

OPTIMISME DAN PANDEMIC BURNOUT DENGAN KECENDERUNGAN KEPERIBADIAN *HARDINESS* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

Ike Syamsiah Arif Saputri¹, Andik Matulesy², Rr. Amanda Pasca Rini³

E-mail: ikesyamsiah_s2@untag-sby.ac.id

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstract

The Covid-19 pandemic, which lasted more than two years, had an impact on all sectors of life, including the industrial sector. Employees who are required to continue to work optimally even in the midst of a pandemic are required to still have good performance. However, uncertain exposure to pandemics can lead employees to experience pandemic burnout. Several factors that can affect pandemic burnout include optimism and hardiness personality. Subjects in this study amounted to 100 employees. The research data was obtained through google form with a scale of pandemic burnout, optimism and hardiness which had fulfilled the item discrimination index and reliability index requirements. The data analysis technique used the MRA (Moderating Regression Analysis) method. As a result, Hardines personality moderated the relationship between optimism and pan-demic burnout with an F value of $0.00 < 0.05$ and the results of MRA analysis showed a significance of $0.041 < 0.05$. Hardines personality is a moderator variable with a quasi moderator type.

Keywords: *Optimism, Hardiness, Pandemic burnout*

Abstrak

Pandemi Covid-19 yang berlangsung lebih dari dua tahun, berdampak pada semua sektor kehidupan tidak terkecuali sektor industri. Karyawan yang dituntut tetap bekerja secara maksimal walau ditengah pandemi dituntut tetap memiliki kinerja yang baik. Namun, paparan pandemi yang tidak menentu dapat mengakibatkan karyawan mengalami *pandemic burnout* beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *pandemic burnout* diantaranya adalah optimisme dan kepribadian *hardiness*. Subjek pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Data penelitian diperoleh melalui *google form* dengan skala *pandemic burnout*, Optimisme dan *hardiness* yang telah memenuhi syarat indek diskriminasi aitem dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan metode MRA (*Moderating Regression Analysis*). Hasilnya kepribadian hardines memoderatori hubungan antara optimisme dan *pandemic burnout* dengan nilai F $0,00 < 0,05$ dan hasil analisi MRA menunjukkan signifikansi $0,041 < 0,05$.

Kepribadian hardines merupakan variabel moderator dengan jenis quasi moderator.

Kata kunci : Optimisme, *Hardiness*, *Pandemic burnout*

Pendahuluan

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia sejak awal tahun 2020 telah menimbulkan berbagai permasalahan bagi semua lapisan masyarakat, baik secara sosial maupun ekonomi, khususnya dalam hal kesehatan (Pranita, 2020; Siswanto & Djailani, 2020). Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) melaporkan lebih dari 3,5 juta pekerja diberhentikan hingga akhir Juli 2020. Kemudian, menurut data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), selama Juli dan Agustus, ada sekitar 1,1 juta masyarakat yang tinggal di rumah, 380.000 orang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan sekitar 630.000 pekerja sektor informal terdampak Covid-19. Akibatnya, persoalan penciptaan lapangan kerja menjadi semakin kompleks (Ruspindi, 2021).

Lebih lanjut, pandemi yang terjadi secara terus menerus dan memaksa seluruh populasi manusia untuk mengikuti pembatasan di segala aspek kehidupan dapat menimbulkan berbagai masalah psikologis seperti kecemasan, stres, depresi, dan kelelahan yang juga dikenal dengan istilah burnout (Nabil & Dewi, 2021).

Kelelahan didefinisikan sebagai suatu keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang relatif tinggi, yang ditandai dengan kelelahan mental, fisik, dan emosional akibat tidak tercapainya apa yang diharapkan (Praningrum & Ariyadi, 2010; Zulkarnain)., 2011). Kelelahan juga merupakan keadaan emosional di mana seseorang merasa lelah dan bosan secara mental atau fisik sebagai akibat dari meningkatnya tuntutan situasi tertentu (Talahatu, 2018). Akibatnya, kelelahan yang disebabkan oleh paparan pandemi terus menerus dikenal sebagai pandemi burnout.

Pandemi yang berlangsung lama tanpa ketidakpastian akhirnya akan menimbulkan banyak masalah, salah satunya adalah kelelahan akibat pandemi itu sendiri, yang bisa kita sebut sebagai pandemi burnout. Kelelahan akibat pandemi berkembang sebagai akibat dari stres yang disebabkan oleh pandemi yang berkepanjangan. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001), prevalensi burnout dipengaruhi oleh dua elemen utama: keadaan situasional

dan karakteristik individu. Elemen situasional termasuk fitur pekerjaan, konflik peran, dan ciri-ciri organisasi. Karakteristik individu seperti demografi, kepribadian, dan sikap kerja semuanya berkontribusi terhadap kelelahan.. Selain itu, optimisme merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi burnout (Grau et al., 2005; Stephen et al., 2019; Tanissa, 2018; Verdian et al., 2018).

