

PENGARUH KEPERIBADIAN *HARDINESS* DAN STRATEGI *COPING* TERHADAP *BURNOUT* PADA PEKERJA DI MASA PANDEMI *COVID-19*

Reininda Anugrah Hayati

Inayah Wibawanti

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *convenience sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah 385 pekerja di Jakarta. Instrumen penelitian ini menggunakan tiga model skala Likert, yaitu skala *Burnout*, skala Kepribadian *Hardiness*, dan skala Strategi *Coping*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi *linear*. Hasil uji hipotesis kepribadian *hardiness* terhadap *burnout* diperoleh nilai koefisien t hitung sebesar -16,901 dengan sig 0.000; (p) <0.05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sedangkan strategi *coping* terhadap *burnout* diperoleh nilai koefisien t hitung sebesar -15,705 dengan sig 0.000; (p) <0.05, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Diperoleh F hitung sebesar 184,695 dengan sig 0.000; (p) <0.05. H_{03} ditolak dan H_{a3} yang berbunyi ada pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19* diterima. Secara simultan, kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* memberikan kontribusi sebesar 51,2%. Secara parsial, kepribadian *hardiness* memberikan kontribusi sebesar 44,7% dan strategi *coping* sebesar 6,5%.

Kata Kunci: *Burnout*, Kepribadian *Hardiness*, Strategi *Coping*

THE INFLUENCE OF HARDINESS PERSONALITY AND COPING STRATEGIES ON BURNOUT IN WORKERS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Abstrack

The purpose of this study was to determine the effect of hardiness personality and coping strategies on burnout in workers during the COVID-19 pandemic. The sampling method used is the convenience sampling technique. Respondents in this study were 385 workers in Jakarta. This research instrument uses three Likert scale models, namely the Burnout scale, Hardiness Personality scale, and Coping Strategies scale. The data analysis technique used in this research is linear regression analysis. The results of the hardiness personality hypothesis test on burnout obtained the t-count coefficient value of -16.901 with sig 0.000; (p) <0.05, then H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. While coping strategies against burnout obtained the value of the t-count coefficient of -15,705 with sig 0.000; (p) <0.05, then H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. Obtained F count of 184.695 with sig 0.000; (p) <0.05. H_{03} is rejected and H_{a3} which reads that there is an influence of hardiness personality and coping strategies on burnout in workers during the COVID-19 pandemic is accepted. Simultaneously, hardiness personality and coping strategies contributed 51.2%. Partially, hardiness personality contributed 44.7% and coping strategies of 6.5%.

Keywords: Burnout, Hardiness Personality, Coping Strategies

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di awal tahun 2020, dunia digemparkan dengan merebaknya virus baru yaitu *Corona Virus* jenis baru (*Sars-Cov*) dan penyakitnya disebut *Corona Virus Disease 2019* atau *COVID-19* (Yuliana, 2020). Meluasnya kasus penyebaran *COVID-19* di Indonesia sangat mempengaruhi berbagai bidang kehidupan masyarakat. Dampak pada bidang ekonomi dan industri di antaranya adalah kerugian usaha, pemutusan hubungan kerja, dan pemotongan upah (Muslim, 2020). Sehingga untuk itu, individu khususnya sebagai pekerja harus beradaptasi kembali dengan lingkungan dan pekerjaannya.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Di masa pandemi ini, setiap perkantoran wajib melakukan penerapan protokol kesehatan secara ketat dan pengaturan kerja seperti *work from home* dan *work from office* (Kompaspedia, 2020). Namun demikian, dilansir dari situs laman *Okezone Lifestyle* (2021), bekerja dari rumah (*work from home*) hadir dengan tuntutan peran ganda, yaitu pekerjaan dari kantor dan juga pekerjaan rumah tangga. Pekerja wanita akan lebih banyak berperan dalam mengurus anak bagi yang sudah berumah tangga. Namun di satu sisi, jika individu tidak mampu mengelola pekerjaannya, tekanan demi tekanan sangat mungkin terjadi (Klikdokter, 2018).

