



Pengaruh Kepribadian *Hardiness* dan Strategi *Coping* terhadap *Burnout* pada Pekerja di Masa Pandemi *Covid-19*

Reininda Anugrah Hayati*, Selviana

Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I

*reinindanugrah@gmail.com

Abstrak

Meluasnya kasus penyebaran *COVID-19* di Indonesia sangat memengaruhi berbagai bidang kehidupan, sehingga para pekerja harus beradaptasi kembali dengan lingkungan dan pekerjaannya. Apabila pekerja tidak mampu mengelola pekerjaannya di masa pandemi, tekanan demi tekanan sangat mungkin terjadi, sehingga dapat menimbulkan *burnout*. Sejauh ini, belum banyak studi yang berupaya untuk mengetahui pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei. Responden dalam penelitian ini adalah 385 pekerja di Jakarta berusia 18-58 tahun menggunakan teknik *convenience sampling*. Instrumen pengambilan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner *online Google Form*. Instrumen pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi *burnout*, aspek-aspek kepribadian *hardiness*, dan jenis-jenis strategi *coping*. Data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian diolah menggunakan teknik analisis regresi *linear* dan analisis regresi *stepwise* pada program *SPSS for windows version 22.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19* ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Implikasi dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi keilmuan terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Dalam kehidupan praktis, dapat memberikan sumbangan pemikiran dengan memiliki kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* dalam memecahkan masalah *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*.

Kata kunci: *Burnout*, kepribadian *hardiness*, strategi *coping*

Pendahuluan

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 memengaruhi berbagai bidang kehidupan, sehingga para pekerja harus beradaptasi kembali dengan lingkungan dan pekerjaannya. Adapun pengertian pekerja menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan hasil survei PPM Manajemen yang dimuat oleh Ade (2020), diketahui bahwa terdapat 80 persen pekerja mengalami gejala stres selama masa pandemi *COVID-19* yang dapat berujung pada terjadinya *burnout*. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Namora (2016), *burnout* adalah keadaan individu di tempat kerja yang ditandai dengan menurunnya produktivitas karena stres di tempat kerja yang terus-menerus. Stres yang muncul pada pekerja di antaranya diakibatkan memikirkan keberlangsungan usaha, kebijakan bekerja, penyediaan kebutuhan perlindungan dan rasa aman dari penyebaran *COVID-19*.

Sejauh ini, peneliti belum menemukan lebih banyak hasil penelitian mengenai *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19* secara lebih luas. Namun demikian, terdapat



beberapa penelitian *burnout* pada beberapa kelompok kerja seperti tenaga kesehatan dan tenaga pendidik. Hasilnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh tim peneliti dari Program Studi Magister Kedokteran Kerja Universitas Indonesia ditemukan sebanyak 83% tenaga kesehatan di Indonesia menderita *burnout* tingkat sedang dan tinggi yang artinya sudah berpotensi memengaruhi produktivitas pekerja (Humas FKUI, 2020). Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan Anissa dan kawan-kawan (2021) pada guru Anak Berkebutuhan Khusus/ABK menyatakan bahwa guru ABK yang mengalami *burnout* taraf rendah pada masa pandemi ini sebesar 26,3%, *burnout* taraf sedang sebesar 38,4%, dan *burnout* taraf tinggi sebesar 35,2%.

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 peneliti memilih faktor kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* yang mempengaruhi *burnout* pada pekerja. Faktor tersebut dianggap lebih relevan oleh peneliti dengan fenomena yang di-angkat dalam penelitian ini, di mana kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* dipercaya dapat meminimalisir terjadinya *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 peneliti 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 peneliti untuk mengangkat suatu penelitian mengenai pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja di DKI Jakarta berusia 18 sampai dengan 58 tahun. Namun demikian, jumlah populasi tidak diketahui secara pasti oleh peneliti. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan rumus *Cochran* (Sugiyono, 2018) untuk mengetahui jumlah sampel yang



digunakan dalam penelitian ini, sehingga diperoleh sampel sebanyak 385 pekerja di DKI Jakarta dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Untuk pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu sekumpulan informasi dari anggota-anggota populasi yang bersedia memberikan informasi tersebut (Sekaran & Bougie, 2016).

