikologi



Rumiani, S.Psi., M.Psi.

Dewan Penguji

1. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.
2. Rumiani, S.Psi., M.Psi
3. Ike Agustina, S.Psi., M.psi

## PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Yulhaida  
No. Mahasiswa : 14320093  
Program Studi : Psikologi  
Judul Skripsi : *Hubungan Antara Hardiness Personality dan Burnout  
Pada Perawat Rumah Sakit*

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama pelaksanaan penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti plagiarisme, menggunakan joki atau penyusunan skripsi yang dilakukan oleh orang lain, ataupun bentuk pelanggaran lainnya yang bertentangan dengan etika akademik Universitas Islam Indonesia. Maka dari itu, skripsi yang saya susun merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis dan bukan merupakan hasil jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII ditemukan bukti bahwa skripsi ini adalah hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang ditetapkan oleh pihak Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 30 Juli 2018



Yulhaida

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah Subhanallahu wa Ta'ala atas rahmat-Nya sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan

Karya sederhana ini dipersembahkan untuk:

**Bapak Abdul Kadir dan Ibu Samsidar.**

Beribu ucapan terima kasih dan doa kepada ayah dan ibu, atas semua cinta, kasih sayang, do'a, dan dukungan yang selalu diberikan sejak kecil hingga saat ini. Terima kasih pula untuk semua pelajaran berharga yang telah diajarkan.

## HALAMAN MOTTO

وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ

*“My Success is only by Allah.”*

*“Dan tidak ada taufik bagiku melainkan dengan (pertolongan) Allah.”*

(Q.S Huud: 88)

فَاذْكُرُونِي أَذْكَرُكُمْ

*“So remember Me, I will remember you..”*

*“Ingatlah kamu kepada-Ku, niscaya Aku ingat (pula) kepadamu.”*

(Q.S Al-Baqarah: 152)

فَاصْبِرْ إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ

*“Be patient. Indeed, the promise of Allah is truth.”*

*“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.”*

(Q.S Ar-rum: 60)

*“Pasang niat kuat, berusaha keras dan berdoa khusyuk, lambat laun, apa yang kalian perjuangkan akan berhasil. Ini sunatullah-hukum Tuhan.”*

(Ahmad Fuadi, Negeri 5 Menara)

## **PRAKATA**

*Assalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh.*

Alhamdulillah Rabbil'alamiin. Puji syukur kehadiran Allah Subhanallahu wa Ta'ala atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Terimakasih atas segala nikmat dan pertolongan yang Allah berikan, sehingga penulis masih diberi kesempatan untuk menjalani kehidupan. Karya sederhana ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya campur tangan dan bantuan dari semua pihak. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Fuad Nashori S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi, selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terimakasih atas bimbingan, dukungan, dan kesabarannya selama proses penyusunan skripsi, sehingga saya bisa menyelesaikan karya ini dengan baik. Semoga kebaikan ibu dibalas oleh Allah SWT.
4. Ibu Nita Tri Mulyaningsih, S.Psi., M.Psi. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk

memberikan arahan, bimbingan, motivasi, dan masukan yang bermanfaat bagi penulis.

5. Selaku dosen penguji skripsi, terima kasih untuk kritik, saran, dan nasihat membangun yang telah diberikan kepada penulis.
6. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, terima kasih atas ilmu, motivasi, dan pengalaman berharga yang sangat bermanfaat bagi penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, yang telah banyak membantu penulis dalam segala hal yang berhubungan dengan akademik selama masa perkuliahan dan proses penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang telah membantu dan mendampingi penulis selama proses pengambilan data.
9. Ners, Erlina, S.kep dan Erma Yulis, S.pd, selaku kakak kandung penulis, terima kasih atas segala bantuan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Kepada Mario Rambuhatmaja, terimakasih telah menjadi salah satu penyemangat, tempat berbagi canda tawa, memberikan arahan, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik. Semoga Allah swt, kelak akan mewujudkan doa yang telah diniatkan. Aamiin
11. Kepada Intan Agitha Putri, Putri Mega Handayani, dan Priastika Ardini Putri. Para sahabat yang selalu memberikan dukungan dan berbagi pengalaman hidup dari awal perkuliahan sampai di saat penulis berusaha menyelesaikan



karya ini. Terima kasih sahabat, semoga hidup kita akan selalu dikelilingi oleh orang-orang yang baik. Aamiin

12. Kepada Anggraini Dian Utami dan Nazli Khairani, terima kasih sudah memberikan dukungan dan selalu ada untuk memberikan masukan serta nasehat untuk menyelesaikan karya ini.
13. Kepada Irvandi A Chiesa, Fendi Zuris, dan Fadilah Putri Arafah, terima kasih telah menjadi sahabat selama merantau di Jogja dan selalu ada untuk melindungi dan membantu penulis layaknya saudara.
14. Kepada Amalia Hamida, Rizka Fadilah Yandra, Eka Putri Maharani, Miftahil Mawaddah, Lhana Lauarenia, dan Reni, terima kasih para sahabat pertama saat penulis di Jogja yang sampai saat ini masih selalu memberikan cerita dan dukungan yang luar biasa.
15. Kepada Claudya Andriyani, Nita Lutfiana, dan Amalia Khairunnisa, terima kasih telah memberikan kenangan selama 3 tahun ini dan tidak akan terlupakan.
16. Semua teman-teman angkatan 2014 Psikologi UII, terima kasih atas pengalaman berharga dan kenangan selama duduk di bangku perkuliahan. Tiada hal yang tidak berkesan selama perkuliahan di Psikologi, semoga kita semua sukses dengan jalannya masing-masing.
17. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung selama melaksanakan studi di Fakultas Psikologi UII maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah Subhanallahu wa Ta'ala senantiasa melimpahkan nikmat dan karuniaNya kepada semua pihak atas segala kebaikan yang telah diberikan. Penulis berharap semoga karya yang masih jauh dari kata sempurna ini bisa memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

*Aamiin Ya Rabbal'aalamiin,*

*Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakaatuh.*

Yogyakarta, 2018

Penulis,

(Yulhaida)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	6
C. Manfaat Penelitian .....	6
D. Keaslian Penelitian .....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. <i>Burnout</i>	
1. Definisi <i>Burnout</i> .....	12
2. Aspek-Aspek <i>Burnout</i> .....	13
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i> .....	15
C. <i>Hardiness Personality</i>	18
1. Definisi <i>Hardiness Personality</i> .....	18
2. Aspek-Aspek <i>Hardiness Personality</i> .....	18
D. Hubungan Antara <i>Hardiness Personality</i> dan <i>Burnout</i> pada Perawat .....	20

E. Hipotesis Penelitian .....	22
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	23
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	23
C. Responden Penelitian .....	24
D. Metode Pengumpulan Data .....	24
E. Validitas dan Reliabilitas .....	26
F. Metode Analisis Data .....	27
<b>BAB IV. PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN</b>	
A. Orientasi Kancha dan Persiapan Penelitian .....	29
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian .....	33
C. Hasil Penelitian .....	34
D. Pembahasan .....	45
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi Butir Aitem Skala <i>Burnout</i> .....	25
Tabel 2	Distribusi Butir Aitem Skala <i>Hardiness Personality</i> .....	26
Tabel 3	Rencana Analisis Data dan Taraf Signifikansi .....	28
Tabel 4	Distribusi Butir Aitem Skala <i>Burnout</i> Sebelum Uji Coba .....	31
Tabel 5	Distribusi Butir Aitem Skala <i>Burnout</i> Setelah Uji Coba .....	31
Tabel 6	Distribusi Butir Aitem Skala <i>Hardiness Personality</i> Sebelum Uji Coba .....	32
Tabel 7	Distribusi Butir Aitem Skala <i>Hardiness Personality</i> Setelah Uji Coba .....	33
Tabel 8	Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
Tabel 9	Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia .....	34
Tabel 10	Deskripsi Subjek Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	35
Tabel 11	Data Deskripsi Penelitian .....	35
Tabel 12	Norma Kategorisasi.....	36
Tabel 13	Kategorisasi <i>Hardiness Personality</i> .....	37
Tabel 14	Kategorisasi <i>Burnout</i> .....	38
Tabel 15	Hasil Uji Normalitas .....	39
Tabel 16	Hasil Uji Linieritas .....	40
Tabel 17	Hasil Uji Hipotesis .....	41
Tabel 18	Hasil Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	42
Tabel 19	Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 20	Hasil Uji Korelasi Berdasarkan usia.....	44
Tabel 21	Hasil Uji Korelasi Berdasarkan <i>Aspek-aspek Hardiness Personality Terhadap Burnout</i> .....	

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Skala Sebelum Uji Coba .....	56
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian Sebelum Uji Coba Alat Ukur.....	63
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum Uji Coba .....	67
Lampiran 4. Skala Sesudah Uji Coba .....	74
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian Sesudah Uji Coba Alat Ukur.....	82
Lampiran 6. Uji Asumsi Normalitas dan Linearitas.....	88
Lampiran 7. Hasil Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	92
Lampiran 8. Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin .....	94
Lampiran 9. Hasil Uji Korelasi Berdasarkan Usia .....	96
Lampiran 10. Hasil Uji Korelasi Berdasarkan Aspek-aspek Variabel.....	98

# HUBUNGAN ANTARA *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, Nurses, 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. The sample consisted of nurses from hospital in Pekanbaru (n =100). 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



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang masalah**

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 yang diperoleh Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) Kemenkes RI (2017) menyatakan bahwa total sumber daya manusia bidang kesehatan pada tahun 2016 di Indonesia mencapai 1.000.780. Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar dari tenaga kesehatan yang lain yaitu sebanyak 296.876 (49%), disusul bidan (27%), dokter spesialis (8%). Rasio perawat pada tahun 2016 secara nasional adalah 113,40 per 100.000 penduduk dimana angka ini masih jauh dari target rencana tahun 2015 - 2019 yaitu 180 perawat per 100.000 penduduk. Menurut Kemenkes (2017) Total sumber daya manusia kesehatan di Rumah Sakit di Indonesia pada tahun 2015 sebanyak 493.856 orang yang terdiri dari 322.607 orang tenaga kesehatan (65,32%) dan 34,68% tenaga penunjang kesehatan. Jumlah tenaga kesehatan terbanyak juga yaitu perawat sebanyak 147.264 orang (45,65%). Adanya isu dan masalah terkait perkembangan profesi

keperawatan Indonesia adalah masalah distribusi perawat yang belum merata. Jumlah perawat yang tinggi namun rasio perawat dibanding jumlah penduduk sebagaimana besar wilayah Indonesia belum memenuhi target rencana strategi kesehatan dan masih akan berlanjut di masa yang akan datang bahwa ketersediaan tenaga perawat sedang mengalami krisis (Manalu, dalam Majore, Kalalo, & Bidjuni, 2018). 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 yang dilakukan pada hari Senin 28 Januari 2018 terhadap salah satu perawat perempuan berinisial E, berusia 29 tahun dan sudah 5 tahun bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina 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.

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap tiga orang perawat lainnya pada hari Rabu 18 Juli 2018 melalui telepon. Wawancara pertama dilakukan dengan perawat perempuan berinisial RL berusia 32 tahun dan sudah bekerja sebagai perawat selama 7 tahun di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, perawat RL mengatakan bahwa pada *shift* pagi perawat memiliki tugas seperti menulis rekam medis dan laporan perawat, menemani *visite* dokter yang lebih banyak dilakukan pada pagi hari, dan tindakan diagnostik. Pada *shift* sore perawat bertugas untuk mengecek status untuk konsultasi dengan dokter, kegiatan injeksi, menulis rekam medis, dan membantu untuk memandikan pasien. Sedangkan pada *shift* malam perawat bertugas untuk mempersiapkan program injeksi,

mempersiapkan pemeriksaan laboratorium untuk pasien, pengambilan spesimen pasien, membersihkan pasien dan lain sebagainya. Perawat RL juga mengatakan bahwa hal terberat saat menjadi perawat adalah saat *shift* malam karena harus lebih waspada. Selain itu, perawat RL juga mengeluh dirinya mengalami gangguan tidur terutama setelah *shift* malam karena adanya perasaan cemas terhadap pekerjaan, selera makan menurun, gangguan pencernaan, terkadang mengalami keram perut sesaat, kelelahan, dan lebih sensitif terhadap orang lain.

Keluhan lainnya juga disampaikan oleh perawat lainnya yaitu perawat T berusia 30 tahun dan perawat EY berusia 31 tahun, yang sudah bekerja selama hampir 6 tahun sebagai perawat. Perawat T mengatakan bahwa dirinya pernah mengalami pusing dan sakit kepala pada saat *shift* malam terutama kesulitan untuk tetap terjaga dari jam 2 sampai jam 4 dini hari, perawat harus siaga dikarenakan jumlah pasien yang banyak dan jumlah perawat yang kurang sehingga beban kerja makin berat pada *shift* malam. Perawat T mengatakan dirinya terkadang merasa berat dalam melayani pasien walaupun itu merupakan bagian dari profesinya sebagai perawat, seperti dibangunkan pada saat tengah malam, saat diminta bantuan untuk memandikan pasien, membuang *urine* dari pasien dan lain-lain. Bahkan perawat T mengatakan bahwa dirinya pernah mengalami kecelakaan terjatuh dari sepeda motor setelah pulang dari *shift* malam karena kelelahan dan tidak konsentrasi. Sedangkan perawat EY mengatakan bahwa dirinya sering merasa bosan, lesu, sakit tidak enak badan, merasa tidak produktif, sulit berkonsentrasi, merasa tidak dihargai, dan mudah terbawa emosi. Terkadang perawat juga merasa tertekan saat ada beberapa keluarga pasien yang

mengeluh perawat lalai dan tidak ramah dalam memberikan pelayanan, padahal menurut perawat EY dalam memberikan asuhan keperawatan selalu berupaya untuk maksimal dan mencoba bersikap ramah, sopan, berempati, serta menghargai pasien dan keluarganya. Namun, terkadang perawat masih mendapat perlakuan yang tidak baik dari pasien maupun keluarga pasien. Dalam kondisi seperti ini perawat EY mengatakan bahwa dirinya akan mengalihkan tugasnya ke perawat yang lain dan tidak akan memberikan tindakan *caring* saat lelah ataupun emosi.

