



JURNAL ILMIAH PSIKOHUMANIKA

[Http://psikohumanika.setiabudi.ac.id/index.php](http://psikohumanika.setiabudi.ac.id/index.php)

HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT RS. ROEMANI SEMARANG

Sheyeda Konsareh¹, Sutarto Wijono²

^{1,2)} Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel

Diterima 26-5-2018

Disetujui 31-5-2018

Dipublikasikan

Desember 2018

Keywords :

Hardiness, Burnout, Perawat

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada perawat di RS Roemani Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala yang diadaptasi oleh penulis berdasarkan skala *Maslach Burnout Inventory* yang dibuat oleh Maslach (1981) dengan nilai koefisien alpha = 0,865 dan skala yang kedua yaitu skala *hardiness* yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Maddi (2013) dengan nilai koefisien alpha = 0,869. Partisipan dalam penelitian ini adalah 40 perawat di ruang UGD dan ICU pada Rumah Sakit Roemani Semarang dan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Pengujian hipotesis dan korelasi antara *hardiness* dengan *burnout* menggunakan uji korelasi *Pearson Correlation Product Moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang ($r = -0,545$ dan $p = 0,000$ $p < 0,05$).

Alamat Korespondensi:

Fakultas Psikologi
Universitas Kristen Satya Wacana
Salatiga
E-mail: Ksheyeda97@gmail.com

p-ISSN: 1979-0341
e-ISSN : 2302-0660

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011). Salah satu organisasi yang bergerak di bidang sosial adalah rumah sakit. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1204/Menkes/SK/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit. Rumah Sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, Rumah Sakit juga dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340/MENKES/PER/III/2010 yang dinyatakan Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Para staf profesional dalam lembaga pelayanan yang berhubungan dengan manusia wajib memberikan sebagian besar dari waktunya untuk terlibat secara intensif dengan orang lain. Pada hakikatnya keperawatan adalah suatu profesi yang mengabdikan kepada manusia dan kemanusiaan. Jadi, profesi keperawatan lebih mendahulukan kepentingan kesehatan masyarakat di atas kepentingan sendiri. Hal inilah yang dapat menyebabkan perawat dapat frustrasi. Dalam membantu pasien secara umum perawat akan memberikan layanan secara terus menerus. Untuk para pekerja profesional yang bekerja secara terus menerus dengan keadaan seperti ini dapat menyebabkan terkurasnya emosi dan menjadi penyebab munculnya *burnout* (Maslach dan Jackson dalam Anggraeni, 2014). Situasi yang terkait dengan *burnout* tersebut telah dialami oleh perawat IGD dan ICU di Rumah Sakit Roemani Semarang. Adapun perbedaan dari perawat yang berada di IGD dan ICU yaitu perawat IGD seperti melakukan pertolongan pertama kepada pasien dalam keadaan darurat secara tepat dan benar sesuai kebutuhan serta PROTAP (Prosedur Operasional dan teknis Operasional) yang berlaku. Selanjutnya segera melaporkan tindakan yang telah dilakukan kepada dokter sehingga mengetahui

apakah pasien akan di rawat inap ataupun bisa langsung pulang. Sedangkan pada perawat ICU lebih menangani pasien yang memberikan perawatatan khusus pada penderita yang memerlukan perawatan lebih intensif, seperti gangguan kesadaran, gangguan pernapasan dan mengalami serangan penyakit akut. Hal inilah yang dilakukan setiap harinya oleh perawat IGD dan ICU.

Hasil wawancara penulis dengan lima perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang pada tanggal 18 Januari 2018, ada dua perawat yang mengatakan bahwa menjadi perawat merupakan cita-citanya sejak kecil. Sementara itu untuk merealisasikan cita-citanya dia berusaha menempuh pendidikan di bidang keperawatan, kemudian berlanjut ke jenjang pekerjaan atau profesi, hingga sampai saat dirinya sangat menikmati pekerjaannya menjadi perawat. Walaupun terkadang merasakan lelah dan jenuh, mereka dapat mengatasinya yaitu dengan beristirahat sebentar ataupun sekedar berbincang dengan rekan kerja. Pada umumnya, profesi sebagai perawat menurut salah seorang perawat ketika menjadi perawat seharusnya melayani dengan hati serta mempunyai tanggungjawab dalam memberi layanan secara total kepada para pasien. Sebagian dari mereka, mengatakan mendapat *reward* yang meliputi gaji bulanan, premi(uang lauk dan uang jasa). Selain gaji, ada pula mendapat hak untuk cuti tahunan sebagai *refreshing* mereka. Situasi tersebut dapat membuat mereka nyaman. Sebaliknya, ada sebagian diantara mereka merasa kurang nyaman dan cepat lelah ketika sedang melayani dalam keadaan *overload* pasien. Situasi tersebut membuat mereka menjadi kerepotan dan tidak dapat mengontrol emosinya, yang kadang-kadang jengkel dan marah (terkadang terdapat komunikasi yang tidak baik antara rekan kerja dan pasien).

