

## Kontribusi Stres Kerja dan *Hardiness* pada *Burnout* Pekerja

*Pugud Aujian Arum Marisa*<sup>1</sup>, *Lufiana Harnany Utami*<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya  
email: <sup>1</sup>pugudaujian@gmail.com, <sup>2</sup>lufiana.harnany@uinsby.ac.id.com

**Abstract.** *Competition among companies made the majority of employees faced high demand on their job and achievement. Hence, it eventually stimulated the occurrence of burnout more frequently. This study aims to explore the correlation of work stress and hardiness with burnout. Using three psychological measurement tools, namely The Burnout Scale, Work Stress Scale, and Hardiness Scale, this quantitative research measured 91 employees in Surabaya. The result showed that work stress and hardiness have correlation with burnout. Partially work stress has a positive correlation with burnout, while hardiness has a negative correlation with burnout. Contribution of those variables showed that there were possibly other variables that can be used in further research.*

**Keywords:** *Burnout, work stress, hardiness*

**Abstrak.** *Persaingan antar perusahaan menyebabkan tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga menyebabkan burnout di kalangan pekerja sering terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan hardiness terhadap burnout. Peneliti menggunakan tiga alat ukur psikologis yaitu Skala Burnout (MBI), Skala Stres Kerja dan Skala Hardiness. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 91 pekerja umum di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara stres kerja dan hardiness dengan burnout pada pekerja. Secara parsial stres kerja berkorelasi positif terhadap burnout, sementara hardiness berkorelasi negatif terhadap burnout. Kontribusi kedua variabel menunjukkan ada variabel lain yang bisa digunakan pada penelitian selanjutnya.*

**Kata kunci :** *Burnout, hardiness, stres kerja*

Perkembangan teknologi dan persaingan yang ketat antar perusahaan menuntut pekerja untuk memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Setiap harinya pekerja diharuskan berhadapan dengan pekerjaan yang sama sehingga menimbulkan rasa bosan, hilangnya ketertarikan dalam bekerja dan berakibat pada munculnya *burnout* (Rajan, dkk 2015). *Burnout* dipandang sebagai respon negatif yang diakibatkan oleh stres yang berlangsung lama dan adanya tekanan yang menimbulkan kelelahan fisik (Maslach dkk, 2001). *Burnout* dapat berasal dari berbagai sumber situasional ataupun individual yang meliputi dukungan kerja, beban kerja, tuntutan pekerjaan, usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan sikap dalam bekerja (Maslach dkk, 2001). Menurut survei *Gallup Workplace* (Gallup Workplace, 2018) pada tahun 2018, 67% pekerja di Amerika Serikat mengalami *burnout* dengan frekuensi yang berbeda sedangkan 2,7 juta pekerja di Jerman mengalami *burnout*. Pada tahun 2018, sebanyak 23% pekerja mengalami kelelahan kerja dan 44% pekerja merasakan *burnout* (Gallup Workplace, 2018).

Bakker dan Costa (2014) mengartikan *burnout* sebagai sindrom

dengan karakteristik berupa kelelahan kronis, sinisme, dan prestasi diri yang kurang. WHO mencatat *burnout* sebagai sebuah fenomena pekerjaan dan menggambarkan kondisi tersebut sebagai stres kerja kronis yang belum berhasil dikelola. Munculnya *burnout* ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian diri (Maslach dkk, 2001). Kelelahan emosional yang dialami menyebabkan individu putus asa, tertekan dengan pekerjaan, mudah marah, merasa sedih dan mudah tersinggung. Kelelahan juga akan berdampak pada penurunan kesehatan. Depersonalisasi menimbulkan perasaan negatif yang dimiliki individu kepada individu lainnya, sikap sinis, menjauhkan diri dari lingkungan, bersikap kasar adalah perilaku yang muncul dari perasaan negatif tersebut. Rendahnya pencapaian diri ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap pencapaian yang telah didapat, merasa tidak mampu, dan tidak memiliki semangat dalam mencapai keberhasilan.

