

Resilience Is Key to Overcoming Work Burnout

Ketangguhan Menjadi Kunci Untuk Mengatasi Kelelahan Kerja

Stevent Resma¹

¹ Department of Psychology,
University of Mulawarman, Indonesia
Email: 1stevenautin717@gmail.com

Netty Dyan Prastika²

² Department of Psychology,
University of Mulawarman, Indonesia
Email: 2.nd.prastika@fisip.unmul.ac.id

Corresponden

Stevent Resma

University of Mulawarman
Email: stevenaustin717@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the relationship between toughness and burnout at PT. X. This research method uses a quantitative approach. The sample of this research is 62 employees of PT. X is selected by using total sampling technique. The data collection method used is the toughness and burnout scale. The data analysis technique used is product moment correlation. The collected data were analyzed with the help of the Statistical Package for Social Science (SPSS) version 26.0 for windows. The results of the analysis of the research data show that the correlation coefficient value of r count = -0.538 with $p = 0.000$. This shows that there is a significant negative relationship between toughness and burnout among PT. X.

Keyword : Burnout, toughness

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketangguhan dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. X. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 62 karyawan PT. X yang dipilih dengan menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan skala ketangguhan dan kelelahan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment. Data yang terkumpul dianalisis dengan bantuan program Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 26.0 for windows. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar r hitung = -0,538 dengan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara ketangguhan dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. X.

Kata Kunci : Kelelahan kerja, ketangguhan

Copyright (c) Psikostudia: Jurnal Psikologi

Received 2023-01-31

Revised 2023-02-13

Accepted 2023-03-15



LATAR BELAKANG

Pemahaman akan kelelahan kerja penting untuk diketahui karena saat ini banyak pekerja yang mengalami kelelahan kerja yang tinggi (Dewi, 2018). Kelelahan kerja dapat mempengaruhi Kesehatan, kesejahteraan, dan produktivitas kerja, oleh karena itu penting untuk mengetahui hal yang dapat membantu mengurangi dampak kelelahan kerja, seperti ketangguhan.

Menurut Wijaya dan Afinuha (2020) ketangguhan adalah kemampuan seseorang untuk bangkit kembali setelah mengalami stress atau tekanan. Seseorang yang memiliki tingkat ketangguhan yang tinggi akan dapat mengatasi tantangan dan kesulitan dengan lebih baik. Dalam konteks pekerjaan, ketangguhan dapat membantu seseorang untuk mengatasi tekanan dan stres yang dihadapi di tempat kerja (Nabilah, dkk., 2022). Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Sudarno (2015) bahwa peran sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan, karena merupakan salah satu faktor terpenting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

PT. X adalah perusahaan yang berdomisili di Samarinda. Struktur organisasi dari PT. X dari yang tertinggi yakni manajer proyek hingga pengemudi transportasi pengangkut batubara berdasarkan wawancara dengan subjek RP sebagai HRD PT. X (Kantor PT. MJKB, Oktober 2021). Visi PT. X adalah menjadi perusahaan pertambangan terpercaya dibidang penyedia jasa transportasi darat yang mandiri, handal, produktif dan efisien tanpa kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, serta misinya melakukan usaha secara profesional di bidang penyedia jasa transportasi darat serta usaha-usaha lainnya yang berkaitan dan membina hubungan yang baik dengan pelanggan dan pemasok berdasarkan kaidah bisnis yang sehat guna menjamin pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan.

Sebagai organisasi dengan tujuan tertentu, perusahaan selalu berharap mendapatkan pekerja yang memiliki kompetensi pada bidangnya tersendiri. Menanggapi kebutuhan perusahaan akan profesionalisme juga menyebabkan beban kerja sumber daya manusia itu sendiri, sehingga sumber daya manusia harus dapat mempersiapkan diri untuk memenuhi persyaratan tersebut (Wibowo, 2014). Perhatian tuntutan kerja pada perusahaan penting, sebab tuntutan kerja mengarah pada kapasitas tanggung jawab pekerjaan. Hal tersebut menjadi penyebab stres sumber daya manusia yang jika dibiarkan akan mengarah pada kelelahan kerja (Shah, dkk., 2011).

Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Pangesti (2012) kelelahan kerja disebabkan oleh reaksi stres atau ketidakpuasan yang berlebihan terhadap pekerjaan yang merupakan salah satu bentuk pilihan pribadi untuk mengatasi tekanan dalam pekerjaan yang dihadapinya. Menurut penelitian yang dilakukan Pedro (2012) karyawan dengan keadaan kelelahan kerja merasakan kurang ketertarikannya di pekerjaannya. Karyawan mengalami kelelahan, egois, sensitif serta terkadang merasa bosan.

Meskipun dampak dari kelelahan kerja cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, ada hal yang dapat mengatasinya, yaitu ketangguhan. Olivia (2014)

mengemukakan bahwa ketangguhan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menahan stres. Setiap orang yang memiliki kemampuan itu yakin jika mereka mampu mengendalikan serta memengaruhi peristiwa hidupnya. Mereka mampu untuk komitmen kuat dalam pekerjaan kegemaran serta melihat perubahan adalah tantangan yang positif juga peluang untuk perkembangan. Gayton dan Kehoe (2015) mendefinisikan ketangguhan sebagai karakteristik kepribadian yang berguna dimana individu memiliki kemampuan untuk menolak keadaan negatif dari kondisi yang tidak mendukung individu dalam pekerjaannya.

Henderson (2015) berpendapat bahwa salah satu cara dalam menangani kelelahan kerja ialah dengan adanya pemahaman akan ketangguhan. Dengan adanya ketangguhan sebagai kemampuan untuk mengatasi stres, akan membuat individu dapat lebih mengerti untuk mengatasi kelelahan kerja (Irianto, dkk., 2021), karena jika dibiarkan konsekuensi akibat kelelahan kerja adalah kinerja pekerjaan yang buruk, dan penyakit fisik serta mental yang dapat mempengaruhi pekerja seperti hipertensi, maag, migrain, diabetes, gangguan tidur, kecemasan dan depresi.

Menurut Wijaya, dkk. (2020) Individu dengan ketangguhan dapat mengontrol situasi yang terjadi dalam kehidupannya, mampu untuk terlibat dengan orang lain dalam kegiatan sehari-hari dan mampu menilai situasi sebagai tantangan yang penting. Ketangguhan dapat dikembangkan dari waktu ke waktu dari pengalaman hidup dan ini terkait dengan kesehatan fisik dan mental yang lebih baik (Kobasa dalam Silva, dkk., 2017).

Pernyataan Akbar, dkk., (2019) ketangguhan merupakan kumpulan dari nilai kepribadian diri, sikap kepada suatu situasi, perilaku yang dijalani dan pengendalian emosi yang memungkinkan individu menjadi lebih kuat, faktor-faktor yang mendukung ketangguhan pada individu adalah perilaku individu dalam kesehariannya serta pola pikir saat menghadapi suatu keadaan. Ketangguhan muncul berperan menjadi kumpulan nilai yang memungkinkan individu untuk menjadi seseorang yang lebih baik serta mampu mengatasi berbagai bentuk keadaan yang sulit, sehingga individu dapat tampil dengan baik tanpa kehilangan kepercayaan dirinya (Kumar, 2017).

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya memperlihatkan terdapat beberapa faktor lain yang mampu memberikan pengaruh terhadap tingkatan kelelahan kerja pada seseorang selain faktor kepribadian itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Adnyaswari dan Adnyani (2017) tentang pengaruh dukungan sosial dan kelelahan kerja terhadap kinerja perawat menunjukkan hasil dukungan sosial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, semakin besar dukungan sosial seseorang maka semakin rendah kelelahan kerja yang dialaminya.

Dari hasil beberapa penelitian sebelumnya, dapat diamati besarnya pengaruh efektifitas dari masing-masing faktor internal maupun eksternal, dapat dilihat bahwa faktor eksternal mampu memberikan pengaruh terhadap kelelahan kerja. Namun hal tersebut memiliki sedikit perbedaan dengan pernyataan Kobasa (dalam Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011) bahwa ketangguhan merupakan pendukung internal dalam

diri individu, yang mampu Ketidakstabilan mengenai beberapa faktor yang berpengaruh dan memiliki hubungan terhadap kelelahan kerja dan juga keadaan yang terjadi dilapangan (Juliana, dkk., 2018) membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Ketangguhan dengan Kelelahan Kerja pada karyawan PT. X”. Peneliti menganggap bahwa penelitian untuk mengetahui sejauh mana hubungan ketangguhan dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. X penting untuk dilakukan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang memakai instrumen berupa suatu pengukuran yang akan menghasilkan skor tertentu. Alat ukur tersebut bisa berbentuk tes, skala, maupun pengukuran fisik lainnya (Periantalo, 2016).