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). Kepribadian menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*, karena kepribadian menentukan reaksi yang ditimbulkan oleh stres yang berdampak pada *burnout* (Asih & Trisni, 2015). Menurut Watson dan Clark (dalam Asih & Trisni, 2015) bahwa perbedaan kepribadian seseorang dalam mengalami berbagai tingkat emosi negatif dan tertekan dapat mengarahkan kecenderungan seseorang mengalami stres atau tidak. Kepribadian merupakan bagian hal yang penting dari seorang pekerja, karena kepribadian dapat merefleksikan bagaimana seseorang bertingkah laku, umumnya dalam keseharian dan khususnya dalam dunia kerja (Nasyroh & Wikansari, 2017). Berdasarkan tingkah laku tersebut akan muncul suatu pola tindakan, sebagaimana penjelasan Pervin, Cervone dan John (dalam Nasyroh & Wikansari, 2017) bahwa kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang. Ini mengindikasikan bahwa sebuah pekerjaan harus dibebankan kepada seorang pekerja yang berkepribadian ideal agar pekerjaan tersebut dapat selesai dengan maksimal.

Menurut Robbins dan Judge (2015) ada hubungan antar dimensi kepribadian dan performa karyawan dalam menyelesaikan sebuah beban pekerjaan berdasarkan teori *Big Five Personality Model*. Menurut Costa dan McCrae (dalam Nasyroh & Wikansari, 2017) *Big Five Personality Model* merupakan suatu pendekatan konsisten untuk melihat dan menilai kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima faktor tersebut diantaranya adalah *extroversion* (ekstraversi), *agreeableness* (mudah bersepakat), *openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru), *neuroticism* (neurotisme), dan *conscientiousness* (sifat berhati-hati). Model ini muncul dari analisis faktor kata sifat yang digunakan untuk menggambarkan kepribadian dan dari analisis faktor berbagai tes dan skala kepribadian yang setara. *Big Five Personality Model* didasari dengan pengelompokan ciri dalam lima himpunan besar, yang kemudian disebut dimensi kepribadian (Ramdhani, 2012). *Big Five Personality Model* merujuk pada penemuan bahwa setiap faktor memasukkan sejumlah *trait-trait* yang lebih spesifik (Pervin, Cervone & John (2010).

Menurut Baumeister dan Vohs (2007) mendefinisikan *hardiness* sebagai *trait* kepribadian (*conscientiousness* dan *neuroticism*) 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.

## **B. Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara *hardiness personality* dan *burnout* pada perawat rumah sakit.

### **C. Manfaat penelitian**

#### 1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk menambah referensi dan menambah pengetahuan dibidang pelayanan kesehatan untuk mengurangi dampak dari *burnout* pada perawat.

#### 2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan informasi akan pentingnya *hardiness personality* pada perawat untuk mengurangi *burnout*. Serta penelitian ini bisa dijadikan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *hardiness personality* dan *burnout*.

### **D. Keaslian penelitian**

Penelitian ini berasal dari persoalan dan permasalahan yang ada dalam tenaga kesehatan yang berkaitan dengan *burnout* yang diasumsikan dipengaruhi oleh *hardiness personality*. Menurut Kleiber dan Enzmann (dalam Asih dan Trisni, 2015) menyatakan bahwa dari 2.946 publikasi mengenai *burnout*, presentase terbanyak terjadi pada bidang kesehatan dan pekerja sosial sebesar 43%. Hasil penelitian Kleiber dan Enzmann, perawat memiliki presentase yang tinggi karena perawat merupakan dalam kelompok pekerja kesehatan dan pekerja sosial. Sebelumnya di Indonesia telah banyak publikasi ilmiah dari penelitian-penelitian bertema *burnout* pada perawat berbagai Rumah Sakit. Seperti, penelitian *burnout* di Rumah Sakit Semarang (Andarika, 2004), Serui-Papua (Tawale, Budi, & Gartinia, 2011), Malang (Risambessy, Swasto, Thoyib, &

Astuti, 2012), dan di Rumah Sakit kota Kediri (Maharani & Triyoga, 2012). Konstruk *burnout* pada perawat pun telah banyak diteliti bersama banyak konstruk psikologis lainnya. Misalnya, *burnout* dikaitkan dengan konsep diri (Amelia & Zulkarnain, 2005), atau *burnout* dengan persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis (Khotimah, 2010).

Perawat yang mengalami *burnout* membutuhkan satu perilaku spesifik untuk melawan *burnout*. Perawat Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum menunjukkan tingkat *burnout* yang rendah pada perawat (Asih & Trisni, 2015) dan begitu juga *burnout* pada mayoritas perawat di RSUD Kabupaten Batang yang berada pada kategori rendah (Indraswari & Desiningrum, 2014). Terjadinya *burnout* pada perawat masih perlu diteliti lebih lanjut karena karakteristik perawat dan lingkungan kerjanya di setiap Rumah Sakit tidak sama. Seperti hasil wawancara yang telah dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang menyatakan bahwa masih adanya komplain dari pasien tentang pelayanan yang lamban, kinerja administrasi, dan sikap dari perawat yang dinilai kurang ramah. Didapat dari penelitian-penelitian sebelumnya, bahwa penelitian mengenai *burnout* pada perawat perlu memperhatikan faktor internal yang mampu mempengaruhi terjadinya *burnout* (Andarika, 2004). Hal itu untuk memahami mengapa *burnout* bisa terjadi dan tidak terjadi di berbagai kondisi yang dialami perawat (Sahraian, Fazelzadeh, Mehdizadeh, & Toobae, 2008).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Munoz, Hernandez, Esteban, dan Garcia (2014) yang berjudul *user violence and nursing staff burnout: the modulating role of job satisfaction*. Tujuan dari penelitian ini

adalah untuk menganalisis bagaimana agresivitas pasien dan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kelelahan pekerja, khususnya untuk menentukan apakah kepuasan kerja memodulasi hubungan antara pemaparan untuk permusuhan pasien dan onset kelelahan dalam sampel perawat profesional. Desain penelitian deskriptif, *cross-sectional* penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner anonim yang dikelola sendiri dengan staf keperawatan semua rumah sakit umum di Region Murcia (Spanyol), terdiri dari 1.489 profesional keperawatan dengan rentang usia antara 20 dan 67 tahun. Penelitian ini menggunakan Skala Perilaku Agresif Perilaku (HABS-U) menilai keterpaparan terhadap kekerasan dan untuk menilai tingkat kepuasan kerja menggunakan *Overall Job* Skala Kepuasan (OJS), dikembangkan oleh Warr, Cook, dan Wall pada tahun 1979 dan untuk *burnout* menggunakan Survei Inventaris Umum Maslach *Burnout* (MBI-GS). Hasil penelitian menunjukkan keterpaparan terhadap kekerasan fisik dan nonfisik keduanya berkorelasi positif dengan tingkat kelelahan emosional dan sinisme. Tidak ada efek dari kepuasan kerja dalam hubungan antara kekerasan fisik dan kelelahan yang diamati. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa mengalami agresi nonfisik memiliki dampak yang lebih rendah pada kesehatan psikologis pekerja yang puas dengan pekerjaannya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hatta (2015) yang berjudul peranan beban kerja, *hardiness*, dan ikhlas terhadap *burnout* pada polisi. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara *hardiness* dan *burnout* pada polisi pengendali massa yang ada di Polrestabes Bandung. Teori yang digunakan untuk *hardiness* yaitu dari teori Kobasa (2005) dan *burnout* dari teori Maslach

(2003). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan HS (*hardiness scale*) yang dibuat oleh Paul Bartone didasarkan pada teori *hardiness* dari Kobasa (2005) dan *burnout* menggunakan MBI-HSS (*Maslach Burnout Inventori – Human Service Survey*) yang dibuat oleh Maslach. Subjek penelitian merupakan anggota polisi sebanyak 50 orang. Hasil pengolahan data yang didapatkan menggunakan uji korelasi rank spearman didapatkan  $r_s = -0,130$  dengan signifikansi 0,369, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang lemah antara *hardiness* dengan *burnout*, artinya semakin tinggi *hardiness* maka akan semakin rendah *Burnout* pada anggota Polisi Pengendali Massa Polrestabes Bandung, begitu juga sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Haqqe dan Leggat (2010) yang berjudul *enhancing hardiness among health-care workers: the perceptions of senior managers*. Tujuan studi eksplorasi ini adalah untuk memahami *hardiness personality* sebagaimana didefinisikan dan dioperasionalkan oleh eksekutif kesehatan senior dan untuk mengeksplorasi pilihan untuk meningkatkan *hardiness personality* tenaga kerja kesehatan. Teori yang digunakan berdasarkan teori Kobasa (2003) untuk *hardiness*. Data diperoleh melalui wawancara dengan enam manajer senior sebuah dinas kesehatan daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *hardiness personality* dan kinerja manajer senior dalam organisasi terkait staf yang kuat mereka dengan perilaku etis, kemampuan untuk mendapatkan hal-hal yang dilakukan dengan pemikiran strategis dan *reflektif, flexibility, adaptability dan competence* dalam *emotional intelligence*.

Penelitian-penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan diatas, menunjukkan bahwa banyak para ahli yang sudah melakukan penelitian tentang *hardiness personality* dan *burnout*. Namun, untuk subjek sendiri tampaknya belum ada yang mencoba meneliti tentang hubungan *hardiness personality* dan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Berdasarkan hal itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang *hardiness personality* dan *burnout* pada perawat, terutama perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Selain itu, *hardiness* penting di tempat kerja sebagai sarana untuk mengurangi atau menghindari dampak negatif dari stres, yang kemudian memiliki hubungan dengan pemeliharaan kesehatan. *Hardiness* telah dianggap memainkan peran penting dalam membantu petugas layanan kesehatan terutama perawat di lingkungan kerja yang emosional dan penuh tekanan. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti salah satunya yaitu *hardiness personality* memiliki hubungan negatif terhadap *burnout*. Selain *hardiness personality*, terdapat faktor lainnya yang mempengaruhi *burnout* yaitu, karakteristik kerja, jenis pekerjaan, organisasi, demografik dan sikap kerja (Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) , Maslach dan Jackson (1981)).

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki keaslian dalam hal:

## 1. Keaslian Topik

Penelitian yang akan dilakukan memiliki judul hubungan *hardiness personality* dan *burnout* pada perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Penelitian ini memiliki variabel independen yaitu *hardiness personality* dan variabel dependennya *burnout* dengan subjek perawat yang bekerja di Rumah Sakit. Topik yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian oleh Munoz, dkk (2014) yang berjudul *user violence and nursing staff burnout: the modulating role of job satisfaction*, variabel independen pada penelitian ini adalah agresivitas pasien dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah *burnout* serta subjek penelitian yaitu perawat.

Kemudian penelitian dari Hatta (2015) yang berjudul peranan beban kerja, *hardiness*, dan ikhlas terhadap *burnout* pada polisi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja, *hardiness*, dan ikhlas. Sedangkan untuk variabel dependennya adalah *burnout* dengan subjek yaitu polisi. Penelitian selanjutnya mengenai oleh Haque dan Leggat (2010) yang berjudul *enhancing hardiness among health-care workers: the perceptions of senior managers*. Variabel independennya yaitu persepsi dan variabel dependennya adalah *hardiness* dengan subjek penelitian yaitu manajer tenaga kesehatan.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, diketahui bahwa topik penelitian ini berbeda dari variabel independen, namun variabel dependen memiliki kesamaan pada penelitian oleh Muñoz, Hernández, Esteban, dan García (2014) dan Hatta (2015) yang ada dalam penelitian sebelumnya.



Sedangkan untuk subjek memiliki kesamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Muñoz, Hernández, Esteban, dan García (2014).

## 2. Keaslian Teori

Pada penelitian sebelumnya, untuk variabel *burnout* menggunakan teori dari Maslach (2003). Sedangkan untuk variabel independen yaitu *hardiness personality*, penelitian sebelumnya menggunakan teori Kobasa (1979). Penelitian ini juga menggunakan teori Kobasa (Jimenez, dkk, 2014) untuk *hardiness personality*, namun berbeda untuk variabel *burnout* pada penelitian ini yang menggunakan teori Maslach dan Jackson (1981) dan Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) .

## 3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner yang berdasarkan teori Kobasa (1979) untuk *hardiness personality* dan teori Maslach dan Jackson (1981) untuk *burnout*.

## 4. Keaslian Subjek

Subjek dalam penelitian ini merupakan perawat yang bekerja di Rumah Sakit, berjenis kelamin perempuan dan laki-laki dengan rentang usia 28-60 tahun, dan memiliki tingkat pendidikan minimal DIII Keperawatan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. *Burnout***

##### 1. Pengertian *Burnout*

*Burnout* merupakan konstruk psikologis berupa kelelahan yang melanda para praktisi di organisasi. *Burnout* pertama kali diteliti oleh Herbert J. Freudenberger dengan mengamati karyawan-karyawan kerja di sebuah organisasi (Freudenberger, 1977). Penelitian-penelitian awal mengenai *burnout* dipelopori oleh Christina Maslach dan juga menulis buku berjudul *Burnout: The Cost of Caring* untuk mengelaborasi mengenai gejala, sumber, efek, dan bagaimana cara mengendalikan serta mencegah *burnout* (Maslach, 1982). Menurut Maslach (2003) *burnout* merupakan suatu kondisi seseorang yang mengalami kejenuhan secara fisik dan emosional di dalam bekerja. Selain itu, Maslach dan Jackson (1981) mengembangkan sebuah skala bernama *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, didesain untuk mengukur aspek dan gejala *burnout* yang diuji coba pada praktisi pelayanan masyarakat dengan tingkat validitas dan reliabilitas tinggi. *Maslach Burnout Inventory (MBI)* meliputi tiga aspek terutama *emotional exhaustion* dan *depersonalization* yang dianggap mampu membedakan antara karyawan yang mengalami *burnout* dan karyawan yang tidak *burnout* (Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schaap, & Kladler, 2001). Sebanyak 90% artikel dan jurnal menggunakan *Maslach Burnout Inventory (MBI)* sebagai alat ukur penelitian.

Menurut Pines dan Arosen (Zulkarnain, 2011) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk atau tekanan psikologi yang berhubungan dengan tekanan yang kronis, yang dialami oleh seseorang dari hari kehari karena merasa apa yang di harapkan tidak tercapai yang ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental. Pines dan Arosen juga mengembangkan sebuah skala berupa *Burnout Measure (BM)* yang mencakup tiga aspek yaitu *physical exhaustion*, *emotional exhaustion*, dan *mental exhaustion*. Hanya sekitar 5% artikel dan jurnal yang menggunakan *Burnout Measure (BM)* sebagai alat ukur penelitian *burnout* (Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schaap, & Kladler, 2001).

*Burnout* adalah sindrom kerja yang berhubungan dengan pekerjaan yang berasal dari persepsi individu tentang perbedaan yang signifikan yang mempengaruhi usaha, persepsi ini dilakukan oleh individu, organisasi, dan faktor sosial. Hal ini sering terjadi pada individu yang bekerja dan berhadapan langsung dengan klien yang mempunyai masalah, ditandai dengan kelelahan fisik dan emosional serta berbagai gejala psikologis seperti mudah marah, merasa cemas, merasa sedih dan menurunnya harga diri (Farber, Rein & Lanigan, 1991). Berry (dalam Amelia & Zulkarnain, 2005) berpendapat *burnout* merupakan suatu respon terhadap kondisi kerja yang stres. Beberapa penelitian juga menunjukkan pekerja yang berhubungan langsung dengan *customer* mengalami *burnout* dalam merespon stress kerja.

