

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

*Role Conflict* atau konflik peran didefinisikan sebagai adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran (Churiyah, 2007). Konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya (Indrawan, 2013). Peran (*role*) yang dimaksudkan disini menurut Puspa, yaitu seperangkat penghargaan yang ditujukan kepada pemegang jabatan pada posisi tertentu (Alfian et al., 2017). Menurut Winardi, konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan (Rosaputri, 2012). Menurut Luthans, seseorang akan mengalami konflik peran jika memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan (Akbar, 2017). Konflik peran timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkannya atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya (Kurniasari, 2013). Menurut Robbins, konflik peran tersebut akan muncul apabila individu menemukan bahwa patuh pada tuntutan satu peran menyebabkan dirinya kesulitan mematuhi tuntutan peran yang lainnya (Kusriyani et al., 2016). Konflik peran biasanya terjadi pada karyawan yang menduduki jabatan di dua struktur, karyawan tersebut akan mendapat tekanan beban pekerjaan dari keduanya (Silvia, 2017).

Menurut Subri, karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu

(Zanah & Sulaksana, 2016). Menurut Steers, struktur merupakan cara yang selaras dalam menempatkan manusia sebagai bagian organisasi pada suatu hubungan yang relative tetap, yang sangat menentukan pola-pola interaksi, koordinasi, dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas (Gammahendra et al., 2014). Dalam sebuah perusahaan karyawan akan diminta untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang dan keahliannya pada suatu peran atau jabatan berdasarkan struktur yang ada didalam organisasi atau perusahaan, namun para karyawan seringkali dituntut untuk berperan dalam segala posisi yang ada di dalam perusahaan. Sementara kemampuan dan keahlian karyawan terbatas, mengingat bahwa mereka diterima sesuai dengan posisi yang mereka pilih. Oleh karena itu, banyak karyawan tidak mengetahui peran mereka serta harapan pada peran yang mereka ambil di dalam perusahaan. Kurangnya informasi dan kejelasan peran serta tugas-tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka juga dapat menimbulkan stres dan cenderung menimbulkan konflik peran (Lumanauw et al., 2015). Konflik pada pemegang peran dapat terjadi ketika peran dengan beban kerja berlebih, peran yang kekurangan beban kerja dan rumusan berlebih (Irzani & Witjaksono, 2014). Selain itu menurut Sumrall dan Sebastianelly, konflik peran muncul ketika pihak manajemen memberikan tugas yang tidak bisa diselesaikan dengan baik oleh karyawan akibat tidak tersedianya waktu dan sumber daya (dana dan peralatan) yang mencukupi (Kusriyani et al., 2016).

Menurut Munandar, konflik peran timbul jika seorang karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki, tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya (Akbar, 2017). Menurut Jackson dan

Schuler, konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja (banyaknya terjadi perpindahan pekerja), penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan (Azhar, 2013). Konflik peran dapat menimbulkan ketidaknyamanan/kejujuran dalam bekerja (*burnout*), sehingga menimbulkan perilaku-perilaku menyimpang yang dapat menurunkan kinerja (Hardiani et al., 2017). Ketika seorang karyawan mempunyai peran yang berbeda yang dilakukan dalam organisasi akan menyebabkan kelelahan secara fisik, mental, maupun secara emosional. Kelelahan seperti ini tentunya akan berdampak pada stress yang berkepanjangan atau dengan kata lain *burnout* (Muhdiyanto & Mranani, 2017).

Berdasarkan pengertian diatas maka gejala yang timbul akibat konflik peran adalah kelelahan atau *burnout*. *Burnout* yaitu suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi (Adawiyah, 2013). Menurut Schultz dan Schlutz, *burnout* adalah hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stress tinggi di tempat kerja. Ini biasanya terjadi diantara karyawan yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas yang menuntut energi, waktu, sumber daya, dan diantara karyawan yang membutuhkan untuk berurusan dengan orang-orang (Priyayanti, 2015). *Burnout* adalah sindrom yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan tingkat kelelahan yang berlebihan, sinisme, dan penurunan efikasi profesional (Swasti et al., 2018). Etzion mendefinisikan *burnout* sebagai ketegangan psikologis yang secara spesifik terkait dengan stres kronis yang dialami individu yang ditandai kelelahan fisik, emosional, dan mental. Etzion mengemukakan terjadinya *burnout* berjalan pelan dan tanpa sadar individu merasa kelelahan. Pines dan Aronson sependapat *burnout* merupakan keadaan kelelahan fisik,

emosional dan mental yang dipicu keterlibatan pada situasi yang menuntut secara emosional dan berlangsung lama (Dihan & Fatkhurohman, 2012).