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian yaitu statistik deskriptif yang dipakai guna memberikan gambaran kondisi sebaran data antara ketangguhan dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. X.

Sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X dengan jumlah sebanyak 81 subjek. Teknik sampel yang

dipakai dalam penelitian ini ialah total sampling. Dimana pengambilan sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017). Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan purposive sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan suatu kriteria atau (Sugiyono, 2017) dan didapatkan jumlah 62 subjek.

Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat pengukuran atau instrumen. Instrumen penelitian yang digunakan meliputi dua yaitu ketangguhan dengan total 22 aitem serta reliabilitas 0.744 dan kelelahan kerja dengan total 22 aitem serta reliabilitas 0.776. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik uji terpakai kepada karyawan PT. X. Menurut Sugiyono (2017) uji terpakai adalah teknik validasi alat ukur yang dilakukan langsung pada sampel penelitian.

Teknik analisa data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi product moment. Menurut Menurut Sugiyono (2017) teknik ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan antara dua variabel. Sebelum dilakukan uji hipotesis korelasi pearson product moment, terlebih dahulu akan dilakukan uji deskriptif dan uji asumsi. Adapun uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan linieritas.

HASIL PENELITIAN

Uji karakteristik responden

Tabel 1. Data usia responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	25-30 tahun	43	70
2	31-35 tahun	19	30
	Jumlah	62	100

Berdasarkan tabel 1, maka dapat dilihat karyawan dengan usia 25-30 tahun berjumlah 43 orang (70 persen) dan karyawan dengan usia 31-35 tahun berjumlah 19 orang (30

persen).

Tabel 2. Data pengalaman kerja responden

Aspek	Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase
Pengalaman Kerja	1 tahun	15	24%
	2 tahun	32	52%
	3 tahun	15	24%
Total		62	100%

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dilihat karyawan dengan pengalaman kerja 1 tahun berjumlah 15 orang (24 persen), karyawan dengan pengalaman kerja 2 tahun berjumlah 32 orang (52 persen) dan karyawan dengan pengalaman kerja 3 tahun berjumlah 15 orang (24 persen).

Uji Deskriptif

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan PT. X. Mean empirik dan mean hipotetik diperoleh dari respon sampel penelitian melalui dua skala penelitian yaitu skala kelelahan kerja dan ketangguhan.

Tabel 3. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Kelelahan Kerja	50.50	6.947	50	10	Tinggi
Ketangguhan	39.31	5.731	47.5	9.5	Rendah

Melalui tabel 3 di atas, dapat diketahui gambaran sebaran data secara umum pada subjek penelitian karyawan PT. X. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala kelelahan kerja diperoleh mean empirik 50.50 lebih besar dari mean hipotetik 50 dengan status tinggi. Pada tabel 3 juga dapat dilihat hasil pengukuran melalui skala ketangguhan diperoleh mean empirik 39.31 lebih kecil dari mean hipotetik 47.5 dengan status rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki ketangguhan yang rendah.

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas pada Tabel 3, diperoleh nilai K-S-Z variabel ketangguhan sebesar 0,080 dengan sig. 0,200 ($p < 0,05$), dan nilai K-S-Z variabel kelelahan kerja sebesar 0,059 dengan sig. 0,200 ($p < 0,05$). Nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih dari 0,05, menunjukkan bahwa data variabel ketangguhan dan kelelahan kerja berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Variabel	K-S-Z	Sig.	Keterangan
Ketangguhan	0,080	0,200	Normal
Kelelahan Kerja	0,059	0,200	Normal

Uji Linieritas

Dari hasil uji linieritas pada tabel 4, diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 1,155 dengan sig 0,339 ($p > 0,05$) yang

menunjukkan hubungan antara ketangguhan dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. X adalah linier.

Tabel 5. Uji Linieritas ANOVA

Variabel	F Hitung	F Tabel	p	Keterangan
Kelelahan Kerja –Ketangguhan	1.155	4.00	0.339	Linear

Uji Hipotesis

Dari perhitungan uji korelasi Product Moment pada Tabel 5, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,538

dengan sig. 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara ketangguhan dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. X.