*Burnout* pada dasarnya bukan gejala dari stress kerja, tetapi merupakan hasil dari stress kerja yang tidak dapat dikendalikan (Stanley dalam Amelia &

Zulkarnain, 2005). Jadi, *burnout* merupakan salah satu respon terhadap kondisi kerja yang menekan. Leatz dan stolar (dalam Zulkarnain, 2011) menemukan bahwa hampir semua penderita *burnout* pada mulanya adalah orang yang bersemangat, energik optimistik dan memiliki prinsip yang kuat, serta mau bekerja keras untuk meraih prestasi, mereka tidak mengenal istilah gagal. *Burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam situasi yang menuntut tingkat emosional tinggi. Sedangkan menurut Cherniss dan Krantz (dalam Farber, 1991) *burnout* merupakan kelelahan yang disebabkan oleh hilangnya komitmen dan tujuan moral dalam pekerjaan. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001), *burnout* merupakan respon terhadap situasi yang menuntut secara emosional dengan adanya tuntutan dari penerima pelayanan yang memerlukan bantuan, pertolongan, perhatian, maupun perawatan dari pemberi pelayanan.

Kesimpulannya adalah *burnout* merupakan hasil dari stres kerja yang terjadi secara berulang yang dapat mengganggu individu dalam mengerjakan tugas sehari-hari dan dapat berpengaruh dalam pencapaian tujuan apabila individu tersebut bekerja di suatu organisasi.

## 2. Aspek-aspek *Burnout*

Aspek-aspek *burnout* menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) yaitu:

### a. *Emotional Exhaustion* (kelelahan emosional)

Gejala ini ditandai dengan adanya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, dan merasa terjebak. Ditambah mudah tersinggung dan marah tanpa alasan yang jelas.

### b. *Depersonalization* (depersonalisasi)

Gejala ini ditandai dengan perilaku individu yang menjauhi lingkungan sosial, bersikap apatis dan tidak peduli terhadap orang-orang yang ada disekitarnya.

### c. *Personal Accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri)

Individu tidak pernah merasa puas terhadap hasil karya diri sendiri. Merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Selain itu, terdapat aspek lain yang diungkapkan oleh Pines dan Arosen (Amelia & Zulkarnaen, 2005) yaitu:

### a. Kelelahan fisik

Kelelahan fisik merupakan sesuatu yang bersifat fisik dan energi fisik.

b. Kelelahan emosi

Kelelahan emosi yang dimaksud pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang penuh dengan perasaan tidak berdaya, keputusasaan, dan depresi.

c. Kelelahan mental

Kelelahan mental yaitu kondisi pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri dan depersonalisasi.

Berdasarkan uraian di atas, aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) meliputi *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*. Menurut Schaufeli, dkk (2001) dari ketiga aspek tersebut, aspek *emotional exhaustion* dan *depersonalization* dianggap mampu membedakan antara karyawan yang mengalami *burnout* dan karyawan yang tidak *burnout*. Aspek *burnout* tersebut dapat berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan yang dijalani, seperti pada perawat sebagai tenaga kesehatan. Tingginya keberhasilan kinerja sangat erat kaitannya dengan tingkat *burnout* yang sedang dialami. Jika individu mengalami *burnout*, maka pekerjaan yang dilakukannya tidak akan berjalan secara maksimal. Hal ini berakibat fatal baik untuk organisasi maupun individu itu sendiri.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout*

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) ada dua faktor yang mempengaruhi *burnout*, yaitu faktor situasional dan faktor individual.

a. Faktor situasional, yaitu:

1) Karakteristik pekerjaan

Tuntutan pekerjaan yang ditanggung oleh individu tidak seimbang dengan waktu yang tersedia sehingga mengakibatkan *burnout*, selain itu adanya ambiguitas dalam pekerjaan dan konflik peran juga menyebabkan terjadinya *burnout* merupakan respon terhadap kelebihan beban kerja.

2) Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain melibatkan tekanan emosional pada pekerjaan yang mempengaruhi tingkat *burnout* individu terhadap pekerjaannya.

3) Karakteristik organisasi

Adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi yang tidak seimbang mengakibatkan terjadinya *burnout*. Karyawan diharapkan memberikan kinerja yang baik kepada organisasi, namun karyawan tidak mendapatkan peluang karier yang bagus ataupun kesejahteraan dalam pekerjaannya. Hal ini merupakan bentuk ketidaksesuaian dari nilai-nilai, peraturan, budaya dan lingkungan kerja yang dimiliki organisasi dengan karyawan.

b. Faktor individual, yaitu:

1) Demografik

Usia merupakan hal yang paling mempengaruhi *burnout* dengan laporan bahwa individu dengan kisaran usia 30-40 tahun lebih banyak

mengalami *burnout*. selanjutnya faktor jenis kelamin yang tidak terlalu signifikan, dan individu dengan status belum menikah lebih rentan terhadap *burnout* dibandingkan dengan yang sudah menikah. Serta tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemungkinan *burnout* yang lebih tinggi pula, hal ini dikarenakan oleh besarnya tuntutan kerja dan tanggung jawab yang dimiliki dibandingkan dengan individu dengan tingkat pendidikan rendah.

## 2) Kepribadian

Tingkat ketahanan dan harga diri yang rendah, serta cara menghindari kelelahan kerja merupakan profil individu yang rentan mengalami stres. Penelitian dimensi kepribadian *Big Five* yang bisa memprediksi dan menjelaskan perilaku bahwa *burnout* berkaitan dengan dimensi neurotisme yang mencakup kecemasan, permusuhan, depresi, kesadaran diri dan kerentanan.

## 3) Sikap kerja

Individu memiliki tujuan dan harapan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, harapan yang tinggi akan membuat individu bekerja terlalu keras dan ketika usaha keras tidak menghasilkan hasil yang diharapkan maka inilah yang menyebabkan individu mengalami *burnout*.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan dan organisasi merupakan faktor situasional yang mempengaruhi *burnout*, sedangkan demografik seperti usia, dan kepribadian



serta sikap kerja merupakan faktor individual yang turut pula mempengaruhi tingkat *burnout* pada individu.

## **B. *Hardiness Personality***

### 1. Pengertian *hardiness personality*

*Hardiness* adalah suatu konstalasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil dan optimis dalam menghadapi stress dan mengurangi efek negatif yang dihadapi (Kobasa, 1979). Menurut Ivanevich (dalam Hatta, 2015) *hardiness* merupakan suatu faktor yang mengurangi stres dengan mengubah cara stresor. Kreitner dan Kinicki (dalam Hatta, 2015) menyebutkan bahwa *hardiness* melibatkan kemampuan secara sudut pandang atau secara keperilakuan mengubah stressor yang negatif menjadi tantangan yang positif. *Hardiness* adalah keberanian eksistensial yang dibutuhkan untuk melihat perubahan yang menegangkan secara akurat dan termotivasi untuk menghadapinya secara efektif (Maddi, Harvey, Khoshaba, Fazel & Resurreccion, 2012).

*Hardiness personality* merupakan seperangkat sikap yang memotivasi seseorang untuk merespons stres dengan interaksi khusus dan interaksi sosial yang menghasilkan ketahanan dengan mengubah potensi bencana menjadi kesempatan (Kobasa, 1979; Maddi, 2002; Kobasa, Maddi, & Khan, 1982). *Hardiness personality* sebagai suatu operasionalisasi keberanian eksistensial yang memfasilitasi untuk pencarian makna hidup yang sedang berlangsung (Maddi, dkk, 2012). Maddi dan Kobasa (dalam Hatta, 2015) mengungkapkan bahwa individu yang mempunyai kepribadian tahan banting atau *hardiness personality* memiliki kontrol pribadi, komitmen, dan siap dalam menghadapi tantangan. Sedangkan Reivich dan Shatte (dalam Hatta, 2015) mengartikan

*hardiness personality* dengan istilah *resilience* yaitu kemampuan untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam pekerjaan, sepenuh hati, menyukai jalinan persahabatan, meningkatkan kesehatan, bahagia, dan memiliki anak-anak yang sukses.

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. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat tahan, stabil, optimis. Individu yang memiliki *hardiness* tinggi akan memiliki kepercayaan bahwa individu tersebut dapat bertahan dan mampu tumbuh belajar dan menghadapi tantangan.

## 2. Aspek-aspek *hardiness personality*

Aspek-aspek *hardiness personality* oleh Kobasa (dalam Jimenez, dkk, 2014), yaitu:

### a. Komitmen

Komitmen mencerminkan sejauhmana seorang individu terlibat dalam apapun yang sedang dilakukan. Orang yang berkomitmen memiliki suatu pemahaman akan tujuan dan tidak menyerah di bawah tekanan karena mereka cenderung mandiri dalam situasi tersebut. Individu dengan *hardiness* yang tinggi percaya akan nilai-nilai kebenaran, kepentingan dan nilai-nilai yang menarik tentang siapakah dirinya dan apa yang mampu ia lakukan. Selain itu, individu dengan *hardiness* yang tinggi juga percaya bahwa perubahan akan membantu dirinya berkembang dan mendapatkan kebijaksanaan serta belajar banyak dari pengalaman yang telah didapat

### b. Kontrol

Kontrol melibatkan keyakinan bahwa individu mampu mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. orang-orang yang memiliki ciri ini lebih cenderung meramalkan peristiwa yang penuh stres sehingga dapat mengurangi keterbukaan mereka pada situasi yang menghasilkan kegelisahan. Selanjutnya, persepsi mereka atas keadaan terkendali dan mengarahkan hal-hal internal untuk menggunakan strategi penanggulangan yang proaktif. Individu dengan *hardiness* yang tinggi memiliki pandangan bahwa semua kejadian dalam lingkungan dapat

ditangani oleh dirinya sendiri dan ia bertanggung jawab terhadap apa yang harus dilakukan sebagai respon terhadap permasalahan.

c. Tantangan

Tantangan merupakan keyakinan bahwa perubahan merupakan suatu bagian yang normal dari kehidupan oleh karena itu perubahan dipandang sebagai suatu kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan dan bukan sebagai ancaman pada keamanan. Aspek ini berupa pengertian bahwa hal-hal yang sulit dilakukan atau diwujudkan adalah sesuatu yang umum terjadi dalam kehidupan, yang pada akhirnya akan datang kesempatan untuk melakukan dan mewujudkan hal tersebut. Dengan demikian individu akan secara ikhlas bersedia terlibat dalam segala perubahan dan melakukan segala aktivitas baru untuk bisa lebih maju.

### **C. Hubungan *Hardiness Personality* dan *Burnout* Pada Perawat**

*Hardiness personality* merupakan tolak ukur kepribadian yang ada untuk menilai tingkat sifat tahan banting seseorang. *Hardiness personality* yang tergolong dalam kategori tinggi dapat dijelaskan berdasarkan teori Kobasa yang menyatakan bahwa *hardiness personality* dibentuk oleh tiga aspek yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan (Kobasa, 1979). *Hardiness personality* memiliki beberapa aspek yang berpengaruh terhadap komponen penilaian dari *burnout* yang dapat menjelaskan adanya hubungan antara *hardiness personality* dengan *burnout*.

Pertama adalah komitmen. Komitmen merupakan tolak ukur individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Orang yang memiliki komitmen pada suatu tujuan dan tidak menyerah pada pekerjaan yang diberikan walaupun pekerjaan tersebut di bawah tekanan, sehingga mampu menginvestasikan diri sepenuhnya pada pekerjaan tersebut (Kobasa dalam Kreitner Kinicki, 2005). Kelelahan emosi ditandai adanya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, dan merasa terjebak, sehingga mudah tersinggung terhadap lingkungan disekitarnya (Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001) ). Hal ini menjelaskan bahwa apabila karyawan dengan komitmen yang baik pada pekerjaannya, maka untuk memenuhi tujuan perusahaan aspek kelelahan emosi tidak akan signifikan. Sebab itu, suatu pekerjaan yang dikerjakan harus dilandasi pada komitmen yang baik .

Kontrol merupakan kemampuan individu untuk terlibat pada sesuatu yang dikerjakan. Karyawan yang memiliki komitmen atau suatu pemahaman akan tujuan dan tidak menyerah di bawah tekanan karena individu tersebut cenderung menginvestasikan diri mereka sendiri dalam situasi tersebut (Kobasa dalam Kreitner & Kinicki, 2005). Depersonalisasi merupakan sikap menjauhi lingkungan sosial, bersikap apatis dan tidak peduli dengan orang-orang yang berada disekitarnya. Hal ini menjelaskan apabila karyawan yang memiliki kontrol dalam melakukan pekerjaan dan mampu juga mengontrol sikap terhadap lingkungan pekerjaannya, sehingga mengurangi sikap depersonalisasi pada karyawan tersebut. Sebab itu, segala sesuatu yang dikerjakan sebaiknya memiliki kontrol yang baik.

Tantangan merupakan keyakinan bahwa perubahan merupakan suatu bagian yang normal dari kehidupan (Kobasa dalam Kreitner & Kinicki, 2005). Tantangan merupakan sikap yang dianggap sebagai pengendali stres negatif menjadi stres positif. Hal ini berhubungan dengan aspek dari *burnout* yaitu kelelahan emosi. Kelelahan emosi merupakan perilaku yang ditandai seperti frustrasi, putus asa, sedih dan sering merasa terjebak, dari hal tersebut kelelahan emosi memiliki dampak buruk bagi karyawan yang mengalaminya, untuk meminimalisir bisa dengan menjadikan tantangan sebuah pengendalian dari emosi tersebut. Seperti contoh dengan memiliki sifat tantangan, sikap kelelahan emosi menjadi sikap yang positif sehingga dari hal tersebut dapat melayani pasien dengan baik dan tenang. Sukmono (2000) mengatakan bahwa *hardiness personality* merupakan suatu ketahanan psikologis yang dapat membantu dalam mengelola stress. *Hardiness personality* adalah salah satu karakteristik kepribadian yang dimiliki individu dalam menghadapi situasi menekan, individu yang memiliki *hardiness personality* yang tinggi akan memiliki ketahanan psikologis yang kuat dimana individu tersebut akan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah *stressor negative* menjadi suatu tantangan yang positif. Smet (2004) menyatakan bahwa salah satu pola kepribadian yang dianggap dapat menjaga seseorang tetap sehat walaupun mengalami *burnout* di tempat kerja adalah *hardiness personality*.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *hardiness personality* memiliki hubungan dengan *burnout*. Semakin tinggi *hardiness personality* individu akan semakin rendah *burnout*, dari hal tersebut membuat individu menjadi semangat dalam mengejakan tugas-tugas yang diberikan.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian Pustaka tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara *hardiness personality* dengan *burnout* pada perawat Rumah Sakit.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

1. Variabel bebas : *Hardiness Personality*
2. Variabel tergantung : *Burnout*

#### **B. Definisi Operasional**

##### 1. *Burnout*

*Burnout* dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh subjek pada skala *Burnout* yang diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1981). Aspek-aspek *burnout* antara lain kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.