Atas dasar fenomena-fenomena tersebut dapat disimpulkan ada masalah *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang. Oleh sebab itu, penelitian tentang *burnout* penting dilakukan. Pada suatu kesempatan, Pines dan Aronson (1988) dalam temuan mereka mengemukakan bahwa *burnout* merupakan suatu pengalaman subjektif adanya kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menuntut

emosi. *Burnout* pada perawat menjadi penting untuk diteliti karena apabila perawat mengalami *burnout*, maka bukan hanya dirinya saja yang terkena dampak yang ditimbulkan, melainkan lingkungan sekitarnya pun akan terkena imbasnya, seperti dalam keluarga ataupun tempat dirinya bekerja, dalam Andarika (2004).

Berdasarkan teori dan penelitian tersebut, menurut Leiter (1976) diperkirakan bahwa orang yang mengalami kelelahan (*burnout*) akan merasa tidak puas karena peluang pertumbuhan dan perkembangan pribadinya tidak dapat seperti terealisasikan di tempat ia bekerja. Selain itu, *burnout* dapat berdampak negatif yaitu terjadi penurunan komitmen terhadap organisasi atau instansi dan penurunan produktivitas (Togia, 2005). *Burnout* juga dapat mengakibatkan individu akan meninggalkan pekerjaan mereka, serta tidak hanya penurunan moral tetapi juga penurunan tanggung jawab pada individu. Selain itu *burnout* yang berhubungan langsung dengan individu memiliki dampak seperti keletihan pada individu, kesulitan tidur, mengalami konflik peran atau ambiguitas peran, serta masalah keluarga (Schaufeli, 2003). Selain dampak negatif ada juga dampak positif dari *burnout* yang dikemukakan oleh Greenhaus *et al* (2000) bahwa kondisi *burnout* yang semakin meningkat berdampak pada semangat dan produktivitas kerja pada karyawan. Dengan kata lain, pada beberapa orang, *burnout* dapat meningkatkan semangat dan produktivitas mereka.

Alarcon, *et al*, (2009) mengungkap bahwa *burnout* terjadi karena adanya faktor interpersonal seperti sedikitnya dukungan sosial serta adanya faktor intrapersonal seperti usia dan kepribadian yang ada, seperti berbagai ciri kepribadian seperti *hardiness*, self-esteem rendah dan simpati *hardiness* mencakup hampir karakteristik dan konsep. Pernyataan tersebut didukung oleh Leiter (1998) dijelaskan bahwa timbulnya *burnout* disebabkan adanya beberapa faktor yang salah satunya adalah kepribadian. Oleh sebab itu, sesuai dengan pendapat tersebut, Schaufeli dan Buunk (2003) menyatakan bahwa karakteristik kepribadian yang diasosiasikan dengan *burnout* adalah kurangnya ketangguhan (*lack of hardiness*). Hal tersebut dapat dikatakan bahwa jika kepribadian *hardiness* rendah pada individu, maka akan berkaitan dengan tingginya *burnout*.

Sebaliknya, ketika kepribadian *hardiness* yang tinggi akan berhubungan dengan rendahnya kadar *burnout* individu. Ciri-ciri individu yang memiliki *hardiness* tinggi adalah dirinya sangat tertarik dan bersemangat dalam menjalani kehidupan mereka dan memiliki pengontrolan diri yang kuat, komitmen dan tantangan (merasakan perubahan dalam pekungannya).

Ada beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Funk, Nowack (1990 & 1991) yang mengatakan bahwa individu yang tangguh tidak rentan terhadap penyakit yang menyerang fisiknya, lebih optimis, tidak mudah stress dan tidak rentan terhadap *burnout*, lebih mudah menerima dukungan sosial dan penerapan strategi dalam menanggulangi rasa kejenuhan itu lebih beragam daripada individu yang *hardiness* nya rendah.