Tabel 6. Uji Korelasi Product Moment

Variabel	r hitung	r tabel	P	Keterangan
Kelelahan Kerja – Ketangguhan	-0.538	0.250	0.000	Berkorelasi

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji korelasi product moment didapatkan hasil bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan ketangguhan dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. X dengan nilai sebesar -0.538 ($p < 0.05$) terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif, ini berarti semakin tinggi ketangguhan akan semakin rendah kelelahan kerja. Sugiyono (2017) berpendapat bahwa interval dengan rentang 0.400-0.599 termasuk kategori sedang. Hal ini memperlihatkan bahwa tingkat hubungan dari ketangguhan terhadap kelelahan kerja termasuk dalam tingkat sedang.

Menurut Ruswahyuningsi dan Afiatin (2015) ketangguhan memiliki makna yaitu suatu sikap untuk bangkit dari pengalaman negatif serta sikap guna beradaptasi secara bebas terhadap keadaan yang berubah dari waktu ke waktu. Respon karyawan untuk menghadapi kelelahan kerja dalam pekerjaan agar dapat tetap menjalankan tugasnya dengan baik berkaitan dengan proses dari ketangguhan Purwanto, A. B., & Sahrah, (2020). Sesuai dengan penelitian Maylani dan

Kusdiyati (2021) bahwa individu dengan ketangguhan tinggi dikaitkan dengan kelelahan kerja yang rendah. Tingkat ketangguhan yang tinggi memberikan perlindungan dari berbagai permasalahan. Teori ini mampu menjawab bahwa ketangguhan pada karyawan dapat memengaruhi karyawan dalam menjaga kinerja pekerjaan.

Hasil temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk. (2022) yang juga ditemukan hasil bahwa ketangguhan terhadap kelelahan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan arah negatif. Penelitian terdahulu yang mendukung hasil temuan penelitian ini juga telah dilaksanakan Asih dan Trisni (2015) terdapat hubungan dengan arah negatif ketangguhan terhadap kelelahan kerja. Hasil penelitian terdahulu ini memiliki makna bahwa semakin tinggi ketangguhan maka semakin rendah kelelahan kerja dan sebaliknya dalam bekerja. Santoso (2021) menyatakan bahwa kelelahan kerja dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kepribadian dimana pekerja percaya akan kemampuannya guna memengaruhi hasil secara tidak langsung merupakan ketangguhan.

Berdasarkan hasil uji deskriptif, diketahui gambaran

sebaran data pengukuran skala ketangguhan pada karyawan PT. X bahwa subjek dalam penelitian memiliki ketangguhan yang rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mujahidah dan Listiyandini (2018) yaitu ketika individu tidak memiliki ketangguhan, maka individu tidak akan mampu mengatasi tuntutan kehidupan yang dihadapinya, juga tak dapat mengatasi sebuah masalah dalam pertumbuhannya, karena itu dengan tidak adanya ketangguhan, individu akan meningkatkan dampak dari faktor resiko seperti kelelahan kerja.

Hal ini dapat menjadi suatu pertimbangan bahwa ketangguhan karyawan harus diperhatikan agar tidak menjadi rendah, kurangnya dukungan dari perusahaan juga dinilai menjadi kendala dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Purwati dan Mahfud (2019) berpendapat bahwa dukungan yang diberikan institusi sangat perlu dalam membantu pekerja dalam pencapaian kepuasan kerja serta mencegah stress berkepanjangan.

Cara karyawan untuk menghadapi kendala dalam bekerja perlu diperhatikan karena merupakan bagian dari ketangguhan karyawan. Sesuai penelitian oleh Mujahidah dan Listiyandini (2018) yang menjelaskan bahwa dengan hilangnya ketangguhan, individu akan meningkatkan dampak dari faktor resiko seperti kelelahan kerja, oleh sebab itu karyawan perlu memiliki ketangguhan agar dapat bertahan menghadapi kesulitan dalam bekerja. Hal ini menjelaskan bahwa ketangguhan dapat memengaruhi kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil uji deskriptif, diketahui sebaran data pengukuran skala kelelahan kerja pada karyawan di PT. X menunjukkan subjek dalam penelitian ini memiliki kelelahan kerja yang tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan Darmawan, dkk. (2016) juga ditemukan bahwa kelelahan kerja pada tenaga pekerja dalam tingkat tinggi. Hal ini juga didukung temuan hasil penelitian yang dilakukan Hayati dan Fitria (2018) yang juga mengungkapkan karyawan mengalami kelelahan kerja disebabkan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya karena kurangnya pencapaian pribadi yang muncul akibat stres yang panjang, reaksi keadaan yang mengikuti seseorang saat menghadapi stres juga merupakan respon dalam diri guna menghadapi stres pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Rizka (2013) memperlihatkan bahwa karyawan mengalami kelelahan kerja dikarenakan kurangnya gaji, waktu kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang seharusnya juga karir yang tak berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa kendala yang dihadapi karyawan dapat membuat karyawan rentan terhadap kelelahan kerja. Dengan tidak adanya ketangguhan yang terjadi membuat individu seringkali terhambat kinerja yang pada akhirnya membuat perusahaan rugi, kelelahan kerja seringkali muncul di lingkungan kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi pada kesehariannya (Hayati & Fitria, 2018).