Tingkat *burnout* subjek dapat dilihat berdasarkan skor yang diperoleh di mana semakin tinggi skor subjek, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah *burnout* subjek.

##### 2. *Hardiness Personality*

*Hardiness personality* dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh subjek pada skala yang diadaptasi dari *Occupational Hardiness Questionnaire* yang disusun oleh Jimenez, dkk (2014) berdasarkan teori Kobasa (1979). Aspek-aspek *hardiness personality* antara lain komitmen, kontrol dan

tantangan. Tingkat *hardiness personality* subjek dapat dilihat berdasarkan skor yang diperoleh di mana semakin tinggi skor subjek, maka semakin tinggi pula tingkat *hardiness personality*. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah *hardiness personality* subjek.

### C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, berjenis kelamin perempuan dan laki-laki dengan rentang usia 28-60 tahun, masa kerja minimal satu tahun sebagai pelaksana dan memiliki tingkat pendidikan minimal D3 Keperawatan.

### D. Metode Pengumpulan Data

#### 1. Skala *Burnout*

*Burnout* dalam penelitian ini diukur dengan skala *burnout* diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1981). Skala *burnout* untuk direpresentasikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1  
*Distribusi aitem Skala Burnout uji coba*

Aspek	Nomor		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kelelahan Emosional	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17		9
Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri Sendiri		2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16,	8
Depersonalisasi	18, 20, 21, 22	19	5
Total			22

Skala *burnout* memiliki nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* yaitu 0.832. Setiap jawaban memiliki skor yang berbeda, pada aitem *favorable* jawaban 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*. Skor subjek didapat dengan menjumlahkan pilihan jawabannya.

## 2. Skala *Hardiness Personality*

*Hardiness personality* dalam penelitian ini diukur dengan skala *Occupational Hardiness Questionnaire* yang disusun oleh Jimenez, dkk (2014) berdasarkan teori Kobasa (1979). *Occupational Hardiness Questionnaire* untuk mengukur *hardiness personality* ini direpresentasikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2  
*Distribusi aitem Skala Hardiness Personality uji coba*

Aspek	Nomor		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komitmen	2, 5, 8,11,13,17		6
Kontrol	3,6, 9,12,15,16		6
Tantangan	1, 4, 7,10,14		5
Total			15

*Occupational Hardiness Questionnaire* memiliki nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* yaitu 0.834 untuk total skala. Setiap jawaban memiliki skor yang berbeda, pada aitem *favorable* jawaban 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*. Skor subjek didapat dengan menjumlahkan pilihan jawabannya.

## **E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

### 1. Validitas Alat Ukur

Alat ukur atau instrumen penelitian dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data itu dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2004). Penelitian ini menggunakan validitas isi yang merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement* (Azwar, 1994). Estimasi validitas dilakukan menggunakan korelasi *product moment pearson* dengan memakai bantuan *SPSS 21.0 for Windows*. Aitem valid jika memiliki koefisien korelasi  $r \geq 0,30$ .

### 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian tersebut mempunyai keandalan sebagai alat ukur. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda (Suryabrata, 2004). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *split half* yang merupakan teknik dengan satu alat ukur dan satu kali diberikan kepada subjek serta koefisien *Alpha Cronbach* untuk melihat konsistensi butir aitem

dengan total tes, semakin tinggi koefisien korelasi maka semakin tinggi konsistensinya. Menurut Azwar (1994) koefisien reliabilitas berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas yaitu 1,00 atau mendekati 1,00 maka semakin ajeg alat ukur yang digunakan.

### F. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis data akan menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan *software* SPSS versi 21.0. Dengan menggunakan *software* SPSS tersebut, peneliti melakukan sejumlah uji statistik, antara lain yaitu uji reliabilitas skala, uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Pada uji hipotesis, hipotesis dinyatakan diterima apabila  $p < 0,05$ . Berikut tabel ringkasan rencana analisis data dan taraf signifikansi:

Tabel 3  
*Rencana Analisis Data dan Taraf Signifikansi*

Analisis	Jenis Data	Statistik	Taraf Signifikansi
Uji Reliabilitas	Interval	<i>Chronbach Alpha</i>	$\alpha > 0.50$
Uji Normalitas	Interval	<i>Kolmogrov - Smirnov</i>	$p > 0.05$
Uji Linearitas	Interval	Analisis Varians	$p < 0.05$
Uji Hipotesis	Interval	<i>Product Moment</i>	$p < 0.05$

## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

##### 1. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian tentang hubungan antara *hardiness personality* dan *burnout* pada perawat yang dilaksanakan di Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan terhadap perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina merupakan salah satu penyedia layanan kesehatan yang ada di Pekanbaru. Fasilitas yang disediakan oleh pihak rumah sakit baik di unit rawat jalan maupun rawat inap juga cukup aman dan efektif, serta mendukung proses penyembuhan para pengguna.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru memiliki ruangan kelas VVIP dengan jumlah 16 tempat tidur, ruangan kelas VIP dengan jumlah 19 tempat tidur, ruangan kelas I dengan jumlah 23 tempat tidur, ruangan kelas II dengan jumlah 40 tempat tidur, ruangan kelas III dengan jumlah 47 tempat tidur. Komposisi sumber daya manusia di Rumah Sakit ini berjumlah 492 dan untuk ketenagaan perawat di Rumah Sakit berjumlah 230 orang. 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. Formasi jumlah tenaga adalah 5-6 orang dinas pagi, 4-5 orang dinas sore dan 3 orang dinas malam. Namun walaupun terdapat jam kerja *shift*, sering terjadi *shift* kerja *overtime*

yang membuat perawat menjadi *burnout*. Berdasarkan wawancara terhadap perawat berinisial E mengatakan bahwa bertugas pada *shift* malam lebih lelah dibandingkan dengan *shift* kerja pagi maupun sore. Karena untuk satu *shift* kerja terutama *shift* malam dengan 15 pasien hanya dirawat oleh empat perawat yang bertugas, kurangnya sumber daya perawat pada *shift* malam menjadikan perawat yang bertugas cukup kewalahan apabila ada pasien yang gelisah di malam hari. Seperti hasil wawancara dengan perawat berinisial E yang mengatakan bahwa saat *shift* malam pernah ada keluarga pasien yang membuat keributan di salah satu kamar ruang inap yang mengakibatkan perawat harus siap menghadapi situasi apapun dan bersikap tenang demi kenyamanan para pasien.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi saat pengambilan data pada bulan Februari 2017 peneliti mengamati perawat saat bertugas di ruang inap, perawat sibuk dengan aktivitas atau kegiatan yang tidak langsung kepada pasien seperti menjemput obat, mengambil hasil pemeriksaan pasien, menyusun rencana keperawatan atau catatan keperawatan pasien, dan beberapa perawat duduk di *nurse station* sehingga mengurangi waktu kontak perawat dengan pasien. Kegiatan ini terkadang membuat perawat merasa lelah dan sensitif, hal ini dapat terlihat dari ekspresi non verbal seorang perawat yang seolah-olah tidak ramah dan kurang peduli. Sehingga perawat juga terkadang mendapatkan respon yang kurang baik dari pasien maupun atasan dan rekan kerja yang ada di Rumah Sakit.

Sejarah dimulainya kegiatan pembangunan Yayasan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina (YARSI) Riau diawali dengan lembaran panjang sejarah sebuah gagasan. Pada mulanya, beberapa gagasan untuk pendirian sebuah Rumah Sakit yang bernuansa Islami muncul dari keadaan kebutuhan umat Islam akan pelayanan kesehatan, karena selama ini di Riau belum ada rumah sakit yang dapat menampung kaum duafa Islam. Sementara itu, Rumah Sakit yang dibangun oleh kekuatan kelompok agama non Islam telah ada berdiri di Riau, khususnya di Ibukota Provinsi Riau, Pekanbaru. Atas dasar itulah para pemuka yang bergerak dalam dunia medis dan kesehatan berkumpul untuk membahas tentang bagaimana caranya untuk mendirikan sebuah rumah sakit Islam.

RS Islam Ibnu Sina yaitu satu dari sekian layanan kesehatan milik organisasi Islam kota Pekanbaru yang berupa Rumah Sakit Umum, dinaungi oleh PT. Syifa Utama. Layanan kesehatan ini telah terdaftar mulai 00/00/0000 dengan nomor surat ijin HK.07.06/III/4440/09 dan tanggal surat ijin 30/10/2009 dari menkes dengan sifat perpanjangan. Sesudah menjalani prosedur AKREDITASI Rumah sakit Seluruh Indonesia dengan proses Pentahapan I (5 Pelayanan) akhirnya diberikan status Lulus Akreditasi Rumah Sakit. RSU ini berlokasi di Jl. Melati No.60, Pekanbaru, Kota Pekanbaru, Indonesia.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru adalah suatu sarana untuk melaksanakan dakwah bil hal yaitu memberikan pelayanan kesehatan Islami. Lembaga ini bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan



masyarakat yang optimal sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan tuntutan Islam. Urusan sumber daya manusia yang terdapat dalam struktur organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina yang akan mengelola dan mengembangkan unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga diperoleh sumber daya manusia yang memuaskan dalam pencapaian tujuan organisasi dan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina. Karena sumber daya manusia adalah faktor utama dan terpenting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi agaknya akan sia-sia apabila unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikembangkan. Untuk mencapai tujuannya Rumah Sakit memerlukan sumber daya manusia yang profesional baik sebagai pelaksana aktivitas pekerjaan maupun sebagai pelaksana dakwah bil hal. Dalam melaksanakan aktivitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat diperlukan *job description* yang terstruktur dan terarah sehingga sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina dapat melaksanakan dakwah bil hal dibidang masing-masing.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina memiliki program kerohanian yaitu:

1. Operasi Pasien Rawat Jalan /ODS PSP
  - a. Mengawali kunjungan dengan memberikan salam dan senyum
  - b. Memperkenalkan diri (ta;aruf)
  - c. Menjelaskan secara singkat tentang pelayanan kerohanian
  - d. Motivasi untuk tetap tenang, semangat, tidak takut bertawakal kepada Allah SWT

- e. Do'a bersama keluarga dengan permintaan maaf dan mengucapkan salam

## 2. Operasi Pasien Rawat Inap ( Ruangan)

- a. Mengawali kunjungan dengan memberikan salam dan senyum
- b. Memperkenalkan diri (ta'aruf)
- c. Motivasi untuk tetap tenang, semangat, tidak takut dan bertawakal kepada Allah SWT
- d. Do'a bersama keluarga
- e. Menutup kunjungan dengan permintaan maaf dan mengucapkan salam

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat Rumah Sakit mengatakan bahwa adanya kecenderungan perawat mengalami *burnout* dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai. Setelah ditelusuri, untuk satu *shift* kerja dengan 15 pasien hanya dirawat oleh empat perawat yang bertugas. Selain itu, perawat juga terkadang mendapatkan respon yang kurang baik dari pasien maupun atasan dan rekan kerja yang ada di Rumah Sakit. Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru ini rata-rata berjenis kelamin perempuan yang berusia dibawah 40 tahun dengan pendidikan DIII dan S1 yang berjumlah 230 perawat.

## 2. Persiapan Penelitian

### a. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti mempersiapkan surat izin penelitian terlebih dahulu. Surat permohonan izin penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia. Surat izin ditujukan kepada Direktur Rumah Sakit Islam Ibnu Sina dengan No. 50/Dek/70/Div.Um.RT/I/2018 tertanggal 16 Januari 2018 untuk kepentingan pengambilan data penelitian.

### b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini berupa skala *burnout* dan skala *hardiness personality*.

#### 1) Skala *Burnout*

Skala *burnout* digunakan untuk mengukur kecenderungan *burnout* pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit. Pengambilan data ini menggunakan skala yang diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1981), 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.

Adapun penyebaran nomor aitem dan aspek yang disusun dalam skala dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4

*Distribusi aitem Skala Burnout uji coba*

Aspek	Nomor		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kelelahan emosional	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17		9
Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri		2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16,	8
Depersonalisasi	18, 20, 21, 22	19	5
Total			22

Setelah dilakukan pengambilan data, berdasarkan hasil analisis uji coba terhadap skala *burnout* diperoleh 20 aitem yang valid dan 2 aitem gugur, yaitu aitem 8 dan 12 dengan validitas dibawah 0,252. Aitem yang dapat digunakan dari hasil uji validitas bergerak dari 0,261 sampai 0,738. Selain itu, berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh reliabilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,854. Berikut distribusi butir aitem skala *burnout* setelah dilakukan uji coba:

Tabel 5

*Distribusi aitem Skala Burnout setelah uji coba*

Aspek	Nomor		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kelelahan emosional	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17		9
Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri		2, 4, (8), 6, 10, (12), 14, 16,	6
Depersonalisasi	18, 20, 21, 22	19	5
Total			20

Catatan: angka di dalam kurung ( ) adalah aitem yang gugur

2) Skala *Hardiness Personality*

Skala *hardiness personality* digunakan untuk mengukur kecenderungan *hardiness* pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit.

Pengambilan data ini menggunakan skala yang diadaptasi 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.