Penelitian mengenai pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19* dilaksanakan di Ibukota DKI Jakarta. Dilansir dari portal resmi Provinsi DKI Jakarta (2021), Provinsi DKI Jakarta terbagi menjadi lima wilayah Kota Administrasi dan satu Kabupaten Administratif, yakni Kota Administrasi Jakarta Pusat dengan luas 47,90 km², Jakarta Utara dengan luas 142,20 km², Jakarta Barat dengan luas 126,15 km², Jakarta Selatan dengan luas 145,73 km², Jakarta Timur dengan luas 187,73 km², serta Kabupaten Administratif Kepulauan Seribu dengan luas 11,81 km². Alasan peneliti tidak mengikutsertakan Kabupaten Administratif Kepulauan Seribu yaitu tidak adanya relasi yang bekerja di wilayah tersebut untuk mengisi skala pada kuesioner. BPS DKI Jakarta menghimpun total angkatan kerja di DKI Jakarta hingga Agustus 2020 mencapai 5,23 juta orang, di mana 4,65 juta orang bekerja dan 572.000 orang menganggur (Lani & Dwi, 2020).

Instrumen pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner *online* melalui tautan *Google Forms* kepada relasi dekat peneliti yang bekerja di Jakarta. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Penelitian berlangsung dari tanggal 23 Juli 2021 sampai dengan 30 Juli 2021 dengan jumlah responden yang masuk 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 sebanyak 385 sampel dari responden pertama. Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai (uji coba terpakai) karena situasi dan kondisi di masa pandemi ini serta efisiensi waktu dan biaya penelitian. Menurut Wahyu (2010), *try out* terpakai merupakan penggabungan kegiatan pengembangan alat ukur dan penelitian pada satu kegiatan. Data yang diperoleh menurut sampel, digunakan untuk analisis psikometris sekaligus analisis statistika. Pada metode *try out* terpakai, penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam arti data subyek yang sudah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba atau digunakan sebagai data penelitian. Di mana dari 385 sampel diambil oleh peneliti sebanyak 30 sampel untuk data uji coba dan sebanyak 355 sampel sebagai data *final* penelitian.

Setelah proses pengumpulan data selesai, peneliti segera mengurus surat izin penelitian dan kemudian dikirim oleh pihak *Student Service Center* Universitas Persada Indonesia Y.A.I. Surat telah diterima oleh peneliti dengan nomor 443/D/K/SSC-UPI Y.A.I/VIII/2021 melalui pesan elektronik *e-mail*. Selanjutnya, peneliti segera mengurus surat keterangan dari lapangan penelitian sebagai bukti bahwa penelitian ini benar adanya. Ada pun salah satu perusahaan yang menerima izin untuk pembuatan surat keterangan telah melakukan penelitian adalah PT. Modern Surya Jaya kantor cabang Jakarta. Surat dalam bentuk fisik telah diterima oleh peneliti dengan nomor 010/S.Ket/MSJ-JKT/VIII/2021 pada tanggal 12 Agustus 2021.

Instrumen pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang disusun secara pribadi oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Aitem-aitem dibuat dalam bentuk pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable* dengan menggunakan empat alternatif jawaban dengan jenjang kontinum yang sama, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang mendukung atau yang menunjang hipotesis, sedangkan pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung atau menunjang hipotesis (Sugiyono, 2018). Responden yang diteliti diminta untuk memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang telah disediakan. Skala *burnout* disusun berdasarkan dimensi-dimensi *burnout* menurut Maslach dan kawan-kawan (2001) yaitu: kelelahan emosional (yaitu merasa lelah, tidak cukup energi, frustrasi, putus asa, tertekan, apatis, keluhan fisik); dipersonalisasi (meliputi hilangnya perasaan positif, menghindari kontak, bersikap negatif,



cenderung kasar); dan penurunan pencapaian diri (yaitu merasa tidak kompeten, merasa tidak berharga, merasa belum melakukan sesuatu berharga). Jumlah aitem yang diujicobakan sebanyak 28 aitem pernyataan. Adapun hasil uji coba aitem skala *burnout* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Coba Skala *Burnout*

Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah Aitem Valid
Kelelahan Emosional (<i>Emotional Exhaustion</i>)	Merasa lelah	1	8	2
	Tidak cukup energi	2*	9	1
	Frustrasi	3	10	2
	Putus asa	4	11	2
	Tertekan	5	12	2
	Apatis	6	13	2
	Keluhan fisik	7*	14	1
Dipersonalisasi (<i>Depersonalization</i>)	Hilangnya perasaan positif	15*	19*	0
	Menghindari kontak	16	20	2
	Bersikap negatif	17	21	2
	Cenderung kasar	18	22	2
Penurunan Prestasi Pribadi (<i>Reduced Personal Accomplishment</i>)	Merasa tidak kompeten	23	26	2
	Merasa tidak berharga	24	27	2
	Merasa belum melakukan sesuatu berharga	25	28*	1
Jumlah Aitem Valid		11	12	23