Fenomena ini dapat menggambarkan bahwa pekerja rentan mengalami kelelahan kerja atau *burnout*. Menurut Namora (2016), *burnout* adalah keadaan individu di tempat kerja yang ditandai dengan menurunnya produktivitas karena stres di tempat kerja yang terus-menerus. Berdasarkan hasil survei PPM Manajemen, diketahui bahwa sebanyak 80 persen pekerja mengalami gejala stres selama masa pandemi akibat memikirkan keberlangsungan usaha, kebijakan bekerja, penyediaan kebutuhan perlindungan dan rasa aman dari penyebaran *COVID-19* (Kompas.com, 2020).

Menurut Maslach dan kawan-kawan (2001), beberapa faktor yang dipandang dapat mempengaruhi *burnout* adalah faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional meliputi karakteristik pekerjaan, karakteristik jabatan, dan karakteristik organisasi. Sedangkan faktor individual meliputi karakteristik demografi (usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan), karakteristik kepribadian (tingkat *hardiness* yang rendah, *locus of control* eksternal, strategi *coping* yang pasif dan defensif, dimensi kepribadian dan tipe individu), serta sikap kerja.

Selanjutnya, dari beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* tersebut, dalam penelitian ini penulis memilih faktor kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* yang mempengaruhi *burnout* pada pekerja. Faktor tersebut dianggap lebih relevan oleh penulis dengan fenomena yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*, serta didukung oleh teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Adapun kepribadian *hardiness* adalah suatu karakteristik kepribadian yang terdiri dari sekumpulan sikap, di mana sikap-sikap tersebut memiliki fungsi sebagai sumber kekuatan bagi individu dalam menghadapi kondisi yang menekan (Anisa & Tri, 2013). Individu merasa dirinya lebih kuat daripada masalah yang ada. Kekuatan tersebut mendorong individu untuk bertahan, bangkit, dan terus melangkah dan belajar dari peristiwa yang dialami sehingga perubahan tersebut menjadikan individu pribadi yang lebih baik lagi. Individu yang memiliki tingkat kepribadian *hardiness* yang tinggi akan lebih kecil kemungkinan terjadinya *burnout*. Sedangkan individu yang memiliki tingkat kepribadian *hardiness* yang rendah akan lebih rentan mengalami *burnout* (Andi & Nadya, 2019).

Selanjutnya, strategi *coping* menurut Rasmun (2009) didefinisikan sebagai proses yang dilalui oleh individu dalam menyelesaikan situasi *stressfull*. Setiap individu memiliki reaksi yang berbeda-beda terhadap situasi atau masalahnya, begitu pula cara mana yang akan dipilih untuk menyelesaikan masalahnya, tergantung bagaimana individu tersebut memaknai peristiwa yang menimbulkan *burnout*. Penelitian Nensi dan kawan-kawan (2016) menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara strategi *coping* dengan *burnout* pada guru TK Se-Kecamatan Tampan Pekanbaru. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah strategi *coping* pada guru. Sebaliknya, semakin rendah *burnout* maka semakin tinggi strategi *coping* pada guru.

Merujuk pada paparan penulis mengenai *burnout*, kepribadian

hardiness, strategi *coping*, dan pekerja di masa pandemi *COVID-19* terkait dengan berbagai argumen teoritis maupun hasil-hasil penelitian, maka semua itu melatarbelakangi penulis untuk mengangkat suatu penelitian mengenai pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*?
2. Apakah ada pengaruh strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*?
3. Apakah ada pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*.
2. Mengetahui pengaruh strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*.
3. Mengetahui pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan psikologi secara umum dan secara khusus untuk bidang Psikologi Industri dan Organisasi, yaitu mengenai pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout*. Selain itu, dengan adanya penelitian ini dapat diketahui gambaran kepribadian *hardiness*, strategi *coping*, dan *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan pembanding untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memecahkan masalah *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19* dalam kancah penelitian baik bagi subyek penelitian maupun bagi kancah industri dan organisasi.
- b. Menjadi masukan untuk penelitian berikutnya terkait *burnout* untuk dapat meningkatkan kemampuan strategi *coping* dan mengurangi tingkat *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*.

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Menurut Maslach dan kawan-kawan (2001), *burnout* adalah respon kronis terhadap *stressors* di tempat kerja, yang didefinisikan dengan tiga dimensi, yaitu kelelahan, sinisme, dan *inefficacy*. Individu mengalami kelelahan, sinisme, dan *inefficacy* sebagai respon kronis terhadap *stressors* di tempat kerja.