Dengan kata lain, penulis menganggap bahwa *hardiness* penting diteliti di kalangan perawat Rumah Sakit karena adanya fenomena bahwa pekerjaan perawat yang seringkali dapat membuat dirinya mengalami *hardiness*. Atas dasar pemikiran tersebut Mc Vicar (dalam Ladstatter & Garrosa, 2008) menyatakan bahwa salah satu alasan untuk keragaman besar reaksi stres di kalangan profesional keperawatan adalah kombinasi antara kepribadian dan strategi *coping*. Salah satu karakteristik kepribadian yang dianggap memiliki fungsi perlindungan terhadap stres adalah *hardiness* atau kepribadian-*hardy*. Selanjutnya Kobasa (dalam Shaw, 2007) menjelaskan bahwa *hardiness* sebagai karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber daya dalam melawan efek negatif dari stres. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Aprilia dan Yulianti (2005) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan *burnout* yaitu *hardiness*. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Schultz (2010) yang menyatakan bahwa salah satu karakter kepribadian memengaruhi terjadinya *burnout* adalah *hardiness*. Demikian pula hasil temuan Maddi (2013) menyatakan bahwa perawat dengan *hardiness* yang tinggi lebih resisten dalam menghadapi permasalahan yang ada daripada individu dengan *hardiness* yang rendah. Perawat dengan *hardiness* yang tinggi memiliki minat dan komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, kemampuan berpikir positif dan aktif dalam

mencari pemecahan masalah, serta sikap keterbukaan dan penerimaan terhadap berbagai perubahan yang terjadi di sekitarnya. Sementara itu, pada perawat dengan *hardiness* yang rendah lebih rentan mengalami stres, depresi dan masalah kesehatan seperti *burnout*. Hal tersebut disebabkan oleh stress, serta mudah putus asa ketika menghadapi suatu masalah (Riggio, 2013).

Ada beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara *burnout* dengan *hardiness*. Beberapa hasil penelitian yang mendukung dilakukan oleh Carlotto, Queirós, Dias, Kaiseler (2014). Kemudian penelitian dari Hatta & Noor (2015) menunjukkan bahwa hubungan negatif yang lemah antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout*. Artinya semakin kuat kepribadian yang dikaitkan dengan *hardiness*, maka semakin rendah tingkat *burnout*. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Moradi, Poursarrajian, Naeeni (2013) juga menjelaskan bahwa ada hubungan antar *hardiness* dengan *burnout* dan kepribadian yang terkait dengan *hardiness*. Hal ini ditemukan bahwa individu yang mempunyai kepribadian *hardiness* memiliki sikap positif terhadap perubahan dan menganggap mereka memerlukan sebuah perbaikan diri untuk memperoleh hidup yang lebih sukses. Karakteristik dari individu yang mempunyai kepribadian *hardiness* yang baik dalam pekerjaannya pasti akan mengalami peningkatan motivasi dan pada akhirnya tingkat kelelahan emosional rendah. Sebaliknya, ada hasil penelitian yang mengungkap bahwa hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* tidak signifikan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh peneliti sebelumnya yaitu Ekandarnejad dan Rezaye (2014) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *hardiness* dan salah satu aspek dari *burnout* yaitu berkurangnya prestasi pribadi *reduce personal accomplishment*.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda, maka hal inilah yang membuat penulis masih ingin untuk meneliti tentang hubungan *hardiness* dengan *burnout*. Selain itu, peneliti menemukan perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang sebelumnya, diantaranya adalah pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Carlotto, Queirós, Dias, Kaiseler (2014) juga Hatta & Noor (2014) yaitu terletak pada teori yang digunakan. Penelitian sebelumnya mengungkap kecenderungan *hardiness* dengan menggunakan teori Kobasa, sedangkan penulis menggunakan teori Maddi. Metode penelitiannya pun juga berbeda, subjek yang digunakan oleh Hatta & Noor (2014) adalah anggota Polisi, sebanyak 50 orang, pada Carlotto (2014) menggunakan subjek perawat berjumlah 394 perawat Portuguese, 236 perawat Brazilians sedangkan penulis menggunakan subjek perawat IGD dan ICU sebanyak 40 orang di Rumah Sakit Roemani Semarang. Kriteria tersebut diambil dengan pertimbangan bawah perawat yang bekerja di IGD dan ICU rentan terkena dampak psikologis yang disebabkan adanya kelelahan keja (*burnout*) karena mereka dituntut untuk selalu profesional sesuai dengan standar kerja yang tinggi. Untuk alat ukurnya, penulis menggunakan skala *hardiness* dengan aspek dari Maddi, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan *hardiness scale* dari Paul Bartone. Pada penelitian Hatta & Noor (2014) uji korelasinya menggunakan spearman. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Moradi, Poursarrajian, Naeeni (2013) menggunakan partisipan sebanyak 120 guru, menggunakan metode *random sampling*. Berdasarkan perbedaan yang ada dari beberapa jurnal yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka hal inilah yang menjadi ketertarikan tersendiri dan kemudian diangkat oleh penulis menjadi sebuah fenomena mengenai bagaimana hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada perawat Rumah Sakit Roemani Semarang, yang mana di Rumah Sakit Roemani Semarang ini belum pernah ada penelitian yang meneliti tentang hubungan antara *hardiness* dengan *burnout*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif, data penelitian hanya akan diinterpretasikan dengan lebih objektif apabila diperoleh melalui suatu pengukuran (Azwar, 2012). *Burnout* sebagai variabel terikat dan *hardiness* sebagai variabel bebas. Partisipan dalam penelitian ini adalah 40 perawat yang telah bekerja di RS Roemani Semarang