* Aitem gugur

Selanjutnya, skala kepribadian *hardiness* disusun berdasarkan aspek-aspek kepribadian *hardiness* menurut Maddi (2006) yaitu: komitmen (yaitu melibatkan diri dalam aktivitas), kontrol (yaitu yakin dapat memengaruhi peristiwa); dan tantangan (yaitu memandang perubahan sebagai kesempatan pengembangan diri). Jumlah aitem yang diujicobakan sebanyak 12 aitem pernyataan. Adapun hasil uji coba aitem skala kepribadian *hardiness* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Coba Aitem Skala Kepribadian *Hardiness*

Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah Aitem Valid
Komitmen (<i>Commitment</i>)	Melibatkan diri dalam aktivitas	1, 7	4, 10	4
Kontrol (<i>Control</i>)	Yakin dapat mempengaruhi peristiwa	2*, 8	5, 11	3
Komitmen (<i>Commitment</i>)	Memandang perubahan sebagai kesempatan pengembangan diri	3, 9	6, 12	4
Jumlah Aitem Valid		5	6	11

* Aitem gugur

Skala strategi *coping* disusun berdasarkan jenis-jenis strategi *coping* menurut Lazarus (Khairunnisa & Sri, 2015) yaitu: *coping* yang berfokus pada emosi (meliputi mencari dukungan sosial emosi, menjaga jarak, menghindarkan diri, pengendalian diri, dan penekanan pada tanggung jawab) dan *coping* yang berfokus pada masalah (meliputi mencari dukungan

informasi, konfrontasi, dan merencanakan penyelesaian masalah). Jumlah aitem yang diujicobakan sebanyak 16 aitem pernyataan. Adapun hasil uji coba aitem skala kepribadian *hardiness* dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Coba Aitem Skala Strategi *Coping*

Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah Aitem Valid
Coping Yang Berfokus Pada Emosi (Emotional Focused Coping)	Mencari dukungan sosial emosi	1*	6	1
	Menjaga jarak	2*	7	1
	Menghindarkan diri	3*	8	1
	Pengendalian diri	4*	9	1
	Penekanan pada tanggung jawab	5	10	2
Coping Yang Berfokus Pada Masalah (Problem Focused Coping)	Mencari dukungan informasi	11	14	2
	Konfrontasi	12	15*	1
	Merencanakan penyelesaian masalah	13	16	2
	Jumlah Aitem Valid	4	7	11

* Aitem gugur

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada tujuan dan hipotesis dari penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan analisis regresi linear dan analisis regresi *stepwise* untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *SPSS for windows version 22.0*.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, karena dalam penelitian ini digunakan lebih dari 100 sampel (Kuncono, 2016). Untuk melihat proporsi masing-masing kategori yang telah dibuat, peneliti menggunakan uji tabulasi silang.

Hasil

Berdasarkan data demografi, penelitian ini didominasi oleh responden yang bekerja di wilayah Jakarta Selatan dengan jenis kelamin wanita, berusia 18 sampai 34 tahun, dan bekerja pada sektor non esensial. Adapun data demografis responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

Uji normalitas data dilakukan dengan melihat nilai signifikan pada kolom *Kolmogorov-Smirnov*, karena dalam penelitian ini digunakan lebih dari 100 sampel (Kuncono, 2016). Apabila nilai signifikan ($p > 0,05$) maka data terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan ($p < 0,05$) maka data tidak terdistribusi normal. Dengan bantuan program *SPSS Versi 22.0 for windows*, diperoleh nilai signifikan pada skala *burnout* yaitu 0,082 ($p > 0,05$) dengan mean sebesar 48,63 dan standar deviasi 8,816. Selanjutnya, pada skala kepribadian *hardiness*, diperoleh nilai signifikan yaitu 0,015 ($p < 0,05$) dengan mean sebesar 33,45 dan standar deviasi 5,087. Pada skala strategi *coping*, diperoleh nilai signifikan yaitu 0,000 ($p < 0,05$) dengan mean sebesar 32,5 dan standar deviasi 4,817. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal pada skala *burnout* dan tidak berdistribusi normal pada skala kepribadian *hardiness* dan skala strategi *coping*. Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 4
Data Demografis Responden