Adapun penyebaran nomor aitem dan aspek yang disusun dalam skala dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6  
*Distribusi aitem Skala Hardiness Personality uji coba*

Aspek	Nomor		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komitmen	2, 5, 8,11,13,17		6
Kontrol	3,6, 9,12,15,16		6
Tantangan	1, 4, 7,10,14		5
Total			17

Setelah dilakukan pengambilan data, berdasarkan hasil analisis uji coba terhadap skala *hardiness personality* diperoleh 16 aitem yang valid dengan uji validitas bergerak dari 0,311 sampai 0,609. Selain itu, berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh reliabilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,820. Distribusi aitem skala *hardiness personality* setelah dilakukan pengambilan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7  
*Distribusi aitem Occupational Hardiness Questsionaire setelah uji coba*

Aspek	Nomor		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komitmen	2, 5, 8,11,13,17		6
Kontrol	3,6, 9,12,15,16		6
Tantangan	1, 4,10,14		4
Total			16

## **B. Laporan Pelaksanaan Penelitian**

Peneliti melakukan pengambilan data di salah satu instansi rumah sakit di Pekanbaru. Proses pengambilan data dimulai pada tanggal 27 Februari 2018 pukul 14.00-16.00 WIB dan bertempat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Sebelum pengambilan data dilakukan, peneliti menemui Karyawan Kantor Rumah Sakit untuk menyerahkan surat izin pengambilan data. Setelah disetujui Direktur Rumah Sakit, selanjutnya peneliti menemui Kepala Perawat Rumah Sakit yang ditunjuk langsung oleh Direktur Rumah Sakit untuk mendampingi dan mengarahkan peneliti selama proses pengambilan data berlangsung. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan angket/kuisisioner kepada setiap Kepala Ruangan Rawat Inap yang terdiri dari ruangan Mina, Marwa, Madinah, Arafah, Muzdalifah dan Ar-Rahmah. Proses pengambilan data terhadap perawat dilakukan sejak tanggal 27 Februari 2018 sampai 13 Maret 2018.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari pengumpulan data (kuesioner), maka diperoleh gambaran umum mengenai subjek penelitian yang terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 8  
*Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin*

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	9	9 %
Perempuan	91	91 %
Total	100	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 9 orang dan 91 orang dengan jenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu 91 %.

Tabel 9  
*Deskripsi subjek berdasarkan usia*

Usia	Jumlah	Persentase
22 – 27	52	52 %
28 – 33	32	32 %
34 – 49	11	11 %
40 – 45	5	5 %
Total	100	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa subjek yang berusia 22 – 27 tahun berjumlah 52 orang (52%), subjek yang berusia 28-33 tahun berjumlah 32 orang (32%), subjek yang berusia 34-49 tahun berjumlah 11 orang (11%), subjek yang berusia 40-45 tahun berjumlah 5 orang (5%), Dapat simpulkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas subjek berusia 22-27 tahun, yaitu sebesar 52%.

Tabel 10  
*Deskripsi subjek berdasarkan tingkat pendidikan*

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
DIII	34	34 %
S1	66	66 %
Total	100	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini, subjek dengan tingkat pendidikan DIII berjumlah 34 orang (34%), dan subjek dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 66 orang (66%). Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas subjek berada pada tingkat pendidikan S1, yaitu sebesar 66%.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang sudah diperoleh, setelah mengetahui skor skala kedua skala penelitian yaitu skala *hardiness personality* dan skala *burnout* maka akan diketahui data deskripsi. Data deskripsi terdiri dari data hipotetik yaitu skor yang diperoleh dari subjek penelitian, dan data empirik yaitu skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian. Berikut merupakan gambaran umum mengenai data deskripsi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11  
*Data Deskripsi Penelitian*

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Hardiness personality</i>	16	64	40	8	38	63	55.63	6.04
<i>Burnout</i>	20	140	80	20	26	99	69.77	15.19

Setelah mengetahui data deskripsi penelitian, kemudian data ini dapat digunakan untuk mengkategorisasikan subjek ke dalam lima kategorisasi



yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Pengkategorisasian ini akan dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Berikut rumus untuk menentukan kategorisasi terdapat pada table berikut:

Tabel 12

*Norma Kategorisasi*

Norma Kategorisasi	Kategori
$X > (\mu + 1.8 \sigma)$	Sangat Tinggi
$(\mu + 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 1.8 \sigma)$	Tinggi
$(\mu - 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 0.6 \sigma)$	Sedang
$(\mu - 1.8 \sigma) < X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$	Rendah
$X < (\mu - 1.8 \sigma)$	Sangat Rendah

Keterangan:

X : Skor Total

$\mu$ : Mean

$\sigma$ : Standar Deviasi

a. *Hardiness Personality*

Skala *hardiness personality* terdiri dari 16 aitem yang memiliki rentang skor dari satu hingga empat dengan jarak sebaran 16 – 64. Standar deviasi ( $\sigma$ ) hipotetik bernilai 8 dan Mean ( $\mu$ ) sebesar 40. Berikut kategorisasi skala *hardiness personality*:

Tabel 13

*Kategorisasi Hardiness Personality*

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 54.4$	59	59%
Tinggi	$44.8 < X \leq 54.4$	36	36%
Sedang	$35.2 < X \leq 44.8$	5	5%
Rendah	$25.6 < X \leq 35.2$	0	0%
Sangat Rendah	$X < 25.6$	0	0%

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 100 subjek sebagian besar subjek berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 59 subjek (59%), kategori tinggi sebanyak 36 subjek (36%), dan sedang sebanyak 5

subjek (5%). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek berada pada tingkat sangat tinggi dengan persentase sebesar 59%.

b. *Burnout*

Skala *burnout* terdiri dari 20 aitem yang memiliki rentang skor dari satu hingga tujuh dengan jarak sebaran 20 - 140. Standar deviasi ( $\sigma$ ) hipotetik bernilai 20 dan Mean ( $\mu$ ) sebesar 80. Berikut kategorisasi skala *burnout*:

Table 14  
*Kategorisasi Burnout*

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 116$	0	0%
Tinggi	$92 < X \leq 116$	1	1%
Sedang	$68 < X \leq 92$	61	61%
Rendah	$44 < X \leq 68$	29	29%
Sangat Rendah	$X < 44$	9	9%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 100 subjek berada pada kategori tinggi sebanyak 1 subjek (1%), kategori sedang sebanyak 61 subjek (61%), kategori rendah sebanyak 29 subjek (29%), kategori sangat rendah sebanyak 9 subjek (9%). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 61%.

### 3. Uji Asumsi

Uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat untuk menentukan uji hipotesis. Uji asumsi dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0 *for windows*.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam statistik parametrik. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* secara komputasi dengan bantuan program SPSS. Jika  $p > 0.05$  maka sebaran data dapat dikatakan normal dan jika  $p < 0.05$  maka sebaran data dikatakan tidak normal. Berikut hasil uji normalitas pada kedua variable:

Tabel 15  
*Hasil uji normalitas*

Variabel	Skor K-SZ	P	Keterangan
<i>Burnout</i>	1.647	0.009	Tidak Normal
<i>Hardiness personality</i>	1.176	0,126	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa variabel *burnout* diperoleh (K-SZ) = 1.647 dengan  $p = 0.009$  ( $p < 0.05$ ) dan pada variabel *hardiness personality* diperoleh (K-SZ) = 1.176 dengan  $p = 0.126$  ( $p > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* terdistribusi tidak normal dengan nilai Probabilitas (p) lebih kecil dari 0.05 dan variabel *hardiness personality* terdistribusi normal dengan nilai Probabilitas (p) lebih besar dari 0.05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan salah satu prosedur analisis data yang bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Hasil yang diperoleh melalui uji linearitas akan menentukan teknik analisa yang selanjutnya digunakan, seperti analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas dilakukan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program *SPSS 21.0 for Windows*. Hubungan antara dua variabel dapat dikatakan linear apabila nilai p dari nilai *F linearity* lebih kecil dari 0.05 ( $p < 0.05$ ) dan p dari *F deviation linearity* lebih besar dari 0.05 ( $p > 0.05$ ). Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan *SPSS 21.0 for Windows*, diperoleh hasil uji linearitas sebagai berikut:

Tabel 16  
*Hasil uji linearitas*

Variabel		F	P	Ket
<i>Burnout</i>	F Linearity	8.009	0.006	Linear
<i>Hardiness personality</i>	F Deviation from Linearity	0.860	0.644	

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel *burnout* dengan *hardiness personality* diperoleh hasil *F linearity* sebesar 8.009 dengan  $p = 0.006$  ( $p < 0.05$ ) dan *deviation of linearity* F sebesar 0.860 dan  $p = 0.644$  ( $p > 0.05$ ). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* dengan *hardiness personality* memiliki korelasi yang linear.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengkonfirmasi hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan antara *hardiness personality* dan *burnout* pada perawat. Hipotesis diterima jika nilai p lebih kecil dari 0.05 ( $p < 0.05$ ). Sebelum melakukan uji hipotesis, penelitian ini harus memenuhi syarat yaitu melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas dan uji linearitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa salah satu dari data penelitian tidak terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki korelasi yang linear. Oleh karena itu, untuk melakukan uji hipotesis menggunakan teknik uji non parametik *Correlation Spearman* dengan menggunakan program SPSS 21.0 *for windows*. Berikut hasil uji hipotesis variabel *hardiness personality* dengan *burnout*:

Tabel 17  
*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.

d. Uji beda berdasarkan Pendidikan

Pada uji beda ini, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai perbedaan antara *hardiness personality* dan *burnout* berdasarkan pendidikan. Analisis ini menggunakan *independent sample t-Test*.

Berikut adalah hasil dari uji beda:

Tabel 18

*Hasil Uji Beda Hardiness Personality dan Burnout berdasarkan Pendidikan*

Variabel	<i>Independent sample t-test</i>			Mean
	T	P	Ket	
<i>Burnout</i>	22.459	0.000	Ada perbedaan DIII S1	75.2941 66.9242
<i>Hardiness Personality</i>	4.497	0.036	Ada perbedaan DIII S1	54.9529 56.0303

Berdasarkan uji beda dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan, *burnout* memiliki nilai p sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) dan *hardiness personality* memiliki nilai p sebesar 0.036 ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan subjek terhadap *hardiness personality* dan *burnout*.

e. Uji beda berdasarkan jenis kelamin

Pada uji beda ini, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai perbedaan antara *hardiness personality* dan *burnout*

berdasarkan jenis kelamin. Analisis ini menggunakan *independent sample t-Test*. Berikut adalah hasil dari uji beda:

Tabel 19  
*Hasil Uji Beda Hardiness Personality dan Burnout berdasarkan Jenis Kelamin*

Variabel	<i>Independent sample t-test</i>			Mean
	T	P	Ket	
<i>Burnout</i>	0.002	0.964	Tidak ada perbedaan	
			Laki-laki	59.3333
			Perempuan	70.8022
<i>Hardiness Personality</i>	1.049	0.308	Tidak ada perbedaan	
			Laki-laki	56.6667
			Perempuan	55.5275

Berdasarkan uji beda dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, *burnout* memiliki nilai p sebesar 0.964 ( $p > 0.05$ ) dan *hardiness personality* memiliki nilai p sebesar 0.308 ( $p > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang dipengaruhi oleh perbedaan jenis kelamin subjek terhadap *hardiness personality* dan *burnout*.

f. Uji korelasi *hardiness personality* dan *burnout* berdasarkan usia

Uji korelasi dilakukan pada kedua variabel yaitu *hardiness personality* dan *burnout*. Peneliti ingin melihat apakah terdapat hubungan antara *hardiness personality* dan *burnout* berdasarkan usia.

Berikut hasil uji korelasi yang telah dilakukan:

Tabel 20  
*Hasil Korelasi Berdasarkan Usia*

Variabel	<i>Spearman's rho</i>		
	Usia		
	R	P	Ket
<i>Burnout</i>	-0.029	0.778	Tidak ada hubungan
<i>Hardiness Personality</i>	-0.020	0.840	Tidak ada hubungan

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dan *burnout* dengan nilai korelasi (r) sebesar -0.029 dan signifikansi  $p = 0.778$  ( $p > 0.05$ ), *hardiness personality* dengan nilai korelasi (r) sebesar -0.020 dan signifikansi  $p = 0.840$  ( $p > 0.05$ ).

- g. Uji korelasi *hardiness personality* dan *burnout* berdasarkan aspek-aspek *hardiness personality* terhadap *burnout*

Uji korelasi dilakukan pada kedua variabel yaitu *hardiness personality* dan *burnout*. Peneliti ingin melihat apakah terdapat hubungan antara *hardiness personality* dan *burnout* berdasarkan aspek-aspek *hardiness personality* terhadap *burnout*. Berikut hasil uji korelasi yang telah dilakukan:



Tabel 21  
*Hasil Korelasi Berdasarkan Aspek-aspek Hardiness Personality Terhadap Burnout*

Variabel	<i>Spearman's rho</i>		
	<i>Burnout</i>		
	R	P	Ket
Komitmen	-0.038	0.708	Tidak ada hubungan
Kontrol	-0.281	0.005	Ada hubungan
Tantangan	-0.303	0.002	Ada hubungan

Berdasarkan hasil analisis tambahan diatas, dapat diketahui bahwa aspek-aspek *hardiness personality* terhadap *burnout* yaitu komitmen dengan nilai korelasi (r) sebesar -0.038 dan signifikansi  $p = 0.708$  ( $p > 0.05$ ), kontrol dengan nilai korelasi (r) sebesar -0.281 dan signifikansi  $p = 0.005$  ( $p < 0.05$ ), tantangan dengan nilai korelasi (r) sebesar -0.303 dan signifikansi  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kontrol dengan *burnout*, tantangan dengan *burnout*. Namun, tidak ada korelasi yang signifikan antara komitmen dengan *burnout*.

#### D. Pembahasan

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, Schaufeli, dan Leiter (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.

Secara umum, *hardiness personality* memiliki peranan penting dalam menjaga individu tetap sehat di tempat kerja walaupun mengalami *burnout* (Smet, 2004). Adanya kepribadian diri yang tangguh pada individu dalam melakukan pekerjaannya, dapat mengurangi resiko terjadinya kelelahan kerja. *Burnout* merupakan permasalahan yang melibatkan situasi emosional sebagai respon dari situasi kerja yang menekan. Sebagian besar perawat memiliki potensi untuk mengalami *burnout*. *Burnout* pada perawat merupakan suatu tantangan yang dialami perawat sebagai tenaga kesehatan yang dituntut untuk memberikan pelayanan rumah sakit yang berkualitas. Setelah dilakukan pengambilan data di lapangan, peneliti menemukan adanya kondisi bahwa adanya tekanan atau sedikit masalah yang dialami oleh perawat sangat berpengaruh terhadap suasana hati individu yang bersangkutan, hal tersebut yang mendorong individu merasa bekerja terlalu keras dan tidak dihargai.