Terbentuknya *burnout* pada individu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor situasional dan faktor individual (Maslach, dkk 2001). Faktor situasional berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, konflik peran dan karakteristik

organisasi sedangkan faktor individual berasal dari karakteristik demografi, kepribadian, dan *job attitudes*. *Burnout* juga dapat muncul karena faktor lingkungan berupa tuntutan kerja, beban kerja serta stres yang berkepanjangan (Maslach, 2001). Individu yang mengalami *burnout* akan menunjukkan gejala lelah fisik maupun emosional yang kronis, sakit kepala, demam, sakit pinggang, otot bahu dan leher tegang serta mengalami gangguan tidur, konflik sosial (Dita & Muryatinah, 2014).

*Burnout* muncul dari ketidakmampuan individu dalam mengelola stres, kurangnya kemampuan beradaptasi, dan rendahnya keyakinan diri sehingga menimbulkan perasaan cemas dan stres yang berkepanjangan (Huarcaya dan Calle, 2020). Stres kerja merupakan kondisi dinamis yang mengharuskan individu untuk menghadapi peluang, tuntutan dan sumber daya yang terkait dengan lingkungan, organisasi, dan diri sendiri (Robbins, 2017). Stres kerja juga dijelaskan sebagai interaksi antara individu dengan lingkungannya atau stressor yang mengancam serta menimbulkan gangguan bagi individu tersebut (Luthans, 2006).

Stres memiliki dampak positif (*eustres*) serta negatif (*distres*) bagi individu. Stres kerja negatif (*distres*) akan

mengarah kepada terjadinya *burnout* apabila individu tidak mampu memenuhi tuntutan perusahaan karena target yang terlalu tinggi, tuntutan untuk tepat waktu, pengawasan yang terlalu ketat, jam istirahat yang singkat, serta kurangnya kemampuan yang dimiliki (Syed, 2014).

Beragam tuntutan yang harus dipenuhi pekerja dapat menimbulkan hal yang positif bagi pekerja seperti halnya meningkatkan motivasi pekerja, namun tuntutan tersebut bisa menjadi penyebab stres pada pekerja dan jika tidak dikelola dengan baik sehingga akan menyebabkan *burnout*. *Burnout* juga akan muncul apabila pimpinan dalam suatu perusahaan maupun organisasi tidak memperhatikan pekerjaannya yang mengalami stres ringan sampai menengah akibat dari tingginya tuntutan pekerjaan serta beban kerja. Stres kerja dengan tingkat yang rendah tetapi berlangsung dalam jangka waktu yang lama akan dapat menurunkan kinerja, begitu pula dengan tingkat stres kerja yang tinggi (Asih dkk, 2019)

Individu yang mengalami *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja namun juga dipengaruhi oleh faktor individual yaitu kepribadian (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Kepribadian yang dapat mempengaruhi *burnout* adalah kepribadian *hardiness*. Kreitner dan Kinicki (2005) mengemukakan bahwa *hardiness* merupakan kemampuan

individu menghadapi berbagai kejadian yang memicu stres dan mengubah stressor negatif menjadi tantangan. Individu dengan kepribadian *hardiness* tinggi memiliki kemampuan untuk mampu menurunkan ketegangan yang disebabkan oleh *burnout* (Fahmi & Widyastuti, 2018). Kepribadian *hardiness* membantu individu untuk dapat mengontrol diri dan memiliki komitmen dalam menghadapi tantangan sehingga tidak sampai menimbulkan *burnout*. Annatagia dan Kusrohmiyah (2017) juga menjelaskan bahwa kepribadian *hardiness* pada individu dapat mengurangi timbulnya *burnout*.

Stres kerja yang dialami pekerja jika tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada timbulnya *burnout*. *Burnout* yang disebabkan oleh stres kerja dan kurangnya *hardiness* yang dimiliki menjadi hal yang penting untuk diteliti karena masih banyak pekerja ataupun perusahaan yang menganggap *burnout* adalah hal yang sepele dan wajar terjadi. Sementara, *burnout* yang tidak ditangani dengan baik akan memberikan efek buruk bagi pekerja sehingga akan merugikan perusahaan dan berdampak pada menurunnya kualitas perusahaan. Penelitian ini diharapkan mampu membuka pandangan perusahaan maupun pekerja tentang *burnout* dalam pekerjaan.