Burnout merupakan kondisi emosional di mana individu merasa tidak berdaya, tidak memiliki harapan, bahkan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Yunita & Ifdil, 2015). Tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dapat menyebabkan individu mengalami *burnout*.

Pendapat lain dikemukakan oleh Kartono (2017) bahwa *burnout* adalah bentuk stres yang berkepanjangan dan ketidakmampuan dalam mencapai tujuan pribadi seorang individu atas pekerjaannya. Stres yang dibiarkan dalam waktu lama dapat menyebabkan individu mengalami *burnout*, sehingga individu tidak mampu dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dalam penelitian ini *burnout* didefinisikan sebagai bentuk stres kronik yang dialami oleh individu di tempat kerja dalam jangka waktu yang lama.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Maslach dan kawan-kawan (2001), beberapa faktor yang dipandang dapat mempengaruhi *burnout* adalah faktor situasional dan faktor individual.

- a. Faktor Situasional
 - 1) Karakteristik pekerjaan
 - 2) Karakteristik jabatan
 - 3) Karakteristik organisasi
- b. Faktor Individual
 - 1) Karakteristik demografi
 - a) Usia
 - b) Jenis kelamin
 - c) Status
 - d) Tingkat pendidikan
 - 2) Karakteristik kepribadian
 - a) Rendahnya tingkat *hardiness*
 - b) *Locus of control* eksternal
 - c) Strategi *coping* yang pasif dan defensif
 - d) Dimensi kepribadian dan tipe individu
 - 3) Sikap kerja

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu faktor karakteristik pekerjaan, karakteristik jabatan, karakteristik organisasi, karakteristik demografi (usia,

jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan), karakteristik kepribadian (rendahnya tingkat *hardiness*, *locus of control* eksternal, strategi *coping* yang pasif dan defensif, dimensi kepribadian dan tipe individu), dan sikap kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, yang dipilih sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah kepribadian *hardiness* dan strategi *coping*. Kedua faktor ini dipilih oleh penulis karena dianggap lebih relevan dengan fenomena penelitian.

3. Dimensi-Dimensi *Burnout*

Menurut Maslach dan kawan-kawan (2001), *burnout* memiliki tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), dipersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*).

- a. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)
Kelelahan emosional mengacu pada perasaan emosional yang berlebihan disebabkan adanya suatu kontak dengan orang lain. Sumber utama kelelahan ini adalah kelebihan beban kerja dan konflik pribadi di tempat kerja. Individu merasa lelah dan tidak cukup energi untuk menghadapi hari lain atau orang lain yang membutuhkannya.
- b. Dipersonalisasi (*Depersonalization*)

Dipersonalisasi mengacu pada hilangnya respon terhadap seseorang, yang pada umumnya menerima pelayanan atau perawatan. Dimensi ini biasanya berkembang dalam menanggapi kelebihan *emotional exhaustion* dan pada awalnya akan melindungi diri sendiri.

c. **Penurunan Prestasi Pribadi**
(*Reduced personal accomplishment*)

Penurunan prestasi pribadi mengacu pada menurunnya rasa kompetensi dan mencapai keberhasilan di tempat kerja. Hal ini menurunkan rasa *self-efficacy* yang dikaitkan dengan depresi dan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan dapat diperburuk oleh kurangnya dukungan sosial dan kesempatan untuk berkembang secara profesional.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dipaparkan di atas, maka yang dipilih sebagai teori dalam pembuatan alat ukur adalah dimensi-dimensi *burnout*.