*Burnout* dapat terjadi kepada seorang karyawan ketika kondisi emosionalnya tidak stabil dan stres yang dialami karyawan tersebut berkepanjangan. Karyawan tersebut menjadi tidak memiliki minat dan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Chernis menekankan penyebab terjadinya *burnout* pada karyawan adalah karena tekanan atau beban pekerjaan yang besar, sehingga karyawan merasa tidak senang dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya (Fajriani & Septiari, 2015). *Burnout* merupakan kelelahan yang disebabkan karena individu bekerja keras, merasa bersalah, merasa tidak berdaya, merasa tidak ada harapan, kesedihan yang mendalam, merasa malu, menghasilkan perasaan lelah dan tidak nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kesal. Apabila hal itu terjadi pada jangka panjang maka individu tersebut akan mengalami kelelahan karena telah berusaha memberikan sesuatu secara maksimal namun memperoleh apresiasi yang minimal (Wati et al., 2016).

Menurut Cerniss ciri-ciri seseorang yang mengalami sindrom *burnout* yaitu resistensi yang tinggi untuk pergi bekerja setiap hari, terdapat perasaan gagal dalam diri, cepat marah dan sering kesal, rasa bersalah dan menyalahkan, keengganan dan ketidakberdayaan, negativisme, isolasi dan penarikan diri, perasaan capek dan lelah setiap hari, sering memperhatikan jam saat bekerja, sangat pegal setelah bekerja, hilang perasaan positif, menunda kontak dengan klien, menyamaratakan klien, tidak mampu menyimak apa yang dikatakan klien, susah tidur, asyik dengan diri sendiri, menghindari diskusi tentang pekerjaan dan teman kerja, sering sakit kepala dan gangguan pencernaan, kaku dalam berpikir dan resisten terhadap perubahan, paranoid, sangat sering membolos (Yandri & Juliawati, 2017)

Sebuah studi yang dilansir dari Gallup.com meneliti terhadap hampir 7.500 karyawan penuh waktu menemukan bahwa 23% karyawan

melaporkan merasa sangat lelah di tempat kerja sangat sering atau selalu, sementara 44% lainnya melaporkan kadang-kadang merasa kelelahan. Itu berarti sekitar dua pertiga dari pekerja penuh waktu mengalami *burnout* pada pekerjaan. Karyawan yang kehabisan tenaga 63% lebih cenderung untuk mengambil cuti dan 2,6 kali lebih mungkin secara aktif mencari pekerjaan yang berbeda. Dan bahkan jika mereka tetap bertahan, mereka biasanya memiliki kepercayaan diri 13% lebih rendah dalam kinerja mereka dan setengah dari mereka mungkin mendiskusikan bagaimana mendekati sasaran kinerja dengan manajer mereka (Wigert & Agrawal, 2018).

Dalam penelitian lain yang dilansir dari Neurosciencenews.com, Rotenstein dan Guille mengungkap bahwa ada tumpang tindih substansial antara faktor-faktor yang memprediksi kelelahan dan gejala depresi. Studi ini mensurvei 1.552 dokter magang yang memasuki program residensi di 68 institusi berbeda tentang gejala depresi, kelelahan emosional dan depersonalisasi, serta tentang faktor-faktor yang berkontribusi secara potensial. Gejala depresi diukur dengan 9 item *Patient Health Questionnaire* standar, sementara kelelahan emosional dan depersonalisasi diukur dengan 9 item *Maslach Burnout Inventory*. Studi ini menemukan tumpang tindih yang signifikan antara faktor-faktor yang berkontribusi pada gejala depresi dan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan, dengan sekitar dua pertiga dari varians dalam kedua gejala depresi dan kelelahan disebabkan oleh faktor-faktor pribadi, dan sepertiga dari varian dalam ukuran-ukuran ini disebabkan untuk faktor-faktor tempat kerja (Woolwine, 2020).