Proses kegiatan dalam bekerja yang membuat stres secara terus menerus tanpa adanya respon yang memadai pada diri individu akan menghambat kegiatan individu dalam melakukan aktivitasnya. Hal ini didukung penelitian yang dilaksanakan oleh Santoso (2021) yang menjelaskan bahwa

seorang individu dengan pemahaman diri rendah akan rentan mengalami kelelahan kerja. Mereka umumnya dilingkupi sebuah perasaan cemas sehingga menciptakan suatu sikap menyerah (Safitri & Prastika, 2022). Rendahnya ketangguhan dipengaruhi oleh tingginya kelelahan kerja yang dimiliki karyawan, karena kesulitan-kesulitan yang dihadapi selama proses bekerja dapat diatasi jika karyawan memiliki ketangguhan yang tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ketangguhan berhubungan sedang secara negatif signifikan dengan kelelahan kerja. Tingkat ketangguhan yang diterapkan oleh karyawan PT. X berada pada kategori rendah, dan tingkat kelelahan kerja berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi perusahaan dapat membuat suatu pelatihan berupa manajemen stres seperti problem focused coping, discussion group therapy dan lainnya kepada karyawan untuk mencegah terjadinya kelelahan kerja
2. Bagi karyawan diharapkan mampu untuk lebih peka terhadap keadaan bila mana telah dirasa mengalami kelelahan kerja, karyawan dapat melakukan kegiatan meditasi maupun kegiatan positif lainnya yang dapat membantu ketangguhan dalam diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh dukungan sosial dan burnout terhadap kinerja perawat rawat RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen*, 6(5), 2474-2500.
- Akbar, I., Lestari, R., & Psi S. (2019). Ketangguhan mental pada atlet sepak bola di Surakarta [Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta].
- Antara, D. K. A. S., Nursalam, N., & Kurniawati, N. D. (2013). Recommendation increasing burnout on the contract nurses. *JurnalNers*, 8(1), 142-152.
- Asih, F., & Trisni, L. (2015). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada perawat gawat darurat. *Psikodimensia*, 14(1), 11-23.
- Ayudytha, A. U., & Putri, D. A. (2019). Faktor faktor yang mempengaruhi burnout pada perawat diruang rawat inap RS PMC. *Real in Nursing Journal*, 2(3), 144-152.
- Candradyta, R., & Dwiyanti, E. (2017). Hubungan Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Tingkat Kebisingan Dengan Stress Kerja di Pt. X. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 15(1), 1-9.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2016). Hubungan burnout dengan work-life balance pada dosen wanita. *Mediapsi*, 1(1), 28-39.
- Dewi, B. M. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *Indones J Occup Saf Heal*, 7(1), 20.
- Fachrin, S. A., Haeruddin, H., & Rahman, R. (2019). Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada petugas kebersihan di rumah sakit dr. Tadjuddin cholid kota makassar. *Window of health: jurnal kesehatan*, 256-265.
- Gayton, CPT. S. C., & Kehoe, E. J. (2015). Character strengths and hardiness of australian army special forces applications. *Journal of Military Medicine*. 180(4): 857-862.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada bmt el-munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50-65.
- Henderson, J. (2015). The effect of hardiness education on hardiness and burnout on registered nurses. *Nursing Economics*, 33(4), 204.
- Juliana, M., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis faktor risiko

- kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi pt. Arwana anugrah keramik, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53-63.
- Kumar, A. (2017). A comparative study of mental toughness between team sports and individual sports. *International journal of physical education*, 4(5), 182-184.
- Irianto, M. A., Rahman, F., & Abdillah, H. Z. (2021). Konsep Diri Sebagai Prediktor Resiliensi Pada Mahasiswa. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(1), 1-10.
- Lailiana, N. A., & Handayani, A. (2017, June). Motivasi berprestasi ditinjau dari komitmen terhadap tugas pada mahasiswa. In *Proceedings Education and Language International Conference* (Vol. 1, No. 1).
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh konflik pekerjaan- keluarga kelelahan emosional dan stres kerja terhadap kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 1-16.
- Maylani, P., & Kusdiyati, S. (2021). Pengaruh resiliensi terhadap academic burnout mahasiswa di masa pandemi COVID-19. *Prosiding Psikologi*, 374-380.
- Mujahidah, E., & Listiyandini, R. A. (2018). Pengaruh resiliensi dan empatiterhadap gejala depresi pada remaja. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 60-75.
- Nabilah, B. R., Tentama, F., & Widiana, H. S. (2022). Employability Predictor Factors: Resilience, Self-Esteem, and Self-Confidence. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(2), 240-248.
- Nurtjahjanti, H. & Ratnaningsih. (2011). Hubungan kepribadian hardiness dengan optimisme pada Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) wanita di BLKLN Disnakertrans Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi UNDIP (Online)*, 10(2) 126 132.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model kelelahan emosional: antaseden dan dampaknya terhadapkepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 236-293.
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian hardiness dengan prestasi kerja pada karyawan bank. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 2(1), 115-129.
- Pangesti, A. A. (2012). Pengaruh konflik peran terhadap terjadinya burnout pada mahasiswa koass. *JPPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 1(1), 1-6.
- Pedro T., Marisa S., Susana L. & Wilmar B. S. (2012). Teams make it work: howteam work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Journal of Psicothema*, 24(1):106- 112.
- Periantalo, J. (2016). Penelitian kuantitatif untuk psikologi. Tata Aksara.
- Putra, M. A. R., Dewi, E. I. D., & Kurniyawan, E. H. (2022). Hubungan resiliensidengan burnout pada petani padi didesa ampel, wuluhan. *Pustaka Kesehatan*, 9(3), 195- 200.
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 260-266.
- Purwati, D., & Mahfud, Y. (2019). Pengaruh dukungan sosial, kepribadian hardiness dan efikasi diri terhadapburnout (studi pada guru smp negeri 1 sigaluh banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(1), 70-77.
- Rizka, Z. (2013). Sikap terhadap pengembangan karir dengan burnout pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260-272.
- Ruswahyuningsi, M. C., & Afiatin, T. (2015). Resiliensi pada remaja jawa. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 1(2), 96-105.
- Safitri, J., & Prastika, N. D. (2022). Burnout in Inclusion Primary School Teachers: Testing the Role of Social Support. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(2), 304-312.
- Santoso, M. D. Y. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout pada tenaga kesehatan dalam situasi pandemi covid-19. *Jurnal Keperawatan Tropis Papua*, 4(1), 1-10.
- Shah, S.S.H., Jaffari, A.R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul- Haq, I., & Raza, S.N. (2011). Workload and performance of employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5): 256-267.
- Silva, R. M. D., Guido, L. D. A., Lopes, L. F. D., Costa, A. L. S., Serrano, P. M., & Umann, J. (2017). Impact of nursing students' profile on burnout syndrome and hardiness personality. *Journal of Nursing Education and Practice*, 7(10), 19-26.
- Sudarno, S. (2015). Akuntansi sumber daya manusia: perlakuan dan pengukuran. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 8(1), 1-12.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Wayanti, S. (2016). Kelelahan kerja(burnout syndrom) pada dosen berdasarkan karakteristik demografi, harapan, penghargaan dan kontrol. *Jurnal Penelitian Kesehatan "suara forikes" (Journal of Health Research)*, 7(1).
- Wibowo, B. K. (2014). Sumber Daya Manusia (SDM) menjawab tuntutan target kerja yang dikehendaki oleh manajemen. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 6(3), 106-119.
- Widiatmo, D., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(1).
- Wijaya, A. A., Setiawati, E., & Afinuha, S. (2020). Menjadi Taruna Bahagia: Pelatihan Resiliensi Untuk Meningkatkan Psychology Well Being Taruna Akademi Angkatan Laut. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 97-104.