B. Kepribadian *Hardiness*

1. Pengertian Kepribadian *Hardiness*

Menurut Maddi (2007), kepribadian *hardiness* adalah pola sikap dan keterampilan yang memberikan keberanian dan strategi untuk mengubah keadaan stres menjadi peluang pertumbuhan sebagai gantinya. Keadaan stres dapat menjadi

peluang untuk pertumbuhan individu dengan adanya pola sikap, keterampilan, keberanian, dan strategi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sri dan Yeniar (2016) bahwa kepribadian *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi kuat, optimis, tahan, stabil, dan yakin bahwa individu tersebut mampu mengontrol peristiwa atau masalah, serta melihat masalah sebagai sesuatu yang menantang dan bermakna, sehingga individu akan lebih mampu menghadapi stres. Individu yang mampu mengontrol dan melihat masalahnya sebagai tantangan yang bermakna akan lebih mampu menghadapi stres.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dalam penelitian ini kepribadian *hardiness* didefinisikan sebagai pola sikap, keterampilan, keberanian, dan strategi yang dimiliki individu untuk mengontrol dan melihat masalahnya sebagai tantangan dan peluang untuk tumbuh sehingga individu tersebut lebih mampu menghadapi stres.

2. Aspek-Aspek Kepribadian *Hardiness*

Aspek-aspek dari kepribadian *hardiness* menurut Maddi (2006) dibagi menjadi tiga aspek, yaitu komitmen (*commitment*), kontrol (*control*), dan tantangan (*challenge*).

a. Komitmen (*Commitment*)

Komitmen mengacu pada kecenderungan untuk melibatkan diri dalam

aktivitas yang sedang dihadapi.

- b. Kontrol (*Control*)
Kontrol mengacu pada keyakinan individu bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi atas dirinya.
- c. Tantangan (*Challenge*)
Tantangan mengacu pada kecenderungan dalam memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancaman terhadap rasa amannya.

3. Manfaat Kepribadian *Hardiness*

Manfaat dari kepribadian *hardiness* adalah memberi peluang dan keuntungan individu untuk meningkatkan kinerja dan kesehatan serta pertumbuhan pasca trauma.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dipaparkan di atas, maka yang dipilih sebagai teori dalam pembuatan alat ukur adalah aspek-aspek kepribadian *hardiness*.

C. Strategi *Coping*

1. Pengertian Strategi *Coping*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (BPPB Kemendikbud, 2016) strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Individu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya dengan rencana yang cermat.

Menurut Siti (2017), *coping* adalah respon perilaku dan fikiran individu terhadap

stres, di mana penggunaan sumber yang ada pada diri individu atau lingkungan sekitarnya, pelaksanaannya dilakukan secara sadar oleh individu, dan bertujuan untuk mengurangi atau mengatur konflik-konflik yang timbul dari diri pribadi dan di luar dirinya sehingga dapat meningkatkan kehidupan yang lebih baik. Individu merespon stres secara sadar dengan menggunakan sumber yang ada pada diri individu atau lingkungannya.

Berbeda dengan Siti, Khairunnisa dan Sri (2015) berpendapat bahwa *coping* merupakan proses individu berusaha untuk menangani dan menguasai situasi yang menekan, yang dinilai sebagai membebani atau melampaui sumber daya seseorang dengan cara melakukan perubahan kognitif maupun perilaku guna memperoleh rasa aman. Individu menangani situasi yang menekan dengan perubahan kognitif dan perilaku pada dirinya untuk memperoleh rasa aman.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Eunike dan Widya (2012), bahwa *coping* atau kemampuan mengatasi masalah adalah proses yang digunakan oleh individu dalam menangani tuntutan yang menimbulkan stres. Individu menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi masalahnya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dalam penelitian ini strategi *coping* merupakan kegiatan yang

dilakukan oleh individu sebagai respon untuk menangani dan menguasai situasi yang menekan dengan cara menggunakan kemampuan yang dimilikinya.

2. Jenis-jenis Strategi Coping

Menurut Lazarus (Khairunnisa & Sri, 2015), ada dua jenis strategi *coping*, yaitu *emotional focused coping* dan *problem focused coping*.

- a. *Coping* yang berfokus pada emosi (*emotional focused coping*)

Emotional focused coping adalah penanganan stres dengan mengendalikan respon emosi yang diakibatkan oleh stresor. *Emotional focused coping* lebih menekankan pada usaha untuk menurunkan emosi negatif yang dirasakan ketika menghadapi masalah atau tekanan.

Adapun aspek-aspek dari *coping* yang berfokus pada emosi, yaitu:

- 1) Mencari dukungan sosial emosi (*seeking social emotional support*).
- 2) Menjaga jarak (*distancing*).
- 3) Menghindarkan diri (*escape avoidance*).
- 4) Pengendalian diri (*self-control*).
- 5) Penekanan pada tanggung jawab (*accepting responsibility*).
- 6) Memberi penilaian positif (*positive reappraisal*).