selama minimal 2 tahun, merupakan perawat yang telah diangkat menjadi karyawan tetap. Dan perawat yang bekerja di ruang IGD dan ICU. Kriteria tersebut diambil dengan pertimbangan bawah perawat yang bekerja di IGD dan ICU rentan terkena dampak psikologis yang disebabkan adanya kelelahan kerja (*burnout*) karena mereka dituntut untuk selalu profesional sesuai dengan standar kerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, artinya adalah penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2001).

Alat ukur yang digunakan adalah skala *Maslach Burnout Inventory* yang dibuat oleh Maslach (1981) kemudian diadaptasi dan dimodifikasi oleh penulis. Skala *Burnout* tersebut menggunakan skala Likert. Berdasarkan perhitungan uji seleksi aitem dan reliabilitas skala *burnout* sebanyak dua kali putaran, yang terdiri dari 24 aitem, diperoleh aitem yang gugur sebanyak 10 aitem sehingga menyisakan 14 aitem yang valid sehingga memperoleh koefisien alpha sebesar 0,865. Selanjutnya untuk skala *hardiness* disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Maddi (2013). Berdasarkan perhitungan uji seleksi aitem dan reliabilitas skala *hardiness* sebanyak 4 kali putaran, yang terdiri dari 36 aitem, diperoleh aitem yang gugur sebanyak 21 aitem sehingga menyisakan 15 aitem yang valid sehingga memperoleh koefisien alpha sebesar 0,869. Kedua skala tersebut dikatakan reliabel karena nilai koefisien alpha cronbach $>0,5$ (Azwar, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel . 1 Uji Korelasi

Hardiness Burnout			
Hardiness	Pearson Correlation	1	-.545**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	40	40
Burnout	pearson Correlation	-.545**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi mengenai hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* menunjukkan angka korelasi antara *hardiness* dengan *burnout* adalah 0,545 dan sig = 0 (p< 0,05). Hal ini berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan *burnout*. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyebutkan ada hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* ini dapat diterima. Hal ini berarti semakin tinggi *hardiness* maka semakin rendah pula tingkat *burnout* yang terjadi pada perawat rumah sakit Roemani Semarang, begitupun sebaliknya. Adanya hubungan yang negatif antara *hardiness* dan *burnout* ini mungkin disebabkan oleh karena yang pertama adanya tingkat *hardiness* tinggi yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya, yang mana ini dapat membuat individu mampu mengatasi masalah yang ada serta memandang suatu permasalahan dapat diatasi dengan baik sehingga menimbulkan rasa optimisme dan pikiran yang positif terhadap masalah yang terjadi. Dikatakan oleh Eid, Jonsen, Bartone & Nissestad (2007) bahwa individu yang memiliki tingkat *hardiness* tinggi merasa lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan kehidupan mereka serta percaya akan kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan kendali atas hidupnya masing-masing. Mereka juga mampu mengevaluasi atas perubahan yang dialaminya dalam situasi dan kondisi yang penuh dengan tekanan, sehingga mereka mampu melewatinya dengan baik. Kemudian selanjutnya, sebagian perawat mengungkapkan bahwa ketika mereka

memiliki ketangguhan psikologis yang tinggi dalam menghadapi persoalan, maka membuat mereka menjadi lebih kuat sehingga dapat mengurangi *burnout*. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Orr dan Westman (1991) yang menyatakan *hardiness* (ketangguhan psikologis) erat kaitannya dengan individu memiliki nilai positif dari pengalaman yang dirasanya cukup berat untuk dihadapi.