## Metode

### *Identifikasi subjek*

Subjek penelitian ini adalah pekerja umum yang bekerja di Surabaya berjumlah 91 orang yang dipilih melalui teknik *quota sampling* dengan memilih subjek berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti berdasarkan tujuan penelitian. Karakteristik subjek penelitian ini adalah pekerja laki-laki ataupun perempuan yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

### *Instrumen penelitian*

Penelitian ini menggunakan tiga instrumen yaitu Skala *Burnout* yang diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) berjumlah 22 butir pernyataan yang mengukur aspek kelelahan, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian diri (Leither dan Maslach, 2005). Setelah uji validitas dilakukan dari 22 aitem terdapat 4 butir aitem yang gugur dengan nilai reliabilitas sebesar 0,856. Instrumen kedua adalah skala stres kerja yang diadaptasi dari Sari (2014) dan telah dimodifikasi dengan mengukur aspek fisiologis, psikologis, dan *behavior* yang berjumlah 28 butir pernyataan. Ada 8 butir aitem stres kerja yang gugur dengan nilai reliabilitas sebesar 0,847. Instrumen ketiga adalah Skala *Hardiness* yang dikembangkan oleh Kobasa (2007) terdiri dari 12 butir pernyataan yang mengukur aspek komitmen, kontrol dan

tantangan dengan aitem gugur berjumlah 2 aitem dan reliabilitas sebesar 0,770.

### Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif korelasional dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan *hardiness* dengan terbentuknya *burnout*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan skala yang diisi oleh subjek melalui google form yang telah disediakan dalam penelitian ini.

### Teknik analisis

Analisis data yang digunakan adalah regresi ganda yang bertujuan melihat signifikansi efek dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data menggunakan bantuan program SPSS 23.

## Hasil

### Statistik deskriptif

Data yang telah diperoleh dianalisis dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan skor minimum, maksimum, mean, dan standar deviation dari masing-masing variabel. Pada tabel 1, diketahui bahwa skor minimal yang didapat adalah 41 dan skor maksimalnya adalah 83. Mean dari variabel *burnout* sebesar 70,91 dengan standar deviasi sebesar 10,190. Selanjutnya variabel stres kerja skor minimal adalah 56 dan skor maksimal adalah 88. Dengan mean sebesar 78,08 dan standar deviasi sebesar 7,315. Variabel *hardiness* adalah skor minimum sebesar 30 dan skor maksimumnya adalah 55, sedangkan pada skor mean didapat hasil 41,95 dan standar deviasi 4,311.

Tabel 1. Deskripsi Data *Burnout*, Stres Kerja dan *Hardiness*

Variabel	Skor				
	N	Min	Maks	Mean	SD
<i>Burnout</i>	91	41	83	70,91	10,190
Stres Kerja	91	56	88	78,08	7,315
<i>Hardiness</i>	91	30	55	41,95	4,311

Skor jawaban subjek dalam penelitian ini dikategorikan menjadi tiga kriteria yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Berdasarkan kategorisasi pada tabel 2,

ada 9 subjek (9,9%) memiliki *burnout* yang rendah, 34 subjek (37,4%) memiliki *burnout* yang sedang dan 48 subjek (52,7%) dengan *burnout* yang tinggi.

Tabel 2. Kategorisasi *Burnout*

No.	Pedoman	Skor	Kategorisasi	N	Persen
1.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 54$	Rendah	9	9,9 %
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X \leq (\mu + 1\sigma)$	$54 \leq X \leq 74$	Sedang	34	37,4 %
3.	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X > 74$	Tinggi	48	52,7 %

Jumlah 91 100 %

Hasil kategori stres kerja diperoleh 5 subjek (5,5%) memiliki stres kerja yang rendah, 29 subjek (31,9%) memiliki stress kerja sedang dan 57 subjek (62,6%) memiliki stres kerja tinggi. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa sebagian besar subjek mengalami stres kerja yang tinggi.