- b. *Coping* yang berfokus pada masalah (*problem focused coping*)

Problem focused coping adalah penanganan dengan cara mengurangi, atau memecahkan masalah yang menjadi sumber stres. *Problem focused coping* biasanya langsung mengambil tindakan untuk memecahkan masalah atau mencari informasi yang berguna untuk membantu pemecahan masalah.

Adapun aspek-aspek dari *coping* yang berfokus pada masalah, yaitu:

- 1) Mencari dukungan informasi (*seeking informational support*)
- 2) Konfrontasi (*confrontive coping*)
- 3) Merencanakan penyelesaian masalah (*planful problem solving*)

3. Fungsi Strategi Coping

Menurut Mufidatun (2017), *coping* berfungsi untuk mengubah situasi yang menyebabkan timbulnya stres atau mengatur reaksi emosional yang muncul karena suatu masalah.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dipaparkan di atas, maka yang dipilih sebagai teori dalam pembuatan alat ukur adalah jenis-jenis strategi *coping*.

D. Hipotesis

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat dihipotesiskan bahwa:

1. Ha₁ (Hipotesis alternatif 1): Ada pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap *burnout*.
2. Ha₂ (Hipotesis alternatif 2): Ada pengaruh strategi *coping* terhadap *burnout*.
3. Ha₃ (Hipotesis alternatif 3): Ada pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout*.

METODE PENELITIAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear dan regresi *stepwise* yang pengolahan datanya dengan menggunakan program *SPSS for windows version 22.0*. Adapun analisis data dalam penelitian ini diarahkan untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*.

PELAKSANAAN PENELITIAN

Pengambilan data penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner *online* melalui tautan atau link *Google Forms*. Penelitian berlangsung dari tanggal 23 Juli 2021 sampai dengan 30 Juli 2021 dengan jumlah responden sebanyak 443 orang. Namun demikian, penulis memperoleh 43 responden yang tidak sesuai dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, penulis hanya menerima 400 responden yang kemudian diambil 385 sampel, di mana 30 sampel untuk uji coba dan 355 sampel analisis data. Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai (uji coba terpakai).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terhadap 355 responden, diperoleh hasil analisis dengan metode regresi sederhana pada pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap *burnout* yaitu t hitung = -16.901 dengan $p < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dengan arah negatif pada kepribadian *hardiness*

terhadap *burnout*. Dalam penelitian ini, kepribadian *hardiness* memperoleh $R^2 = 0.447$. Artinya, kepribadian *hardiness* memberikan kontribusi sebesar 44.7% terhadap *burnout*. Kepribadian *hardiness* meliputi keterlibatan dalam aktivitas sehari-hari, rasa kontrol atas peristiwa, dan keterbukaan untuk berubah. Individu dengan kepribadian *hardiness* yang rendah memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi dan Nadya (2019) bahwa semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness*, maka akan semakin rendah terjadinya *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepribadian *hardiness*, maka semakin tinggi terjadinya *burnout*.

Pada analisis kedua metode regresi sederhana pengaruh strategi *coping* terhadap *burnout*, diperoleh hasil yaitu t hitung = -15.705 dengan $p < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dengan arah negatif pada strategi *coping* terhadap *burnout*. Dalam penelitian ini, strategi *coping* hanya memberikan kontribusi sebesar 6.5%. Persentase pengaruh strategi *coping* terhadap *burnout* diperoleh berdasarkan hasil pengurangan dari R square kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* dengan R square kepribadian *hardiness* (51.2% - 44.7%). Individu yang mengalami *burnout* berhubungan dengan strategi *coping* yang agak pasif dan defensif, sedangkan individu dengan strategi *coping* aktif dan konfrontatif dikaitkan dengan *burnout* yang lebih rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nensi dan kawan-kawan (2016) bahwa semakin tinggi tingkat strategi *coping* maka semakin rendah *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat strategi *coping*, maka semakin tinggi terjadinya *burnout*.