Kecenderungan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru berada pada kategori sedang, sedangkan *hardiness personality* pada mayoritas perawat berada pada kategori sangat tinggi. Schultz (2010) menjelaskan bahwa individu dengan *hardiness personality* percaya bahwa hal yang terjadi dalam hidupnya dapat dikontrol oleh diri sendiri dan memandang perubahan sebagai sesuatu yang menarik dan menantang, bukan sebagai sesuatu yang

mengancam. Perawat dengan *hardiness personality* yang tinggi akan memandang segala masalah secara positif dan tetap optimis sekalipun dalam kondisi tertekan, sehingga mereka tidak mudah mengalami kelelahan kompleks yang berujung pada *burnout*.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap perawat, peneliti menemukan tingkat *hardiness personality* yang tinggi pada perawat kemungkinan disebabkan oleh adanya kegiatan evaluasi asuhan keperawatan yang dilaksanakan bersama perawat lainnya. Evaluasi dilakukan untuk mencari solusi dari permasalahan yang ditemui perawat selama memberikan perawatan kepada pasien. Hal ini merupakan suatu bentuk lingkungan kerja yang mencerminkan kerja sama untuk mengatasi kendala-kendala yang ditemui perawat selama bertugas yang dapat mengurangi potensi *burnout*. Menurut Khotimah (2010) bahwa rendahnya *burnout* dipengaruhi oleh persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja psikologis dengan sumbangan efektif yang diberikan variabel persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis terhadap *burnout* sebesar 65,9%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhiani (2017) bahwa lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru bidang proses pekerjaannya berlandaskan syariat-syariat keislaman. Lingkungan yang Islami terlihat dengan adanya suasana keagamaan (ada mesjid, shalat jama'ah, hiasan-hiasan dinding yang ada kaitannya kesehatan dan Islam), kenyamanan, kebersihan, ketenangan, kesejukan, ketertiban, disiplin, mudah mendapatkan informasi, cepat mendapatkan pelayanan dan keramah-tamahan seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit (Rachmadi dan Muslim, 2015). Hal ini

mencerminkan bahwa suasana lingkungan kerja dipengaruhi oleh spiritualitas kerja dan sejalan dengan penelitian Subramaniam dan Panchanatham (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kepribadian memiliki hubungan positif yang signifikan dengan spiritualitas tempat kerja, hal ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian berkontribusi pada spiritualitas kerja individu. Hasil penelitian Doraiswamy dan Deshmukh (2015) pada perawat menunjukkan bahwa spiritualitas kerja bermanfaat dalam mengurangi persepsi perawat terhadap *burnout*.

Disamping itu, berdasarkan hasil wawancara terhadap perawat juga ditemukan adanya kondisi bahwa sikap baik dari pasien, atasan maupun teman kerja dan suasana tempat kerja yang nyaman dapat meningkatkan ketangguhan perawat dalam bekerja. Ketika perawat mendapatkan perlakuan yang baik sebagai respon yang diberikan oleh pasien ataupun atasan, dalam arti tidak dihakimi atau direndahkan, individu akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba, Yulianto, dan Widyanti (2007) tentang pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* yang menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* sebesar 58%, semakin tinggi dukungan sosial pada individu maka *burnout* yang dialami akan semakin rendah. Menurut Asih dan Trisni (2015) *burnout* pada perawat rendah dikarenakan adanya dukungan dari rekan kerja dan dokter yang baik yaitu ketika jumlah pasien menumpuk rekan kerja yang lain senantiasa sigap untuk membantu dan memberikan dukungan dalam bentuk candaan dan perhatian sesama rekan kerja. Jadi beban yang selalu dialami oleh perawat tidak terlalu berat.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan untuk mengetahui pengaruh variabel demografis. Uji tambahan ini menggunakan metode uji beda *Independent Sample t-Test* untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara *hardiness personality* dan *burnout* berdasarkan tingkat pendidikan dan jenis kelamin. Hasil uji beda berdasarkan tingkat pendidikan terhadap *hardiness personality* memiliki nilai p sebesar 0.036 ( $p < 0.05$ ) dan terhadap *burnout* sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan terhadap *hardiness personality* dan *burnout* ada perbedaan yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Maslach dkk (2001) bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemungkinan *burnout* yang lebih tinggi pula, hal ini dikarenakan oleh besarnya tuntutan kerja dan tanggung jawab yang dimiliki dibandingkan dengan individu dengan tingkat pendidikan rendah.

Sedangkan uji beda berdasarkan jenis kelamin terhadap *hardiness personality* memiliki nilai p sebesar 0.308 ( $p > 0.05$ ) dan terhadap *burnout* sebesar 0.964 ( $p > 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin terhadap *hardiness personality* dan *burnout* tidak ada perbedaan yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Maslach dkk (2001) bahwa faktor jenis kelamin tidak terlalu signifikan terhadap *burnout*.

Hasil uji korelasi tambahan juga dilakukan pada penelitian ini dengan melakukan uji korelasi antara *hardiness personality* dan *burnout* berdasarkan usia dan masing-masing aspek variabel. Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara usia terhadap *hardiness personality* dengan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0.020 dan signifikansi  $p = 0.840$

( $p > 0.05$ ). Hasil serupa juga ditemukan pada *burnout* dengan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0.029 dengan signifikansi  $p = 0.778$  ( $p > 0.05$ ). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Maslach dkk (2001) yang menyatakan bahwa usia merupakan hal yang paling mempengaruhi *burnout* dengan laporan bahwa individu dengan kisaran usia 30-40 tahun lebih banyak mengalami *burnout*.

Analisis korelasi tambahan lain antara *hardiness personality* dan *burnout* berdasarkan aspek-aspek setiap variabel juga dilakukan pada penelitian ini. Hasil uji korelasi antara *burnout* dengan aspek *hardiness personality* yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara *burnout* dan komitmen dengan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0.038 dan signifikansi  $p = 0.708$  ( $p > 0.05$ ). Sedangkan, antara *burnout* dengan kontrol memiliki nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0.281 dan signifikansi  $p = 0.005$  ( $p < 0.05$ ) dan tantangan memiliki nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0.303 dan signifikansi  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kontrol dan tantangan memiliki korelasi yang signifikan terhadap *burnout*.

Analisis korelasi *hardiness personality* dengan aspek-aspek *burnout* yaitu kelelahan emosional, rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dan depersonalisasi. Hasil uji korelasi antara *hardiness personality* dan kelelahan emosional memiliki nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0.71 dan signifikansi  $p = 0.480$  ( $p > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *hardiness personality* dan kelelahan emosional tidak memiliki korelasi yang signifikan. Sedangkan, antara *hardiness personality* dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri memiliki nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0.533 dan signifikansi  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dan depersonalisasi

memiliki nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0.228 dan signifikansi  $p = 0.023$  ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dan depersonalisasi memiliki korelasi yang signifikan terhadap *hardiness personality*.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan *hardiness personality* pada perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru memberikan sumbangan sebesar 27.9% terhadap *burnout*. Selain itu, 72.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hal tersebut mengakibatkan adanya kelemahan dalam penelitian 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.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. 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.

#### **B. 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 berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa kerja 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 subjek cenderung untuk memilih pernyataan yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhiani, S. (2017). Peran Humas Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Dalam Melaksanakan Misi Pelayanan Kesehatan Yang Prima Dan Islami Di Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*. Riau: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, 4(1).
- Amelia, R., & Zulkarnain, A. (2005). Konsep diri dan tingkat *burnout* pada karyawan yang bekerja di instansi pelayanan masyarakat. *Psikologika*, 19(10), 41-49.
- Andarika, R. (2004). *Burnout* pada perawat putri RS St. Elizabeth Semarang ditinjau dari dukungan sosial. *Jurnal Psyche*, 1(1).
- 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.
- Barton, P. T. (2007). Test-retest reliability of the dispositional resilience scale-15, a brief *hardiness* scale. *Psychological Reports*, 101.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 19(1).
- 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.
- Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S. (2011). *Business research methods (11th ed.)*. New York: Mc GrawHill/Irwin.
- Dodik, A. C., & Astuti, K. (2012). Hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada anggota Polri bagian operasional di Polresta Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Mercubuana, 10 (1).
- Doraiswamy, I. R., & Deshmukh, M. (2015). Workplace spirituality and role among nurses. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 4(3), 6-13.

- Farber, E. M., Rein, G., & Lanigan, S. W. (1991). Stress and psoriasis psychoneuroimmunologic mechanisms. *International Journal Of Dermatolofy*, 30(1), 8-12.
- Foley, M., Lee, J., Wilson, L., Cureton, V. Y., & Canham, D. (2004). A multi-factor analysis of job satisfaction among school nurses. *The Journal of School Nursing*, 20(2).
- Galian-Munoz, I., Ruiz-Hernandez, J. A., Llor-Esteban, B., & Lopez-Garcia, C. (2014). User violence and nursing staff *burnout*: The modulating role of jos satifaction. *Journal Of Interpersonal Violence*, 31(2), 302-315.
- Gerric, R. J., & Zimbardo, P.G. (1996). *Psychology and life*. Boston: Pearson.
- Gibson. (1996). *Organisasi: perilaku-struktur-proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Goleman, D. (2002). *Working With Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, J. S. (2002). *Comprehensive Stress Management*. 7th ed. Mc. Grew Hill Inc: New York.
- Guy, M. E., and Lee, H. J. (2015). How emotional intelligence mediates emotional labor in public service jobs. *Public Personnel Administration*, 35(3), 261–277.
- 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.
- Herzberg, F., & Mausner, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Ilyas, Yaslis. (2012). *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- 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.

- Ji-young, A., Sunkyoung, C., Moon, H., & Ruggiero, J. S. (2014). Factors affecting job satisfaction of immigrant korean nurses. *Journal of Transcultural Nursing*, Sagepub.com/journalsPermissions.nav.
- Kementerian Kesehatan. (2017). Pusat data dan informasi: Situasi tenaga keperawatan Indonesia. <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin%20perawat%202017.pdf> Diakses pada tanggal 12 Juli 2018.
- Khotimah, K. (2010). Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan *burnout* pada perawat rsu budi rahayu pekalongan. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 884-890.
- Kreitner, & Kinicki. (2005). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat. 34-56.
- Larson, R. W. (2011). Positive development in a disorderly world. *Journal Of Research On Adolescenc.*, 21(2), 317-334.
- Lee, H. J., & Myongji. (2017). How emotional intelligence relates to job satisfaction and *burnout* in public service jobs. *International Review of Administrative Sciences*, 0 (0), 1-17.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: The mediating role of *burnout*. *Journal of Nursing Management*, 17, 331-339
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal*, 54, 173-185.
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Fazel, M., & Resurreccion, N. (2012). The relationship of hardiness and some other relevant variables to college performance. *Journal of Humanistic Psychology*, 52(2), 190-205.
- Maharani, P.A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan*. 5(2).
- Majore, C. E., Kalalo, F. P., & Bidjuni, H. (2018). Hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado. *e-Jurnal Keperawatan*. 6(1).

- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Cambridge, MA: Malor Books.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2012). Making a significant difference with *burnout* interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 296-300.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (2009). Measuring *burnout*. In C. L. Cooper & S. Cartwright (Eds.), *The Oxford handbook of organizational well-being* (86-108). Oxford UK: Oxford University Press.
- 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.
- Mathis, R. L., & Jackson, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat .
- McCalister, K. T., Dolbier, C. L., Webster, J. A., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. (2006). Hardiness and support at work as predictors of work stress and job satisfaction. *Journal Health*, 20 (3), 183-91.
- Nasyroh, M. & Wikansari, R. (2017). Relationship between personality (Big Five Model) and employee job performance. *Jurnal Ecopsy*, 4(1). 10-12.
- National Safety Council. (2004). *Manajemen Stress*. Jakarta: ECG.
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian tahan banting dengan prestasi kerja pada karyawan bank. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(01), 115.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Belajar cepat olah data statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset, 19-138.
- Purba, J., Yulianto, R., dan Widyanti, E. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5 (1), 77-87.
- Puri, R. (2016). Does hardiness improve resilience?. *International Journal of Engineering Technology Science and Research*, 3(4).
- Rachmadi, M., & Muslim. (2015). Manajemen Pelayanan Publik Dalam Perspektif Islam (Studi Di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Pekanbaru). *Jurnal Ilmiah Syariah*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 14 (2).

- Rachmawati, Evy. (2007). 50,9% Perawat Alami Stress Kerja: [http://www.kompas.com/kesehatan/50,9 Persen Perawat Alami Stress Kerja-Kompas Cyber Media](http://www.kompas.com/kesehatan/50,9_Persen_Perawat_Alami_Stress_Kerja-Kompas_Cyber_Media), (diakses pada tanggal 20 Desember 2017)
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi bahasa dan budaya big five inventory. *Jurnal Psikologi*, 39 (2), 189 – 207
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A. & Astuti, E. S. (2012). The influence of transformational leadership style, motivation, *burnout* toward satisfaction and employee performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2 (9): 8833-8842.
- Robbins, S.(2001). *Perilaku organisasi(organizational behaviour)*. PT.Prehalindo: Jakarta.
- Robbins, S., P. & Judge, T., A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J.W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup (edisi kelima)*. Jakarta: Erlangga.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions (7th ed.)*. United States of America: John Willey & Sons Inc.
- Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology*. New jersey: Pearson Prentice Hall.
- Smet, B. (2008). *Psikologi Kesehatan* (terjemahan oleh: Anshori). Jakarta: Grasindo.
- Subramaniam, M., & Panchanatham, N. (2016). Influence of spirituality on workplace spirituality. *Journal on Management Studies*, 2, 357-361. Doi: 10.21917/ijms.2016.004
- Sutjipto. (2001). *Apakah anda Mengalami Burnout?*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Suryabrata, Sumardi. (2004). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat di RSUD Serui-Papua. *Jurnal Psikologi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Hang-Tuah. 13(2).
- Tjiptoheryanto, P., & Nagib, L. (2008). *Pengembangan sumber daya manusia diantara peluang dan tantangan*. Jakarta: LIPI Press.

- Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Yoga, Tjandra. (2000). *Manajemen administrasi Rumah Sakit*. Yogyakarta: Universitas Indonesia .
- Yulihastin, Erma. (2009). *Bekerja Sebagai Perawat*. Bogor: Erlangga
- Zulkarnain, A. (2011). Dampak *burnout* terhadap kualitas kehidupan bekerja pada pekerja public service. *Prosiding*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.



**Lampiran 1**  
**Skala Uji Coba**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

### **Pengantar**

*Assalamualaikum wr.wb*

Perkenalkan kami Yulhaida dan Nazli Khairani dari mahasiswi Jurusan Psikologi Universitas Islam Indonesia. Sebagai mahasiswi Psikologi saya memohon kesediaan kesediaannya untuk mengisi angket ini. Isilah angket ini tanpa ada perasaan khawatir karena tidak ada jawaban yang benar dan salah. Jawaban yang berikan berifat pribadi dan identitas Anda akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, kerjakanlah angket ini secara jujur dan sungguh – sungguh. Anda diharapkan membaca petunjuk pengerjaan sebelum mengisi angket. Terimakasih atas kesediaan Anda karena meluangkan waktu untuk mengerjakan angket ini.