Menurut Sullivan, *burnout* dapat disebabkan oleh faktor individu, lingkungan, dan budaya. Termasuk dalam faktor lingkungan adalah konflik peran (Swasti et al., 2018). Menurut Maslach, beberapa faktor yang dipandang dapat mempengaruhi *burnout* adalah faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional meliputi beban kerja yang berlebihan,

minimnya fasilitas dan kurangnya dukungan sosial. Faktor individual terdiri dari karakteristik demografi (usia, jenis kelamin) dan karakteristik kepribadian (rendahnya *hardiness*, *locus of control eksternal*, tipe A, dan *strategi coping* yang *defensive* atau menghindar) (Widiastuti & Astuti, 2008). Jackson, Firtko & Edenborough menyatakan bahwa *hardiness* sebagai salah satu faktor internal yang berfungsi sebagai pelindung terhadap *burnout* dan gejala negatif lainnya yang dihasilkan dari keterpurukan tempat kerja (Indraswari & Desiningrum, 2014). Dengan begitu salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* yang terjadi pada karyawan disebabkan karena rendahnya karakter kepribadian *hardiness*.

Kobasa menjelaskan, kepribadian *hardiness* merupakan serangkaian sifat yang memiliki fungsi sebagai sumber perlawanan saat individu menemui suatu masalah (Marwanto & Muti'ah, 2011). Menurut Rahardjo, *hardiness* adalah suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stress dan mengurangi efek negative yang dihadapi (Prasetyo et al., 2018). Bishop, mengatakan bahwa *hardiness* adalah salah satu dari tipe kepribadian yang secara terutama tahan terhadap stres, *hardiness* juga merupakan kombinasi dari karakteristik kepribadian yang dapat dipercaya memberi gambaran individu yang tetap sehat walau dalam keadaan yang kurang baik sekalipun (Sihotang, 2011). Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* akan mampu bertahan menghadapi semua tuntutan dan tantangan dalam pekerjaannya sedangkan individu yang kurang memiliki *hardiness* dalam dirinya, akan kurang atau bahkan tidak bertahan untuk menjalani pekerjaannya sehingga dapat memunculkan keinginan untuk keluar dari perusahaan (Utami et al., 2010).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis kepada karyawan PT. Sarana Prima Logistindo ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan dengan catatan absensi yang buruk dimana para karyawan seringkali mangkir atau tidak masuk bekerja dalam kurun waktu

sering. Selain itu karyawan juga seringkali bekerja lembur dengan waktu ekstrim, dimana para karyawan bisa bekerja dari masuk pagi hingga pulang keesokan harinya. Hal inilah yang menjadikan penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai masalah yang terjadi di perusahaan maupun yang dialami oleh karyawan. Untuk mengetahui lebih lanjut penulis juga melakukan wawancara kepada 10 orang karyawan di PT Sarana Prima Logistindo.

Hasil wawancara dari Subjek S mengatakan bahwa ia memiliki tanggung jawab di dua divisi berbeda dan merasa tuntutan tugas yang besar seringkali membuat lelah pikirannya. Namun disisi lain ia merasa bahwa beban tugas yang besar ia jalani dengan perasaan senang karena sudah nyaman dalam suasana bekerja dan menjadikannya semangat agar dapat bekerja lebih baik lagi. Subjek MF juga memiliki tanggung jawab di empat divisi dan seringkali merasa lelah secara psikis tetapi dengan tuntutan tugas tersebut ia mampu menjadikannya tantangan agar dapat bekerja lebih baik. Selanjutnya subjek RA merasa rutinitas tugas yang ia kerjakan setiap hari membuatnya lelah secara psikis dan merasa bosan ketika harus mengerjakan pekerjaan yang monoton. Subjek YS juga mengatakan bahwa ia merasa pusing dan mengantuk ketika menjalani tuntutan tugas yang diberikan atasan terlebih tugas yang harus ia bawa pulang, bahkan ia merasa semangatnya berkurang dan enggan bertemu pimpinan karena malu dengan pekerjaan yang tidak terselesaikan.