Tabel 3. Kategori Stres Kerja

No.	Pedoman	Skor	Kategorisasi	N	Persen
1.	$X < (\mu - 1 \sigma)$	$X < 63$	Rendah	5	5,5 %
2.	$(\mu - 1 \sigma) \leq X \leq (\mu + 1 \sigma)$	$63 \leq X \leq 79$	Sedang	29	31,9 %
3.	$X \geq (\mu + 1 \sigma)$	$X < 79$	Tinggi	57	62,6 %
	Jumlah			91	100 %

Pada tabel 4 kategori *hardiness* diperoleh hasil 19 subjek (20,9%) memiliki *hardiness* yang rendah, 47 subjek (51,7%) memiliki *hardiness* sedang, dan 25 subjek (27,4%) memiliki *hardiness* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini sebagian besar memiliki *hardiness* yang sedang.

Tabel 4. Kategorisasi *Hardiness*

No.	Pedoman	Skor	Kategorisasi	N	Persen
1.	$X < (\mu - 1 \sigma)$	$X < 33$	Rendah	19	20,9 %
2.	$(\mu - 1 \sigma) \leq X \leq (\mu + 1 \sigma)$	$33 \leq X \leq 41$	Sedang	47	51,7 %
3.	$X \geq (\mu + 1 \sigma)$	$X < 41$	Tinggi	25	27,4 %
	Jumlah			91	100 %

#### Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi pertama yang dilakukan adalah uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Sminov Test*. Hasil uji normalitas menunjukkan taraf signifikansi variabel *burnout* sebesar 0,270 ( $p > 0,05$ ) yang berarti bahwa sebaran data variabel *burnout* berdistribusi dengan normal. Sedangkan pada variabel stres kerja memiliki taraf

signifikansi sebesar 0,607 ( $p > 0,05$ ) dan berarti bahwa berdistribusi dengan normal. Pada variabel *hardiness* hasil sebaran data diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,461, hal ini berarti data variabel *hardiness* berdistribusi dengan normal.

Uji heterokedastisitas pada variabel bebas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji

heterokedastisitas variabel stres kerja taraf signifikansinya sebesar 0,694 ( $p > 0,05$ ) dan taraf signifikansi variabel *hardiness* sebesar 0,176 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan variabel *hardiness* tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan variabel stres kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,999  $> 0,10$  dan VIF sebesar 1,001  $< 10,00$  yang berarti data variabel stres kerja tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya

variabel *hardiness* memiliki nilai tolerance sebesar 0,999  $> 0,10$  dan VIF 1,001  $< 10,00$  dan berarti data variabel *hardiness* tidak terjadi multikolinearitas.

#### *Hasil Uji Hipotesis Regresi Ganda*

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi ganda diperoleh F-hitung sebesar 6,179 dengan taraf signifikansi 0,003. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan *hardiness* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *burnout*.

Tabel 5. Hasil Uji F

<i>Statistic</i>	<i>Value</i>
F	6,179
P	,003
R	,351
R <sup>2</sup>	0,123

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menggambarkan besarnya sumbangan variabel bebas dalam penelitian terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini diketahui sebesar 0,123. Nilai tersebut

menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan *hardiness* berpengaruh terhadap terbentuknya *burnout* sebesar 12,3 % sedangkan 87,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	T	P
Stres Kerja	,503	,157	,331	3,203	,002
<i>Hardiness</i>	-,131	,058	-,232	-2,242	,027

Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel

stres kerja terhadap *burnout* sebesar 0,503 dengan taraf signifikansi 0,002.

Dengan kata lain stres kerja memberikan pengaruh terhadap *burnout*. Demikian pula dengan variabel *hardiness* yang memiliki nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,131$  dengan taraf signifikansinya  $0,027$  yang berarti *hardiness* berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

### Diskusi

Hasil uji hipotesis dengan teknik analisis regresi ganda telah menunjukkan hasil dari beberapa pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini. Secara parsial, hasil uji regresi ganda menunjukkan adanya pengaruh masing-masing variabel stres kerja dan *hardiness* terhadap variabel *burnout*. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Nan dan Jin (2014) yang menemukan stres kerja dan *hardiness* berpengaruh terhadap *burnout*. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* dan *hardiness* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi stres kerja yang didapat dari stressor maka kemungkinan mengalami *burnout* semakin besar dan semakin tinggi *hardiness* akan mengurangi timbulnya *burnout* yang berlebih pada pekerja. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh Garrosa, dkk (2010) yang menemukan bahwa stres

kerja dan kepribadian *hardiness* juga memiliki hubungan terhadap *burnout*. Garrosa, dkk (2010) juga mengungkapkan bahwa mengelola stres dengan baik mampu meminimalisir kemungkinan terjadinya *burnout*.