*Wassalamualaikum wr.wb*

Yulhaida

**Identitas Diri**

Inisial :  
Umur :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan :  
Status : Menikah / Belum menikah  
Jabatan :

Pekanbaru,

2018

)

(

**Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah pernyataan-pernyataan dalam angket dibawah ini secara cermat dan teliti.
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya dengan memberi tanda **checklist** (√) pada kolom yang pilihan yang sudah disediakan.
3. Jawablah sesuai dengan kenyataan dan kondisi anda saat ini.
4. Periksa kembali nomor pernyataan, jangan sampai ada yang terlewatkan.

### BAGIAN 1

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan yang menggambarkan apa yang Anda rasakan di tempat kerja. Bacalah pernyataan tersebut baik-baik dan renungkanlah apakah Anda pernah mengalami perasaan-perasaan tersebut. Berikanlah penilaian mengenai seberapa sering Anda merasakannya dengan cara memberikan **tanda checklist** (√) pada salah satu angka respon yang paling sesuai dengan diri Anda dari 7 (tujuh) pilihan respon yang telah disediakan sebagai berikut:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

No	Pertanyaan	Kolom Jawaban			
		1	2	3	4
1	Saya melibatkan diri secara serius pada setiap hal yang saya lakukan, karena itu adalah cara terbaik untuk mencapai tujuan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya memilih pekerjaan yang dapat memberi pengalaman baru, meskipun mengandalkan usaha yang lebih besar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya melakukan hal-hal yang perlu dilakukan untuk memastikan saya dapat mengontrol hasil pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi masyarakat dan saya akan memberikan upaya terbaik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Dalam pekerjaan, saya merasa tertarik untuk melakukan inovasi dan pengembangan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Prestasi hanya dapat dicapai dengan usaha yang sungguh-sungguh	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya menganggap bahwa diri saya adalah pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Dalam hal pekerjaan, saya merasa tertarik dengan tugas dan situasi yang menantang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Kemampuan mengendalikan situasi adalah satu-satunya cara untuk meraih sukses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Pekerjaan sehari-hari saya memuaskan saya dan membuat saya benar-benar mendedikasikan diri untuk pekerjaan tersebut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Sejauh yang saya bisa, saya berusaha untuk mendapatkan pengalaman baru dalam pekerjaan sehari-hari saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>









**Lampiran 2**

Tabulasi Data Penelitian Uji Coba Alat Ukur



39	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
41	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4
42	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
44	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
47	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3

### B. Tabulasi Data Uji Coba Skala *Burnout*

S	Aitem																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	2	5	3	5	1	3	3	4	2	4	1	7	1	7	1	4	4	3	5	5	5
2	4	3	6	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	1	4	4	4	5	5	5	2
3	4	1	6	1	5	1	3	1	2	1	2	2	7	1	3	1	2	2	2	2	2	2
4	4	2	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	1	3	1	7	2	1	3
5	4	3	4	3	5	3	6	2	5	2	6	2	5	2	5	2	5	6	5	6	5	5
6	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	1	6	4	3	4
7	5	3	4	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	4
8	4	1	4	1	5	1	5	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	7	1	5
9	4	3	4	1	4	3	1	3	4	4	1	1	5	3	1	3	1	1	3	1	1	2
10	4	3	4	2	2	2	1	4	4	1	1	2	5	1	2	2	2	1	1	1	1	2
11	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	1	5	3	1	1	2
12	2	5	3	5	3	4	3	4	3	3	1	4	5	2	1	5	1	1	3	2	1	1
13	5	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	1	4	2	1	1
14	1	1	3	2	1	1	1	5	3	2	2	1	3	1	2	5	7	1	7	1	1	1
15	5	1	5	2	4	1	3	1	4	1	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2
16	5	2	5	2	5	1	2	4	7	1	3	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2
17	4	3	4	3	4	4	1	3	4	3	1	3	4	3	1	3	1	1	4	1	1	1
18	2	4	4	3	1	4	1	1	4	4	1	4	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1
19	5	2	5	3	4	4	4	4	3	2	2	1	5	1	2	5	1	1	1	1	1	1
20	3	2	2	3	2	3	1	1	4	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	4	1	1
21	4	2	5	1	3	3	4	3	3	4	1	2	3	4	2	2	1	1	2	1	1	1
22	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	1	5	4	3	3	4	1	1	3	2	1	3
23	5	2	4	2	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1	2	2	1	1	1	3
24	4	1	4	1	2	2	1	3	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2

25	4	1	4	1	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2
26	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	2	2	4	1	1	2	1	2	2
27	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	1	3	3	2	2	4	1	1	2	1	2	2
28	4	1	4	1	2	2	1	3	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2
29	4	3	4	1	5	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	3	2	1	2	1	2
30	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	2	4	3	1	4	1	1	2	2	2	1
31	5	3	4	3	4	3	6	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	1	3	4	1	2
32	4	3	6	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	1	4	4	4	3	5	5	2
33	4	1	6	1	5	1	3	1	2	1	3	3	7	1	3	2	2	2	2	2	2	2
34	4	3	6	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	1	4	4	4	3	5	5	2
35	5	2	2	2	6	5	2	2	4	3	2	2	4	1	2	3	1	1	2	2	1	1
36	3	2	4	1	2	3	2	4	2	3	1	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	2
37	1	3	4	3	4	3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1
38	6	2	6	2	7	1	6	1	7	1	7	1	7	1	6	2	6	6	2	6	6	5
39	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	6	2	4	2	4	1	2	4	1	4
40	4	2	4	1	4	2	4	2	6	2	1	2	4	2	1	3	1	1	1	4	1	1
41	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	5	2	3	4	3	1	2	2	1	4
42	5	2	5	3	5	1	3	3	4	2	3	1	6	1	3	1	2	6	1	7	2	1
43	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	5	4	3	3	4	1	1	3	2	1	3
44	4	2	6	1	7	1	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	2	1	1	1	2	1
45	4	2	4	1	4	2	4	2	6	2	1	2	4	2	1	3	1	1	1	4	1	1
46	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	1	3	1	1	2
47	6	1	6	3	5	2	6	2	7	2	6	2	5	2	5	2	5	6	3	5	6	6
48	4	2	4	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	1	1	2	1	2
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2
50	6	3	4	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	4

### **Lampiran 3**

#### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba**

## A. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Skala *Hardiness Personality*

### Validity

#### *Hardiness Personality*

Aspek	Aitem	R aitem
Komitmen	2. Saya memilih pekerjaan yang dapat memberi pengalaman baru, meskipun mengandalkan usaha yang lebih besar	.311
	5. Dalam pekerjaan, saya merasa tertarik untuk melakukan inovasi dan pengembangan	.609
	8. Dalam hal pekerjaan, saya merasa tertarik dengan tugas dan situasi yang menantang	.389
	11. Sejauh yang saya bisa, saya berusaha untuk mendapatkan pengalaman baru dalam pekerjaan sehari-hari saya	.547
	13. Saya mencari situasi baru dan berbeda dalam lingkungan kerja saya	.585
	17. Saya punya rasa ingin tahu untuk hal-hal baru, baik secara pribadi dan professional	.357
Kontrol	3. Saya melakukan hal-hal yang perlu dilakukan untuk memastikan saya dapat mengontrol hasil pekerjaan saya	.362
	6. Prestasi hanya dapat dicapai dengan usaha yang sungguh-sungguh	.416
	9. Kemampuan mengendalikan situasi adalah satu-satunya cara untuk meraih sukses	.449
	12. Setiap hal akan berjalan dengan baik jika mempersiapkannya dengan seksama	.461
	15. Ketika bekerja serius dan sungguh-sungguh maka saya dapat mengontrol hasil pekerjaan saya	.585

	16. Jika kita berusaha dengan sungguh-sungguh, maka kita dapat memastikan apa yang terjadi besok dengan mengendalikan apa yang terjadi hari ini	.437
Tantangan	1. Saya melibatkan diri secara serius pada setiap hal yang saya lakukan, karena itu adalah cara terbaik untuk mencapai tujuan saya	.315
	4. Saya memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi masyarakat dan saya akan memberikan upaya terbaik	.424
	7. Saya menganggap bahwa diri saya adalah pekerjaan saya	.213
	10. Pekerjaan sehari-hari saya memuaskan saya dan membuat saya benar-benar mendedikasikan diri untuk pekerjaan tersebut	.461
	14. Antusiasme membuat saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan saya	.437

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	17

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem hardiness 1	56.6000	22.694	.315	.816
aitem hardiness 2	56.9600	22.039	.311	.819
aitem hardiness 3	56.8200	22.396	.362	.814
aitem hardiness 4	56.7600	22.309	.424	.811
aitem hardiness 5	56.8000	20.571	.609	.798
aitem hardiness 6	56.6400	22.317	.416	.811
aitem hardiness 7	56.7400	23.176	.213	.822
aitem hardiness 8	57.0800	21.708	.389	.813
aitem hardiness 9	56.8800	21.455	.449	.809
aitem hardiness 10	56.7600	21.941	.461	.808
aitem hardiness 11	56.7600	21.533	.547	.804
aitem hardiness 12	56.6400	22.562	.405	.812
aitem hardiness 13	57.1400	20.368	.585	.799
aitem hardiness 14	56.7400	22.074	.437	.810
aitem hardiness 15	56.5600	23.068	.327	.816
aitem hardiness 16	56.8600	21.225	.460	.808
aitem hardiness 17	56.7000	22.500	.357	.814



## B. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Skala *Burnot*

### Validity

#### *Burnout*

Aspek	Aitem	R aitem
Kelelahan emosional	1. Saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan saya	.308
	3. Saya merasa sangat lelah diakhir jam kerja	.342
	5. Saya merasa sangat pegal ketika bangun pagi dan harus menghadapi hari untuk bekerja	.476
	7. Bekerja dengan orang lain sepanjang hari sangat berat bagi saya	.709
	9. Saya merasa sangat jenuh dengan pekerjaan saya	.478
	11. Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya	.708
	13. Saya merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya	.430
	15. Bekerja dengan orang lain membuat saya merasa tertekan	.298
	17. Saya merasa nasib saya seperti di ujung tanduk	.738
Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri	2. Saya dapat dengan mudah mengerti bagaimana pasien saya merasakan sesuatu	.270
	4. Saya menangani masalah-masalah pasien saya dengan efektif	.372
	6. Saya merasa memberi pengaruh positif untuk kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya	.265
	8. Saya merasa sangat enerjik	.237
	10. Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana yang santai dengan pasien	.355
	12. Saya merasa sangat bahagia setelah bekerja secara dekat dengan pasien saya	.217

	14. Saya telah memperoleh banyak manfaat dari pekerjaan ini	.261
	16. Dalam pekerjaan, saya menangani masalah emosional dengan sangat tenang	.327
Depersonalisasi	18. Saya merasa memperlakukan beberapa pasien bukan seperti manusia	.681
	19. Saya menjadi lebih peduli terhadap orang lain sejak menerima pekerjaan ini	.375
	20. Saya khawatir bila pekerjaan ini membuat saya menjadi orang yang keras	.485
	21. Saya tidak terlalu peduli apa yang terjadi terhadap pasien saya	.711
	22. Saya merasa bahwa pasien menyalahkan saya atas masalah-masalah mereka	.530

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	22

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem <i>burnout</i> 1	57.4400	245.517	.308	.852
aitem <i>burnout</i> 2	59.1200	246.393	.270	.853
aitem <i>burnout</i> 3	57.3000	243.969	.342	.851
aitem <i>burnout</i> 4	59.3200	241.814	.372	.850
aitem <i>burnout</i> 5	57.6800	234.671	.476	.846
aitem <i>burnout</i> 6	59.0800	244.769	.265	.853
aitem <i>burnout</i> 7	58.4400	220.415	.709	.836
aitem <i>burnout</i> 8	58.9000	245.765	.237	.854
aitem <i>burnout</i> 9	57.8400	232.953	.478	.846
aitem <i>burnout</i> 10	59.2000	241.429	.355	.850
aitem <i>burnout</i> 11	59.1200	220.679	.708	.836
aitem <i>burnout</i> 12	59.2800	246.981	.217	.854
aitem <i>burnout</i> 13	57.5600	235.925	.430	.848
aitem <i>burnout</i> 14	59.4200	247.269	.261	.853
aitem <i>burnout</i> 15	58.5400	217.560	.298	.871
aitem <i>burnout</i> 16	58.8200	241.089	.327	.851
aitem <i>burnout</i> 17	59.4000	221.429	.738	.836
aitem <i>burnout</i> 18	59.6400	218.235	.681	.837
aitem <i>burnout</i> 19	59.2600	238.196	.375	.850
aitem <i>burnout</i> 20	58.9600	226.570	.485	.846
aitem <i>burnout</i> 21	59.7000	220.133	.711	.836
aitem <i>burnout</i> 22	59.1600	231.525	.530	.844

**Lampiran 4**  
**Skala Sesudah Uji Coba**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

### **Pengantar**

*Assalamualaikum wr.wb*

Perkenalkan kami Yulhaida dan Nazli Khairani dari mahasiswi Jurusan Psikologi Universitas Islam Indonesia. Sebagai mahasiswi Psikologi saya memohon kesediaan kesediaannya untuk mengisi angket ini. Isilah angket ini tanpa ada perasaan khawatir karena tidak ada jawaban yang benar dan salah. Jawaban yang berikan berifat pribadi dan identitas Anda akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, kerjakanlah angket ini secara jujur dan sungguh – sungguh. Anda diharapkan membaca petunjuk pengerjaan sebelum mengisi angket. Terimakasih atas kesediaan Anda karena meluangkan waktu untuk mengerjakan angket ini.

*Wassalamualaikum wr.wb*

Yulhaida

**Identitas Diri**

Inisial :  
Umur :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan :  
Status : Menikah / Belum menikah  
Jabatan :

Pekanbaru,

2018

)

(

**Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah pernyataan-pernyataan dalam angket dibawah ini secara cermat dan teliti.
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya dengan memberi tanda **checklist** (√) pada kolom yang pilihan yang sudah disediakan.
3. Jawablah sesuai dengan kenyataan dan kondisi anda saat ini.
4. Periksa kembali nomor pernyataan, jangan sampai ada yang terlewatkan.