Selanjutnya subjek DW merasa lelah secara fisik ketika diminta bekerja moving atau berpindah-pindah ke cabang lain, ia juga pernah berkeinginan untuk resign karena rekan kerja yang suka berbicara menyakitkan ketika sedang bekerja. Subjek JM mengatakan bahwa ia seringkali kesulitan menghadapi pekerjaannya dan membuatnya merasa lelah secara psikis, ia juga pernah berkeinginan untuk resign dan merasa bahwa tuntutan kerjanya tidak sebanding dengan upah yang didapat. Hal lain dirasakan oleh subjek CA yang memiliki tuntutan tugas yang banyak

sehingga mengakibatkan jam tidur yang tidak normal, makan tidak teratur, pusing dan khawatir. Ia mengatakan bahwa saat dihadapkan dengan suatu masalah seringkali merasa down namun ia tetap komitmen untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut.

Subjek MI juga merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang ia jalani mengakibatkan lelah secara fisik maupun psikis seperti emosi, pusing, pegal-pegal hingga demam. Ia juga memiliki keinginan untuk resign karena menganggap tuntutan pekerjaannya tidak sesuai dengan upah yang didapatkan. Lalu subjek W yang memiliki tuntutan tugas dimana pekerjaannya yang tidak satu bidang membuat pikirannya bercabang dan merasa lelah secara fisik, namun dengan hal itu ia tetap optimis dapat menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi. Selanjutnya subjek AW merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang ia miliki melebihi jobdesk sehingga membuatnya mengalami kelelahan seperti stres, pusing dan sakit kepala. Ia juga memiliki keinginan untuk resign akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi serta ketidaksesuaian upah yang ia dapatkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa kelelahan yang dialami oleh karyawan disebabkan karena besarnya tanggung jawab yang diberikan kepadanya sertatuntutan pekerjaan atau beban tugas yang banyak sehingga mengakibatkan kelelahan secara fisik maupun psikis. Subjek yang memiliki tanggung jawab lain selain divisinya mengalami kelelahan secara psikis, subjek yang bekerja secara *moving* mengalami kelelahan secara fisik dan subjek yang memiliki tugas kerja dengan kompleksitas tinggi mengalami kelelahan fisik dan psikis. Kelelahan fisik yang dialami karyawan seperti pegal-pegal, sakit kepala hingga demam sementara kelelahan secara psikis seperti pusing, jam tidur dan pola makan menjadi tidak teratur, emosi dan khawatir. Hal ini yang menjadikan karyawan seringkali absen atau tidak masuk bekerja serta banyaknya *overtime* yang dilakukan oleh karyawan.



Untuk memperkuat hasil wawancara, penulis juga menemukan suatu kasus nyata tentang kelelahan kerja atau *burnout*. Dilansir dari [tirto.id](http://tirto.id) seorang perempuan berusia 24 tahun mengaku pernah mengalami stres atau *burnout* di beberapa tempat kerja sebelumnya. Saat magang di salah satu media misalnya, ia sempat kecewa karena ditempatkan di divisi yang tidak sesuai dengan yang dilamarnya. Ia mengatakan tidak suka dan muak dengan pekerjaannya dan merasa beban kerjanya berat. Sebagai contoh ia pernah diminta memegang media sosial waktu ada dua acara bersamaan dalam satu hari. Ia juga mengatakan sempat menangis saat menjalani pelatihan di tempat magang tersebut karena tidak kuat dengan tekanannya. Kondisi serupa juga terjadi saat ia bekerja di perusahaan minyak. Ia bercerita bahwa dirinya sempat mengalami insomnia dan gangguan makan sampai harus mendatangi dokter (Kirnandita, 2017).