Data Demografis	Kriteria	N	%
Jenis Kelamin	Pria	151	42,54%
	Wanita	204	57,46%
Usia	18–24 tahun	101	28,45%
	25–34 tahun	101	28,45%
	35–44 tahun	91	25,63%
	45–54 tahun	49	13,8%
	55–58 tahun	13	3,66%
Wilayah Tempat Kerja	Jakarta Timur	102	28,73%
	Jakarta Barat	21	5,92%
	Jakarta Pusat	66	18,59%
	Jakarta Selatan	156	43,94%
	Jakarta Utara	10	2,82%
Pekerjaan	Sektor Kritis	56	15,77%
	Sektor Esensial	19	5,35%
	Sektor Non Esensial	280	78,87%

Berdasarkan hasil kategorisasi skor, skala *burnout* berada pada kategori sedang, di mana skor skala *burnout* berada di antara angka 46 dan 69 ($46 < X < 69$) dengan *mean* temuan sebesar 48,63. *Burnout* dengan kategori sedang didominasi oleh 137 pekerja wanita, 74 pekerja berusia 18–24 tahun, 106 pekerja di Jakarta Selatan, dan 186 pekerja sektor non esensial. Selanjutnya, skor skala kepribadian *hardiness* berada pada kategori tinggi, di mana skor skala kepribadian *hardiness* berada di atas angka 28,08 ($X > 28,08$) dengan *mean* temuan sebesar 33,45. Kepribadian *hardiness* dengan kategori tinggi didominasi oleh 172 pekerja wanita, 90 pekerja berusia 25–34 tahun, 135 pekerja di Jakarta Selatan, dan 241 pekerja sektor non esensial. Skor skala strategi *coping* berada pada kategori tinggi, di mana skor skala strategi *coping* berada di atas angka 28,06 ($X > 28,06$) dengan *mean* temuan sebesar 32,5. Strategi *coping* dengan kategori tinggi didominasi oleh 166 pekerja wanita, 81 pekerja berusia 25–34 tahun, 120 pekerja di Jakarta Selatan, dan 223 pekerja sektor non esensial.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov			Mean	Standar Deviasi
	Statistic	df	Sig.		
Skala <i>Burnout</i>	0,045	355	0,082	48,63	8,816
Skala Kepribadian <i>Hardiness</i>	0,054	355	0,015	33,45	5,087
Skala Strategi <i>Coping</i>	0,081	355	0,000	32,50	4,817

Uji hipotesis pertama mengenai pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap *burnout* dilakukan menggunakan teknik analisis regresi sederhana, diperoleh hasil nilai koefisien *t* hitung sebesar -16,901 dengan sig 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negatif pada kepribadian *hardiness* terhadap *burnout*. Semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness*, maka semakin rendah tingkat *burnout*. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat kepribadian *hardiness*, maka semakin tinggi tingkat *burnout*. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa H_0^1 : “Tidak ada pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap *burnout*” ditolak, sedangkan H_a^1 : “Ada pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap *burnout*” diterima.

Selanjutnya, uji hipotesis kedua mengenai pengaruh strategi *coping* terhadap *burnout* dilakukan menggunakan teknik analisis regresi sederhana, diperoleh hasil nilai koefisien t hitung sebesar -15,705 dengan sig 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negatif pada strategi *coping* terhadap *burnout*. Semakin tinggi tingkat strategi *coping*, maka semakin rendah tingkat *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat strategi *coping*, maka semakin tinggi tingkat *burnout*. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa H_0^2 : “Tidak ada pengaruh strategi *coping* terhadap *burnout*” ditolak, sedangkan H_a^2 : “Ada pengaruh strategi *coping* terhadap *burnout*” diterima.

Uji hipotesis ketiga mengenai pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* dilakukan menggunakan teknik analisis regresi ganda, diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 184,695 dengan sig 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan pada kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout*. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0^3 : “Tidak ada pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout*” ditolak, sedangkan H_a^3 : “Ada pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout*” diterima.