### BAGIAN 1

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan yang menggambarkan apa yang Anda rasakan di tempat kerja. Bacalah pernyataan tersebut baik-baik dan renungkanlah apakah Anda pernah mengalami perasaan-perasaan tersebut. Berikanlah penilaian mengenai seberapa sering Anda merasakannya dengan cara memberikan **tanda checklist** (√) pada salah satu angka respon yang paling sesuai dengan diri Anda dari 7 (tujuh) pilihan respon yang telah disediakan sebagai berikut:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

No	Pertanyaan	Kolom Jawaban			
		1	2	3	4
1	Saya melibatkan diri secara serius pada setiap hal yang saya lakukan, karena itu adalah cara terbaik untuk mencapai tujuan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya memilih pekerjaan yang dapat memberi pengalaman baru, meskipun mengandalkan usaha yang lebih besar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya melakukan hal-hal yang perlu dilakukan untuk memastikan saya dapat mengontrol hasil pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi masyarakat dan saya akan memberikan upaya terbaik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Dalam pekerjaan, saya merasa tertarik untuk melakukan inovasi dan pengembangan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Prestasi hanya dapat dicapai dengan usaha yang sungguh-sungguh	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Dalam hal pekerjaan, saya merasa tertarik dengan tugas dan situasi yang menantang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Kemampuan mengendalikan situasi adalah satu-satunya cara untuk meraih sukses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Pekerjaan sehari-hari saya memuaskan saya dan membuat saya benar-benar mendedikasikan diri untuk pekerjaan tersebut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Sejauh yang saya bisa, saya berusaha untuk mendapatkan pengalaman baru dalam pekerjaan sehari-hari saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Setiap hal akan berjalan dengan baik jika mempersiapkannya dengan seksama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>







## **Lampiran 5**

Tabulasi Data Penelitian Sesudah Uji Coba Alat Ukur





82	3	3	4	2	3	4	3	4	2	2	4	2	3	3	4	3	52
83	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	66
84	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	59
85	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
86	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
87	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	53
88	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	56
89	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
90	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	56
91	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	45
92	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	1	4	58
93	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	63
94	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	66
95	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	57
96	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	61
97	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
98	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	51
99	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	56
100	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	56

## B. TABULASI DATA PENELITIAN *BURNOUT*

S	Aitem																				T	22
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	2	6	2	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	2	1	3	3	2	3	65	
2	4	2	5	2	5	1	4	4	2	1	4	1	1	4	2	1	1	2	1	2	49	
3	4	3	6	3	4	3	4	4	3	4	4	2	1	4	4	4	3	5	5	2	72	
4	5	2	5	3	5	1	3	4	2	4	7	1	7	1	4	4	3	5	5	5	76	
5	6	1	7	1	7	1	6	6	1	7	7	2	7	1	7	6	7	7	7	5	99	
6	5	2	5	2	5	1	2	4	1	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2	45	
7	2	2	6	2	6	3	4	2	3	3	6	3	4	3	3	1	2	1	2	1	59	
8	5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1	2	61	
9	5	4	7	3	6	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	1	3	2	1	4	75	
10	4	3	5	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	4	1	1	5	1	5	55	
11	6	3	4	1	4	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	1	3	3	1	4	48	
12	4	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	1	4	4	1	1	1	69	
13	4	1	4	2	4	1	2	3	1	2	4	1	2	1	2	2	1	1	1	2	41	
14	4	1	4	2	4	1	2	3	1	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2	39	
15	4	2	4	2	4	1	2	3	1	2	5	1	3	1	2	2	2	2	2	2	47	
16	4	2	4	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	1	2	1	1	2	1	2	40	
17	1	1	4	4	3	2	1	3	1	1	3	7	1	4	1	1	1	1	1	1	42	

18	3	3	3	1	3	2	1	2	3	1	3	2	4	2	1	1	2	1	1	1	40
19	4	4	3	4	5	3	3	3	5	2	3	1	3	4	1	1	3	2	1	2	57
20	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	1	3	3	1	2	63
21	3	5	4	5	4	4	3	4	5	3	2	5	2	5	2	3	2	3	3	2	69
22	3	5	2	5	3	3	3	3	4	3	1	5	4	5	2	4	5	4	4	4	72
23	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	83
24	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	77
25	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	2	5	4	4	73
26	4	3	6	3	4	3	4	4	3	4	4	2	1	4	4	4	5	5	5	2	74
27	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	3	1	2	5	7	1	7	1	1	1	46
28	4	3	4	3	5	2	6	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	82
29	4	4	5	2	6	2	6	6	3	4	5	3	5	3	6	4	3	4	4	4	83
30	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	2	5	4	4	3	3	4	4	4	3	76
31	4	3	5	3	5	4	4	5	3	5	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	84
32	5	2	5	3	5	3	5	5	3	5	6	2	6	2	6	6	2	6	6	6	89
33	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	78
34	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	79
35	3	5	4	5	4	5	4	6	2	5	2	5	4	5	3	4	5	4	3	4	82
36	4	3	4	3	4	3	4	6	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	75
37	3	4	3	4	4	3	4	6	2	6	2	5	4	3	4	4	3	5	4	4	77
38	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	84
39	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	80
40	4	3	5	3	5	3	5	5	3	4	6	3	5	4	4	5	3	4	5	5	84
41	3	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	6	2	6	3	2	5	2	2	2	73
42	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	6	3	5	3	2	3	5	4	3	3	78
43	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	80
44	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	4	5	5	84
45	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	5	3	4	5	3	5	4	5	81
46	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	85
47	3	4	5	4	5	3	4	6	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	81
48	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	87
49	4	3	5	3	5	2	5	5	2	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	81
50	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	79
51	5	4	4	3	4	4	4	3	5	2	5	4	3	3	5	4	5	2	3	3	75
52	4	3	5	2	5	2	3	3	3	2	4	3	2	3	1	1	3	1	1	1	52
53	3	4	5	5	3	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	5	3	6	6	7	88
54	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	6	7	4	82
55	5	3	4	4	5	3	6	5	5	4	5	3	5	3	6	4	3	4	3	4	84
56	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	2	5	3	4	3	3	4	3	4	3	72
57	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	79
58	4	3	5	2	5	4	4	4	5	4	4	2	5	4	3	4	4	4	1	4	75
59	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	87
60	4	4	5	5	4	3	6	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	86

61	5	3	5	3	5	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	75
62	5	2	4	1	4	3	4	4	2	3	5	5	3	2	2	1	2	2	1	2	57
63	5	3	5	2	6	2	6	5	3	5	6	3	5	4	4	2	3	5	5	6	85
64	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	76
65	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	78
66	5	3	4	3	5	2	6	4	3	4	5	2	6	2	5	3	3	4	5	5	79
67	7	1	6	2	6	2	5	5	2	4	7	2	4	4	2	1	4	4	4	4	76
68	4	2	6	2	4	1	4	4	2	3	4	1	4	3	2	1	1	4	2	2	56
69	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	2	1	3	4	1	2	61
70	6	2	5	2	6	3	6	4	4	3	4	2	3	4	1	1	1	5	4	3	69
71	5	4	4	4	5	3	5	5	2	6	6	2	5	3	5	5	2	6	6	5	88
72	4	3	6	3	5	1	6	4	3	3	5	2	6	2	4	1	1	4	7	6	76
73	5	3	5	3	5	4	5	5	3	6	5	3	5	3	4	5	3	2	7	1	82
74	4	4	4	3	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	62
75	5	4	5	3	6	3	6	4	4	4	2	2	5	2	2	1	2	2	1	1	64
76	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	1	3	4	1	4	61
77	4	3	5	2	4	1	4	4	3	3	4	1	2	3	2	1	1	4	1	3	55
78	6	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	6	3	4	84
79	5	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	41
80	5	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	4	1	1	55
81	3	4	5	3	5	3	6	5	3	5	6	3	5	3	5	6	3	5	5	4	87
82	4	5	4	3	6	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	85
83	4	1	7	1	4	4	4	4	3	3	4	1	2	1	4	1	1	2	1	1	53
84	3	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	4	4	3	5	5	3	5	5	5	83
85	5	3	2	3	4	3	5	2	3	2	4	5	3	5	2	2	5	2	2	2	64
86	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	3	5	3	3	4	4	4	3	78
87	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	78
88	4	4	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	2	3	66
89	4	4	5	1	5	2	6	4	4	4	5	1	4	4	4	1	1	4	1	2	66
90	4	4	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	2	3	66
91	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	5	4	3	4	78
92	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
93	4	4	4	2	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	42
94	4	2	5	1	4	1	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	39
95	5	3	7	3	7	1	5	7	2	5	6	2	5	3	4	1	3	5	3	5	82
96	4	3	5	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	64
97	5	2	5	2	4	1	3	4	1	2	6	2	4	4	2	1	2	6	1	1	58
98	1	6	2	4	2	2	2	2	4	2	5	3	2	4	2	2	3	3	2	2	55
99	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	2	1	3	3	1	3	66
100	1	3	4	5	5	2	3	2	6	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	53



**Lampiran 6****Uji Asumsi Normalitas****Uji Asumsi Linearitas****Uji Hipotesis**

### A. Uji Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		hardiness_personality	burnout
N		100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	58.9900	69.7700
	Std. Deviation	6.55589	15.19094
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.165
	Positive	.111	.085
	Negative	-.118	-.165
Kolmogorov-Smirnov Z		1.176	1.647
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126	.009

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### B. Uji Asumsi Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
burnout *	100	64.9%	54	35.1%	154	100.0%
hardiness_personality						

*Burnout*

hardiness_personality	Mean	N	Std. Deviation
40.00	79.0000	1	.
41.00	72.5000	2	.70711
43.00	78.0000	1	.
45.00	78.0000	1	.
47.00	79.0000	1	.
49.00	76.3333	3	1.52753
50.00	62.0000	1	.
51.00	69.0000	3	12.16553
52.00	83.6667	3	1.52753
53.00	77.6667	3	8.50490
54.00	83.5000	2	10.60660
55.00	77.6667	3	6.65833
56.00	73.4167	12	9.42394
57.00	71.6667	3	13.05118
58.00	67.2500	4	28.01636
59.00	73.0000	4	10.98484
60.00	63.5000	6	15.83351
61.00	78.3333	3	12.50333
62.00	71.8333	6	15.17124
63.00	60.5000	4	21.97726
64.00	69.2500	8	14.31034
65.00	59.0000	10	18.37873
66.00	55.3750	8	15.58330
67.00	75.3750	8	16.22993
Total	69.7700	100	15.19094

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>burnout</i> * Between (Combined)	5976.460	23	259.846	1.171	.297
<i>hardiness_p</i> Groups Linearity	1777.622	1	1777.622	8.009	.006
<i>personality</i> Deviation from Linearity	4198.838	22	190.856	.860	.644
Within Groups	16869.250	76	221.964		
Total	22845.710	99			

#### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>burnout</i> * <i>hardiness_personality</i>	-.279	.078	.511	.262

### C. Uji Hipotesis

#### Correlations

			<i>hardiness_perso</i> <i>nality</i>	<i>Burnout</i>
Spearman's rho	<i>hardiness_personality</i>	Correlation Coefficient	1.000	-.230*
		Sig. (2-tailed)	.	.021
		N	100	100
	<i>Burnout</i>	Correlation Coefficient	-.230*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.021	.
		N	100	100

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 7**  
**Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

**A. Uji Beda *Independent Sample T-Test* Berdasarkan Pendidikan**

**Group Statistics**

	pendidikan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
hardiness_personality	DIII	34	54.8529	7.21586	1.23751
	S1	66	56.0303	5.35787	.65951
Burnout	DIII	34	75.2941	8.99336	1.54235
	S1	66	66.9242	16.91818	2.08248

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
hardiness_personality	Equal variances assumed	4.497	.036	-.922	98	.359	-1.17736	1.27665	-3.71083	1.35611
	Equal variances not assumed			-.840	52.267	.405	-1.17736	1.40228	-3.99090	1.63617
Burnout	Equal variances assumed	22.459	.000	2.691	98	.008	8.36988	3.11026	2.19766	14.54209
	Equal variances not assumed			3.230	97.866	.002	8.36988	2.59144	3.22715	13.51260

**Lampiran 8**  
**Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin**

**A. Uji Beda *Independent Sample T-Test* Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Group Statistics**

jenis_kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
hardiness_personality	laki-laki	9	56.6667	4.52769	1.50923
	perempuan	91	55.5275	6.18302	.64816
Burnout	laki-laki	9	59.3333	13.86542	4.62181
	perempuan	91	70.8022	14.99275	1.57167

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
hardiness_personality	Equal variances assumed	1.049	.308	.538	98	.592	1.13919	2.11923	-3.06635	5.34474
	Equal variances not assumed			.694	11.189	.502	1.13919	1.64252	-2.46853	4.74692
Burnout	Equal variances assumed	.002	.964	-2.202	98	.030	11.46886	5.20785	21.80368	-1.13405
	Equal variances not assumed			-2.349	9.945	.041	11.46886	4.88173	22.35414	-.58359



**Lampiran 9**  
**Uji Korelasi Berdasarkan Usia**

**A. Uji Korelasi Usia dengan Hardiness Personality dan *Burnout***

			<b>Correlations</b>		
			hardiness_perso nality	<i>burnout</i>	usia
Spearman's rho	hardiness_personality	Correlation Coefficient	1.000	-.240 <sup>+</sup>	-.020
		Sig. (2-tailed)	.	.016	.840
		N	100	100	100
	<i>Burnout</i>	Correlation Coefficient	-.240 <sup>+</sup>	1.000	-.029
		Sig. (2-tailed)	.016	.	.778
		N	100	100	100
	Usia	Correlation Coefficient	-.020	-.029	1.000
		Sig. (2-tailed)	.840	.778	.
		N	100	100	100

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 10**  
**Uji Korelasi Berdasarkan Aspek-Aspek Variabel**

### A. Uji Korelasi Aspek-aspek Hardiness Personality dengan *Burnout*

Correlations

			<i>burnout</i>	komitmen	kontrol	tantangan
Spearman's rho	<i>burnout</i>	Correlation Coefficient	1.000	-.038	-.281**	-.303**
		Sig. (2-tailed)	.	.708	.005	.002
		N	100	100	100	100
	komitmen	Correlation Coefficient	-.038	1.000	.609**	.643**
		Sig. (2-tailed)	.708	.	.000	.000
		N	100	100	100	100
	kontrol	Correlation Coefficient	-.281**	.609**	1.000	.727**
		Sig. (2-tailed)	.005	.000	.	.000
		N	100	100	100	100
	tantangan	Correlation Coefficient	-.303**	.643**	.727**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.
		N	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### B. Uji Korelasi Aspek-aspek *Burnout* dengan Hardiness Personality

Correlations

		hardiness_ personality	kelelahan emosional	rendahnya penghargaan pada diri sendiri	depersonalisasi

Spearman's rho	hardiness_personality	Correlation Coefficient	1.000	-.071	-.533**	-.228*
		Sig. (2-tailed)	.	.480	.000	.023
		N	100	100	100	100
	kelelahan emosional	Correlation Coefficient	-.071	1.000	.093	.595**
		Sig. (2-tailed)	.480	.	.357	.000
		N	100	100	100	100
	rendahnya penghargaan pada diri sendiri	Correlation Coefficient	-.533**	.093	1.000	.413**
		Sig. (2-tailed)	.000	.357	.	.000
		N	100	100	100	100
	depersonalisasi	Correlation Coefficient	-.228*	.595**	.413**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000	.
		N	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).