Pada umumnya *burnout* merupakan keadaan dimana individu mengalami kelelahan secara fisik, mental dan emosional. Hal ini dapat terjadi ketika adanya konflik peran pada karyawan sehingga mengakibatkan tuntutan pekerjaan menjadi berlebih. Namun dengan adanya tuntutan pekerjaan yang dialami semua subjek, masing-masing memandang tuntutan tersebut dengan cara yang berbeda-beda begitu pula ketika mereka menghadapi kelelahan. 2 subjek mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh atasan menjadi tantangan tersendiri agar dapat bekerja lebih baik, 2 subjek lainnya merasa optimis serta komitmen bahwa ia dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan dan mampu mengatasi masalah yang terjadi, 4 subjek memiliki keinginan untuk *resign* karena tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan upah serta adanya konflik dengan rekan kerja, 1 subjek merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton, dan 1 subjek merasa kurang semangat akibat tuntutan pekerjaan yang tidak kunjung selesai. Pada kasus seorang perempuan 24 tahun juga merasa kecewa dengan pekerjaannya karena adanya ketidaksesuaian serta mengalami insomnia dan gangguan makan.

Dari berbagai kelelahan yang dialami oleh 10 subjek dan satu contoh kasus akibat peranan tuntutan pekerjaannya di perusahaan, maka dapat dikatakan bahwasalah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* adalah *hardiness*.

Hal tersebut dapat dikatakan apabila karyawan yang memiliki tingkat *hardiness* tinggi, maka ia memiliki kontrol diri yang kuat, komitmen dan memiliki tantangan untuk menghadapi situasi atau masalah dan begitupun sebaliknya apabila memiliki *hardiness* yang rendah maka karyawan mudah putus asa, depresi dan rentan mengalami stres.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena, fenomen, dan nomenon di atas, maka penelitian ini mengajukan rumusan masalah yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *Hardiness* dengan *Burnout*?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan yang dibuat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara *Hardiness* dengan *Burnout*.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini terdiri dari dua manfaat yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat menambah wawasan secara teori terhadap hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* yang dialami oleh karyawan akibat konflik peran.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan informasi akan pentingnya *hardiness* pada karyawan yang mengalami *burnout*. selain itu penelitian ini diharapkan agar karyawan

memiliki kontrol diri yang kuat, komitmen dan memiliki tantangan untuk menghadapi situasi atau masalah yang terjadi akibat konflik peran di perusahaan.

### 1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Tabel 1.2  
Keaslian Penelitian

No.	Penulis	Judul	Metode	Subjek	Hasil	Perbedaan
1.	(Yulhaida, 2018)	Hubungan antara <i>Hardiness Personality</i> dan <i>Burnout</i> pada Perawat Rumah Sakit	Skala <i>burnout</i> yang digunakan diadaptasi dari <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI), Skala <i>Hardiness personality</i> diadaptasi dari <i>Occupational Hardiness Questsionaire</i> yang disusun oleh Jimenez, dkk (2014) berdasarkan teori Kobasa (1979). Penelitian ini menggunakan validitas isi yang merupakan validitas yang	Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, berjenis kelamin perempuan dan laki-laki dengan rentang usia 28-60 tahun, masa kerja minimal satu tahun sebagai pelaksana dan memiliki tingkat pendidikan minimal D3 Keperawatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara <i>hardiness personality</i> dan <i>burnout</i> pada perawat.	Lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Subjek yang diteliti adalah perawat rentang usia 28-60 tahun, masa kerja minimal satu tahun sebagai pelaksana dan memiliki tingkat pendidikan minimal D3 Keperawatan.

			<p>diestimasi  lewat pengujian  isi tes dengan  analisis  rasional atau  lewat  <i>professional  judgement</i>,  Estimasi  validitas  dilakukan  menggunakan  korelasi  <i>product  moment  pearson</i> dengan  memakai  bantuan <i>SPSS  21.0 for  Windows</i>. Uji  reliabilitas pada  penelitian ini  menggunakan  <i>split half</i> . Uji  normalitas  dapat dilakukan  menggunakan  <i>Test of  Normality  Kolmogorov-  Smirnov</i>. Uji  linearitas  dilakukan</p>			
--	--	--	--	--	--	--