Hasil analisis ketiga menyatakan bahwa diperoleh F hitung sebesar 184.695 dengan $p < 0.05$. Artinya, ada pengaruh yang signifikan pada kepribadian *hardiness* dan

strategi *coping* terhadap *burnout*. Berdasarkan nilai $R^2 = 0.512$, kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* memberikan kontribusi sebesar 51.2% terhadap *burnout*. Hal ini berarti 48.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui dan diteliti oleh peneliti. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout* antara lain usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, *locus of control* eksternal, dimensi kepribadian dan tipe individu, dan sikap kerja.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh yang signifikan dengan arah negatif pada kepribadian *hardiness* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness*, maka semakin rendah *burnout*. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat kepribadian *hardiness*, maka semakin tinggi *burnout* pada pekerja.
2. Ada pengaruh yang signifikan dengan arah negatif pada strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat strategi *coping*, maka semakin rendah *burnout*. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat strategi *coping*, maka semakin tinggi *burnout* pada pekerja.
3. Ada pengaruh yang signifikan pada kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi

COVID-19. Dengan kesimpulan, bahwa kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* memberikan kontribusi sebesar 51.2% terhadap *burnout*.

B. Implikasi

Hasil penelitian dapat dijadikan referensi bagi keilmuan terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*, peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh negatif dari kepribadian *hardiness* terhadap *burnout*. Hal ini juga menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness*, maka akan semakin rendah tingkat *burnout* pada pekerja. Maka sangat penting untuk memiliki dan meningkatkan kepribadian *hardiness* pada individu khususnya para pekerja di masa pandemi *COVID-19*.

Selanjutnya, ada pengaruh negatif dari strategi *coping* terhadap *burnout*. Hal ini menyatakan bahwa tingkat strategi *coping* yang tinggi akan menurunkan tingkat *burnout*, sehingga sangat penting bagi individu khususnya para pekerja di masa pandemi *COVID-19* untuk memiliki strategi *coping*, baik itu strategi *coping* yang berfokus pada emosi maupun strategi *coping* yang berfokus pada masalah, sehingga individu tidak akan rentan mengalami *burnout*.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan ialah:

1. Saran Teoritis
 - a. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas *burnout*,

diharapkan untuk dapat menggunakan variabel lainnya yang diduga menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, *locus of control* eksternal, dimensi kepribadian dan tipe individu, dan sikap kerja.

- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan subyek dan mengadakan penelitian di tempat yang berbeda sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.
 - c. Untuk menghindari kekeliruan dan penafsiran ganda pada kriteria responden, hendaknya peneliti selanjutnya membuat *option* atau pilihan yang spesifik pada kuesioner, sehingga kriteria yang diisi oleh responden lebih teratur.
2. Saran Praktis
- a. Untuk meminimalisasi terjadinya *burnout* pada pekerja, disarankan untuk tidak membiarkan stres dalam jangka waktu lama. Selesaikan tugas dan masalah satu per satu supaya tidak terjadi penumpukan.
 - b. Selanjutnya, untuk meningkatkan kepribadian *hardiness* pada pekerja, diperlukan rasa percaya pada diri sendiri dengan cara mengenal dan mengembangkan kelebihan yang dimiliki, berusaha

memperbaiki kelemahan pada diri, serta berhenti membandingkan diri sendiri dengan orang lain. Menjadi tangguh dalam mencapai tujuan yaitu bersabar dalam proses tersebut. Jika terjadi kegagalan, terima dan jadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan menambah pengalaman baru serta tidak melemparkan kesalahan pada orang lain.

- c. Untuk meningkatkan strategi *coping* pada pekerja, yaitu dengan memahami permasalahan dan kondisi emosi yang sedang dialami. Jalin hubungan baik dengan orang lain untuk mendapatkan dukungan sosial saat memecahkan masalah. Sampaikan permasalahan dan perasaan dengan jelas jika membutuhkan bantuan orang lain. Pekerja diharapkan untuk tetap tenang dan tidak gegabah dalam mengambil suatu keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Eka Septilla, & Nadya Syifa Maryanti. (2019). Hardiness Dan Burnout Pada Petugas Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). *Mind Set*, 10, (2), 127–135.
- Anisa Fitriani, & Tri Kurniati Ambarini. (2013). Hubungan antara Hardiness dengan Tingkat Stres Pengasuhan pada Ibu dengan Anak Autis. *Jurnal*

Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental, 2, (2), 34–40.