Analisis uji hipotesis secara simultan variabel stres kerja membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami pekerja maka semakin tinggi penyebab munculnya *burnout*. Demikian sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka penyebab *burnout* semakin kecil. Tingkat stres kerja yang dimiliki pekerja dan bagaimana cara pekerja tersebut dalam menghadapi masalah memiliki pengaruh terhadap terbentuknya *burnout*. Hasil penelitian yang sama ditunjukkan oleh Abarghouei, dkk (2016) bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan *burnout*. Individu dengan stres kerja yang tinggi memiliki kemungkinan yang lebih tinggi mengalami *burnout*.

Stres kerja yang dialami oleh pekerja dapat dilihat dari lingkungan kerja pekerja, hubungan dengan individu lainnya, beban kerja serta tuntutan kerja. Kemampuan serta keterampilan dalam menyelesaikan masalah sangat membantu pekerja dalam mengatasi stres ketika

berada dalam lingkup pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Susanti, dkk (2017) yang menjelaskan bahwa stres kerja merupakan pemicu timbulnya *burnout* sehingga menurunkan produktivitas kerja. Priyantika (2018) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap terjadinya *burnout*. Sejalan dengan Satriyo dan Survival (2014) yang menunjukkan pengaruh signifikan langsung antara stres kerja terhadap *burnout*. Hal ini berarti bahwa jika stres kerja yang dialami tinggi, maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja sehingga menimbulkan *burnout*.

Berdasarkan hasil ketegori stres kerja, dari 91 pekerja ada 57 orang yang memiliki stres kerja tinggi. Stres kerja yang tinggi menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola stres serta kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang muncul baik internal maupun eksternal. Penelitian Susanti dkk (2017) juga menemukan bahwa stres kerja yang tinggi memiliki kontribusi dalam terbentuknya *burnout* pada individu. Khusniyah (2014) juga menambahkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan *burnout*. Artinya, jika stres kerja yang diterima oleh individu tinggi

maka besar kemungkinan individu tersebut akan mengalami *burnout*.

Hasil uji hipotesis secara simultan variabel *hardiness* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *hardiness* terhadap *burnout*. Hasil tersebut membuktikan bahwa jika *hardiness* yang dimiliki pekerja tinggi maka kemungkinan terjadinya *burnout* semakin kecil. Kepribadian *hardiness* yang dimiliki pekerja dapat membantu pekerja dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah serta membantu merubah tantangan yang ada menjadi sebuah peluang sehingga hal tersebut akan memperkecil kemungkinan terbentuknya *burnout*. Penelitian yang sama dijelaskan oleh Annatagia dan Konserah (2017) terdapat hubungan negatif signifikan antara *hardiness* dan *burnout*. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki maka semakin kecil kemungkinan mengalami *burnout*.

Penelitian yang sama juga diungkap oleh Asih dan Trisni (2015) yang menjelaskan bahwa ada hubungan negatif antara *burnout* dan *hardiness*. Dengan kata lain, semakin kuat kepribadian *hardiness* maka semakin kecil kemungkinan mengalami *burnout*. *Hardiness* tinggi pada pekerja mampu merubah stressor, beban kerja dan

merubah perilaku-perilaku negatif menjadi perilaku positif sehingga mengurangi ketegangan yang di akibat dari *burnout*. Fahmi dan Widyastuti (2018) menambahkan bahwa semakin tinggi karakteristik *hardiness* maka semakin kuat daya tahan individu dalam menghadapi kejadian-kejadian yang menekan dan menimbulkan *burnout*.