			menggunakan <i>Test for Linearity.</i>			
2.	(Mubarak, 2017)	Hubungan Kepribadian <i>Hardiness</i> dengan Kesiapan untuk berubah pada Karyawan	Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>sampling</i> <i>purposive.</i> Pengumpulan data menggunakan skala kepribadian <i>hardiness</i> dan kesiapan untuk berubah berbentuk likert, analisis data menggunakan <i>kor elasi product moment.</i>	Karyawan struktural PT. Mega Marine Pride yang bergerak di bidang <i>ekspor dan impor seafood</i> di Pasuruan	Hasil dari penelitian terdapat hubungan positif dan signifikan kepribadian <i>hardiness</i> dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan.	Lokasi penelitian adalah PT. Mega Marine Pride. Subjek penelitian adalah Karyawan struktural PT. Mega Marine Pride. Variabel terikat adalah Kesiapan untuk berubah.
3.	(Farnando, 2017)	Hubungan antara <i>Hardiness</i> dengan <i>Burnout</i> pada perawat di RSUP H. Adam Malik	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik	Perawat di RSUP H. Adam Malik	Berdasarkan hasil utama penelitian ini, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara <i>burnout</i> dengan <i>hardiness</i> pada perawat di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik.	Lokasi penelitian adalah RSUP H. Adam Malik. Subjek penelitian adalah Perawat di RSUP H. Adam Malik.

			<p><i>Purposive Sampling.</i></p> <p>Instrumen yang digunakan untuk mengambil data dengan menggunakan skala likert. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan <i>self report</i> berupa kolom identitas pribadi subjek penelitian dan skala <i>burnout</i>, dan skala <i>hardiness</i>.</p>			
4.	(Widjaja et al., 2016)	Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan <i>burnout</i> pada karyawan bagian pemasaran	Metode pemilihan partisipan yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>non probability sampling</i> , yaitu <i>purposive sampling</i> . Purposive metode pengambilan data yang digunakan adalah	Karyawan atau karyawan di bagian pemasaran	Hasil analisis korelasi didapatkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan <i>burnout</i> pada karyawan	Subjek penelitian adalah Karyawan atau karyawan di bagian pemasaran di perusahaan yang berlokasi di Jakarta. Variabel bebas adalah kecerdasan emosional.

			<p>dengan menggunakan angket atau kuesioner, Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat kecenderungan <i>burnout</i> adalah <i>Maslach Burnout Inventory (MBI)</i>, Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat kecerdasan emosional adalah alat ukur yang diadaptasi dari kuesioner <i>Emotional Intelligence Quotient Inventory</i></p>		bagian pemasaran.	
5.	(Indraswari & Desiningrum, 2014)	Hubungan Antara <i>Hardiness</i> Dengan <i>Burnout</i> Pada Perawat Di Rumah Sakit	Skala <i>Burnout</i> disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Greenberg dan Baron, Skala	Perawat yang bertugas di sepuluh ruang rawat inap RSUD Kabupaten	Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi sederhana	Lokasi penelitian adalah RSUD Kabupaten Batang. Subjek penelitian

		Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Batang	<i>Hardiness</i> disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Maddi. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan program analisis statistik komputer, yaitu <i>Statistical Package for Social Science (SPSS)</i> versi 16.00. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>simple random sampling</i> .	Batang	menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara <i>hardiness</i> dengan <i>burnout</i> pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Batang.	adalah perawat yang bertugas di sepuluh ruang rawat inap RSUD Kabupaten Batang.
6.	(Evedi & Dwiyantri, 2013)	Hubungan antara <i>hardiness</i> (kepribadian tahan banting) dengan intensi <i>turnover</i> pada karyawan PT. Sumber Alfaria	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode pengumpulan data menggunakan skala <i>hardiness</i>	Seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di wilayah Gombong	Berdasarkan hasil korelasi dalam penelitian ini terdapat hubungan negatif yang signifikan antara <i>hardiness</i> dengan intensi	Lokasi penelitian adalah PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di wilayah Gombong. Subjek



		Trijaya Tbk di wilayah Gombong kabupaten Kebumen	dan skala intensi <i>turnover</i> . Analisis data menggunakan analisis korelasi <i>product moment</i> .		<i>turnover</i> pada karyawan.	penelitian adalah karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di wilayah Gombong. Variabel terikat adalah intensitas <i>turnover</i> .
--	--	--	---	--	--------------------------------	---