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2016). *KBBI Daring*. Diakses pada 11 Juli 2021, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/strategi>

Bonanno, G. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 51, 72–82.

Eunike Rustiana & Widya Hary Cahyati. (2012). Stress Kerja Dengan Pemilihan Strategi Coping. *ARKEMAS*, 7, (2), 149–155.

Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout: Pendekatan dalam melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.

Khairunnisa Putri & Sri Kushartati. (2015). Strategi Coping Pada Mantan Penganut Aliran Sesat. *UNISIA*, 36, (82), 68–80.

Klikdokter. (2018, 6 Desember). 3 Cara Ampuh Atasi Burnout atau Stres Berat bagi Wanita Pekerja. Diakses pada 13 September 2021, dari <https://www.klikdokter.com/info-sehat/read/3619350/3-cara-ampuh-atasi-burnout-atau-stres-berat-bagi-wanita-pekerja>

Kompas.com. (2020, 5 Juni). Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan. Diakses pada 13 September 2021, dari [https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-](https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir)

[manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir](https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir)

Kompaspedia. (2020, Juni 28). *Normal Baru: Pola Hidup Tataan Baru*. Diakses pada 18 Mei 2021, dari <https://kompaspedia.kompas.id/baca/aparan-topik/normal-baru-pola-hidup-tataan-baru>

Kuncono Teguh Yunanto. (2016). *Aplikasi Komputer Psikologi: Diktat Kuliah Dan Panduan Praktikum Edisi III*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia.

Maddi, Salvatore R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 1–9.

Maddi, Salvatore R. (2007). Relevance Of Hardiness Assessment And Training To The Military Content. *Military Psychology*, 19, (1), 61–70.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

Mufidatun Khasanah. (2017). Strategi Coping Dalam Meminimalisasi Stres Kerja Karyawan Di BMT Mubarakah Kudus. *Skripsi*. Jurusan Syariah Dan Ekonomi Islam. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.

Muslim. (2020). PHK Pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23, (3), 357–370.

Namora Lumongga Lubis. (2016). *Depresi: Tinjauan Psikologis*. Jakarta: Kencana.

Nensi Villanesia, Daviq Chairulsyah, Devi Risma. (2016). Hubungan Antara Strategi Coping Dengan Burnout Pada Guru TK Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*

- Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau*, 3, (1).
- Okezone Lifestyle. (2021, 1 Februari). *Kenali Gejala Burnout karena WFH, Jangan Sampai Malah Jadi Stres*. Diakses pada 17 Mei 2021, dari <https://lifestyle.okezone.com/read/2021/02/01/612/2354690/kenali-gejala-burnout-karena-wfh-jangan-sampai-malah-jadi-stres>
- Portal Resmi Provinsi DKI Jakarta. (2021). *Tentang Jakarta*. Diakses pada 17 Juli 2021, dari <https://jakarta.go.id/tentang-jakarta>
- Rasmun. (2009). *Stres, Koping dan Adaptasi*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Saifuddin Azwar. (2015). *Dasar-Dasar Psikometrika: Edisi II*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sekaran, Uma & Bougie, Rogers. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom: Wiley.
- Siti Maryam. (2017). Strategi Coping: Teori Dan Sumberdayanya. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1, (2), 101–107.
- Sri Mulyantini & Yeniar Indriana. (2016). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Work-Family Conflict Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Teller Bank Pada Bank Rakyat Indonesia Semarang. *Jurnal Empati*, 5, (3), 577–582.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tempo. (2020, 7 November). BPS DKI Ungkap Data Pengangguran di Jakarta: Angkanya Menanjak. Diakses pada 10 Agustus 2021, dari <https://metro.tempo.co/read/1403219/bps-dki-ungkap-data-pengangguran-di-jakarta-angkanya-menanjak>
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh.
- Yuliana. (2020). Corona Virus Disease (Covid-19): Sebuah Tinjauan Literatur. *Wellness And Healthy Magazine*, 2, (1), 187–192.
- Yunita Khairani & Ildil. (2015). Konsep Burnout pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling. *Konselor*, 4, (4), 208–214.