Kemudian yang kedua adalah karakter kepribadian juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat *burnout* yang dimiliki oleh individu. Sebagian perawat menganggap bahwa menjadi pribadi yang memiliki sikap yang positif dan tegar dalam menghadapi permasalahan menjadi hal penting untuk dapat eksis dalam organisasi, sehingga membuat mereka tetap tegar dalam menghadapi tugas-tugas yang berat, sehingga mereka memiliki tingkat *burnout* yang rendah. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Asih (2015) yang menyebutkan bahwa *hardiness* yang semakin tinggi akan menyebabkan tingkat *burnout* pada seseorang rendah dan ini ditunjukkan dengan korelasi sebesar -0,890. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan dari Schulz (2011) bahwa individu yang tidak rentan mengalami *burnout* adalah individu yang mampu menghadapi permasalahan dengan berpikiran secara positif. Begitu pula dengan yang dikatakan oleh Maddi (2013) individu akan lebih resisten terhadap permasalahan jika ia memiliki *hardiness* yang tinggi dibandingkan pada individu dengan *hardiness* rendah. Hal ini tercerminkan apabila individu dengan *hardiness* yang tinggi ini memiliki minat dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Sementara apabila individu dengan *hardiness* yang rendah cenderung akan mudah stress, putus asa, tertekan dan cenderung menjadi individu yang acuh tak acuh (dalam Riggio, 2003).

Dengan demikian salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah *hardiness*. Hal ini ditunjukkan dengan hasil yang telah diteliti oleh penulis bahwa *hardiness* memberikan sumbangan sebesar 29,7%, yang mana sisanya yaitu 70,3% nya dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengaruh demografis (jenis kelamin, usia), *job demand*, dll. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Moradi, Poursarrajan, Naeeni (2013) yang menyebutkan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh *hardiness* yang mana sebesar 21%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dan *burnout* pada perawat Rumah Sakit Roemani Semarang yang artinya bahwa semakin tinggi *hardiness* maka tingkat *burnout* akan rendah begitupun sebaliknya apabila *hardiness* rendah maka tingkat *burnout* akan tinggi. Tingkat *hardiness* yang dimiliki oleh perawat Rumah Sakit Roemani Semarang sangat tinggi, sedangkan pada tingkat *burnout* nya berada di kategori sedang (12,5%) dan sangat rendah (87,5%).

SARAN

Bahwa bagi pihak manajemen rumah sakit dan perawat diharapkan untuk dapat memberi peluang kepada setiap perawat untuk dapat memiliki karakteristik pribadi yang kuat dengan cara menerapkan kegiatan yang menantang dan *sharing* dengan pihak perawat. Setiap perawat juga perlu mewujudkan ke ikatan kerja secara emosional dan organisasi dalam bekerja. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan faktor yang mungkin dapat memengaruhi *burnout* seperti *job demand* (tuntutan/beban kerja), *big five personality*, demografis (jenis kelamin, usia, dll) sehingga hasil yang didapat lebih bervariasi dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Andarika, R. (2004). Burnout Pada Perawat Puteri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau Dari Dukungan Sosial. *Jurnal Psyche Vol. 1 No. 1, Juli 2004*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

- Asih, F. & Trisni, L. (2015). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness dengan Burnout pada Perawat Gawat Darurat di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum. *Psikodimensia*, 14(1), 11-23. Diunduh dari <http://www.jurnal.unika.ac.id>
- Azeem, S. M. (2010). Personality Hardiness, Job Involvement, and Job Burnout Among Teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 2(3), 36-40
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Depkes RI, 2004. Permenkes RI No 1204/ Menkes/SK/X/2004 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit, Jakarta
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2008). *Behavior in organization* (9th edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Cumi Aksara.
- Hatta, R.H. & Noor, H. (2015). Hubungan antara hardiness dengan burnout pada polisi pengendali masa (Dalmas) Polrestabes Bandung. *Jurnal Psikologi*, 2, 124-129.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and Health: A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177. doi: 10.1037/0022-3514.42.1.168
- Kobasa, S.C. & Maddi, S.R. (1984). *The Hardy Executive: Health Under Stress*. Illinois: Dow Jones-Irwin
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior* (9th edition). New York: McGraw-Hill
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). *The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment*. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4): 297-308
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi* (Ed. 10). Yogyakarta: Andi
- Maslach, C. dan Jackson, S. E. 1981. *The measurement of experienced burnout*. *Journal Of Occupational Behaviour*. Vol. 2.99-113 (1981)
- Maslach, C. (2003). *Burnout the cost of caring*. Cambridge: Malor books.

- Maslach, CH., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). *Job burnout*. Annual Review of Psychology, 52: 397-422.
- Maddi, S. L. (2013). *Hardiness Turning Stressful Circumstances into Resilient Growth*. London, New York: Springer.
- Schaufeli, W.B., & Buunk, B.P. (1996). Professional *burnout*. Dalam Schabracq, M. Handbook of work and healthy psychology. New York: John Wiley & Son Ltd
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.