Indraswari dan Desiningrum (2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa tingkat *hardiness* mempengaruhi timbulnya *burnout* pada individu. Penelitian ini didukung oleh Maramis dan Cong (2019) yang menunjukkan bahwa *hardiness* secara negtatif berhubungan dengan *burnout*. Data kategori *hardiness* diperoleh hasil 39 pekerja dari 91 pekerja yang menjadi sampel memiliki *hardiness* yang tinggi. Konserah dan Wijono (2018) mengatakan individu dengan *hardiness* tinggi memiliki minat dan komitmen dalam menyelesaikan tugas, berpikir kreatif dan positif.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh masing-masing variabel stres kerja dan *hardiness* terhadap *burnout* pada pekerja di Surabaya. Hal tersebut mengandung pengertian semakin tinggi stres kerja yang dialami maka semakin

besar pula kemungkinan mengalami *burnout* dan sebaliknya. Sedangkan, semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki, kemungkinan mengalami *burnout* semakin kecil. Stres kerja dan *hardiness* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *burnout*. Stres kerja yang tinggi dapat diatasi dengan coping stress yang baik serta kepribadian *hardiness* yang tinggi dalam menghadapi masalah dapat menurunkan kemungkinan terjadinya *burnout*.

### **Kepustakaan**

- Abarghouei, M. R., Sorbi, M. H., Abarghouei, M., Bidaki, R., & Yazdanpoor, S. (2016). A Studi Of Job Stres And *Burnout* And Related Faktors In The Hospital Personel Of Iran. *Electronic Physician*, 8 (7), 26525-2632.
- Annatagia, L. & Kusrohmiyah, S. (2017). *Hardiness* and *Burnout* Among Elementary Svchool Teacher. *Internatioanl Conference On Language, Education, Humanities And Innovation*, 11(1), 170-175.
- Asih, F., & Trisni, L. (2015). Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* Dengan *Burnout* Pada Perawat Gawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. *Jurnal psikodimensia*, 14(1), 11-23.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press
- Fahmi, A. R., & Widyastuti. (2018). Hubungan Antara *Hardiness* Dengan *Burnout* Pada Santri Pondok Pesantren Persatuan Islam Putra Bangil. *Jurnal Psikologi*

- POSEIDON, 12(1), 66-73.
- Huarcaya dan Calle. (2020). Influence of the burnout syndrome and sociodemographic characteristics in the levels of depression of medical residents of a general hospital. *Journal Education Medica* 1(1),1-5.
- Indraswari, D., & Desiningrum, D. R. (2014). Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Batang. *Jurnal Empati*, 3(1), 1-10.
- Kaur, S., & Sachdeva, R. (2017). Study The Correlactioan Effect Between Burnout And Personality Hardiness On Organizational Role Stres. *Gyanodaya*, 10(12), 25-30.
- Khusniyah, N. A. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Burnout Pada Pekerja CV.INA Karya Jaya Klaten. Naskah Publikasi, Surakarta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Konsareh, S. & Wijono, S. (2018). Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Rs. Roemani Semarang. *Jurnal Psikohumanika*, 10(1), 79-9.
- Kobasa, S. C., & Maddi, S.R. (2005) *The Story of Hardiness. Twenty Years of Theorizing Research and Practice. Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 54(3), 175-185
- Priyantika, D. F. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pekerja departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 296-305.
- Rajan Selvarajan, Barjinder Singh, Peggy A. Cloninger. (2016). Role of personality and affect on the social support and work family conflict relationship. *Journal of Vocational Behavior*. 9(4), 39–56
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, K, (2014), Pengaruh Stres Kerja Pekerja Terhadap Kinerja ditinjau Dari Strategi Coping. Skripsi Program S1 Psikologi. Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Satriyo, Moch., & Survival. (2014). Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 52-63.
- Schaufeli, W.B., & Buunk, B.P. (2003). *Burnout: An Overview Of 25 Years Of Research And Theorizing. The Handbook of work and healthy psychology*. New York: John Wiley & Son Ltd.
- Susanti, I. H., Windasari, A. D., & Yudoyono, D. T. (2017). Hubungan Antara Tingakt Stres Dengan Burnout Perawat Di ICU RSUD Prof. DR. Margono Soekarjo Purwokerto. *Viva Medika*, 10(18), 52-64.
- Syed Harris Laeeque. (2014). Role of Work-Family Conflict in Job Burnout: Support from the Banking Sector of Pakistan. *International Letters of Social and Humanistic Sciences Online*.40 (1), 1-12.
- Tamini, B. K., & Kord, B. (2011). Burnout components as predictors of job & life satisfaction of university employees. *Indian Journal of Industrial Relations*, 47(1), 126-137.