Selanjutnya, kembali dilakukan analisis regresi *stepwise* untuk mengetahui kontribusi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dan kontribusi masing-masing variabel bebas. Variabel kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* memperoleh $R^2 = 0,512$. Hal ini berarti variabel kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* memberikan kontribusi sebesar 51,2% terhadap *burnout*. Variabel kepribadian *hardiness* memberikan kontribusi sebesar 44,7% ($R^2 = 0,447$). Namun demikian, variabel strategi *coping* tidak dominan memengaruhi *burnout*, yaitu sebesar 6,5% (diperoleh dari 51,2% - 44,7%). Oleh sebab itu, R^2 *change model* 2 tidak tampil dalam hasil analisis regresi *stepwise*. Adapun hasil dari analisis regresi linear dan *stepwise* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear dan *Stepwise*

	t	Sig.	F	R ²	%
Kepribadian Hardiness	-16,901	0,000		0,447	44,7%
Strategi Coping	-15,705	0,000		0,065	6,5%
Kepribadian Hardiness dan Strategi Coping		0,000	184,695	0,512	51,2%

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear ganda yang menyatakan bahwa diperoleh F hitung sebesar 184,695 dengan $p < 0,05$. Berdasarkan nilai $R^2 = 0,512$, faktor 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 faktor karakteristik pekerjaan, karakteristik jabatan, karakteristik organisasi, 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. Sejauh ini, peneliti belum menemukan studi yang berupaya untuk mengetahui pengaruh kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* terhadap *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*.

Adapun implikasi dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi keilmuan terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Dalam kehidupan praktis, dapat memberikan



sumbangan pemikiran dengan memiliki kepribadian *hardiness* dan strategi *coping* dalam memecahkan masalah *burnout* pada pekerja di masa pandemi *COVID-19*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, 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. Kepribadian *hardiness* memberikan kontribusi sebesar 44,7% terhadap *burnout*.
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. Strategi *coping* memberikan kontribusi sebesar 6,5% terhadap *burnout*.
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*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan antara lain sebagai berikut.

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 faktor karakteristik pekerjaan, karakteristik jabatan, karakteristik organisasi, 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.
 - 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 dengan menyelesaikan 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.

Ucapan Terima Kasih

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden yang telah membantu mengisi dan menyebarkan kuesioner serta seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis terbuka untuk menerima masukan dari pembaca.

Daftar Pustaka

- Ade M. K. (2020). Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami Gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan
[<https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir>], diakses pada 13 September 2021.
- Andi E. S., & Nadya S. M. (2019). Hardiness dan burnout pada petugas Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). *Mind Set*, 10, (2), 127–135.
- Anisa F., & Tri K. A. (2013). Hubungan antara hardiness dengan tingkat stres pengasuhan pada ibu dengan anak autis. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 2, (2), 34–40.
- Anissa R. A., Ajheng M. A. P., & Mahesti P. (2021). Hubungan antara *subjective well-being* dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus selama pandemi *COVID-19*. *Syntax Idea*, 3, (4), 711–721.
- Humas FKUI. (2020). 83% tenaga kesehatan indonesia mengalami burnout syndrome derajat sedang dan berat selama masa pandemi *COVID-19*
[<https://fk.ui.ac.id/berita/83-tenaga-kesehatan-indonesia-mengalami-burnout-syndrome-derajat-sedang-dan-berat-selama-masa-pandemi-covid-19.html>], diakses pada 24 November 2021.
- Khairunnisa P., & Sri K. (2015). Strategi coping pada mantan penganut aliran sesat. *UNISIA*, 36, (82), 68–80.
- Kuncono T. Y. (2016). *Aplikasi Komputer Psikologi: Diktat Kuliah Dan Panduan Praktikum Edisi III*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia.
- Lani D. W., & Dwi A. (2020). BPS DKI Ungkap Data Pengangguran di Jakarta: Angkanya Menanjak
[<https://metro.tempo.co/read/1403219/bps-dki-ungkap-data-pengangguran-di-jakarta-angkanya-menanjak>]
- Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 1–9.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Of Psychology*, 52, 397–422.
- Namora L. L. (2016). *Depresi: Tinjauan Psikologis*. Jakarta: Kencana.
- Nensi V., Daviq C., & Devi R. (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).
- Portal Resmi Provinsi DKI Jakarta. (2021). Tentang Jakarta [<https://jakarta.go.id/tentang-jakarta>], diakses pada 17 Juli 2021.
- Rasmun. (2009). *Stres, Koping dan Adaptasi*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Sekaran, U., & Bougie R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom: Wiley.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.



Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh.

Wahyu W. (2010). Apa beda psikometri dan Statistika? [widhiarso.staff.ugm.ac.id]

Yuliana. (2020). Corona virus disease (covid-19): Sebuah tinjauan literatur. *Wellness And Healthy Magazine*, 2, (1), 187–192.