Optimisme adalah sudut pandang holistik di mana seseorang melihat yang baik, berpikir positif, dan dengan mudah memberi makna pada diri sendiri (Seligman, 2006). Orang yang optimis menyakini setiap kegagalan hanyalah merupakan satu step kebelakang yang sementara dengan penyebab terbatas, dan itu terjadi karena faktor eksternal daripada faktor internal. Individu dengan sikap optimis, menurut Goleman, memiliki harapan yang kuat untuk segala sesuatu dalam hidup, dan mereka akan mampu menghadapinya dengan baik, meskipun banyak masalah dan frustrasi (Tanissa, 2018)

Namun, jika ambisi dan cita-cita luhur pekerja tidak tercapai, mereka akan menjadi murung dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Disposisi pesimis pekerja mendorong mereka untuk mundur dan mengasingkan diri, mengakibatkan kerenggangan dan kurangnya minat yang sulit untuk dipulihkan. Perasaan pesimis yang dimiliki oleh pekerja tersebut juga dapat mendorong pekerja untuk mengalami burnout dalam pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan adanya ekspektasi hasil negatif, mengalami lebih banyak perasaan negatif-kecemasan, kesedihan, dan keputusan yang mengakibatkan penurunan prestasi pribadi, perasaan tidak berguna, dan perasaan tidak berguna. aktivitas. Pekerjaannya tidak berguna dan tidak berharga.

Menurut Maslach et al. (2001), burnout adalah kondisi psikologis dengan tiga dimensi: kelelahan emosional, depersonalisasi, pencapaian pribadi yang berkurang, dan harga diri yang rendah dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Penelitian suatu profesional kesehatan menyatakan bahwa individu yang optimis memiliki peluang penurunan burnout (Grau et al., 2005). Fakta lain menemukan bahwa optimisme memiliki hubungan yang substansial dan tidak menguntungkan dengan kelelahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel individu, terutama optimisme, memainkan peran utama dalam pengembangan burnout (Gustafsson & Skoog, 2012).

Optimisme mempengaruhi kehati-hatian selain kelelahan. Berhenti berpikir negatif merupakan salah satu ciri khas sikap individu yang optimis (Seligman, 2006). Hal ini sesuai dengan salah satu sikap yang diwujudkan oleh hardiness personality, yaitu keinginan untuk menemukan makna positif dalam hidup seseorang.

Kepribadian hardiness menurut Kobasa (1979), adalah seperangkat sifat yang menjadi sumber resistensi ketika seorang individu menghadapi masalah. Individu dengan kepribadian hardiness percaya bahwa semua masalah yang dihadapi, termasuk masalah dan beban kerja yang ada, tidak dapat dihindari, dan bahwa mereka harus melakukan apa pun yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Tahan banting, menurut Kobasa et al. (1982), adalah sifat kepribadian yang dapat membantu melindungi individu dari efek negatif stres.

Individu yang optimis merasa bahwa mereka akan menghadapi lebih banyak kejadian positif daripada kejadian negatif dibandingkan dengan orang lain, yang meningkatkan atau meningkatkan ketahanan, yang berarti bahwa orang akan lebih kuat, lebih kuat, dan lebih stabil dalam mengatasi stres dan mengurangi konsekuensi stres. negatif untuk diatasi

Berawal dari penelitian terhadap perempuan pekerja migran Indonesia yang tidak mampu untuk pindah ke negara lain, yang mengungkapkan hubungan yang baik dan substansial antara hardiness dan optimisme antara pekerja perempuan di BLKLN Disnakertrans Jawa Tengah. Optimisme adalah keyakinan bahwa hal-hal baik akan terjadi dalam hidup daripada hal-hal buruk. Adanya optimisme pada pekerja perempuan bukan karena kualitas kepribadian, yang paling menonjol adalah ketangguhannya. Kualitas tahan banting memberikan manfaat yang menguntungkan bagi berbagai status manusia dan membawa kenyamanan ketika individu menghadapi kejadian berbahaya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara hardiness dan optimisme pada wanita CTKI di BLKLN Disnakertrans Jateng. Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara hardiness dan optimisme (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011).

Individu dengan sikap optimis dalam bekerja akan percaya bahwa dirinya akan mengalami kejadian baik lebih banyak dari pada kejadian buruk dibandingkan dengan orang lain, sehingga memiliki hardiness yang tinggi

pula. Kepribadian hardiness yang tinggi memiliki perilaku bahagia. Seseorang menjadi lebih mampu di tempat kerja dan dalam aktivitas lain yang mereka nikmati, dan persepsi mereka tentang sesuatu yang mengancam berubah.

Penelitian hasil inisiasi Widiastuti dan Astuti (2008), menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara hardiness guru SD dengan tingkat rendahnya burnout. Hasilnya, terdapat keterkaitan antara hardiness personality dengan burnout pada guru SD, hal ini menunjukkan bahwa hardiness personality merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi apakah guru SD mengalami burnout tingkat tinggi atau rendah.

Metode

Menurut Sugiono (2013), populasi adalah area generalisasi dari suatu subjek atau objek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Studi ini melibatkan semua karyawan front-office yang bekerja selama pandemi. Dalam penelitian ini digunakan random sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Pertimbangan memilih rumus ini adalah karena jumlah populasi tidak diketahui pasti Dengan menggunakan rumus Lemeshow di atas, maka nilai sampel (n) yang didapat adalah sebesar 96,04 yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner metode tertutup, dimana alternatif jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu oleh peneliti. Data dalam penelitian ini diperoleh dari alat pengumpulan berupa skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini meliputi skala pandemic burnout (Y), skala optimisme (X) dan skala kecenderungan kepribadian hardiness (Z).

Dalam penelitian ini, model Likert digunakan untuk penilaian. Menurut Sugiyono (2013), skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.. Penelitian ini menggunakan alternatif jawaban SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *burnout* adalah skala *burnout* yang dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan melalui skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dari Maslach & Jackson (1981). Skala burnout ini mencakup 22 item yang disusun dalam tiga kategori: depersonalisasi,

pencapaian pribadi, dan kelelahan emosional. Semakin tinggi skor subjek pada pengisian skala, maka semakin besar tingkat burnout subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor subjek maka semakin rendah burnout yang terdapat pada subjek.

Alat yang digunakan untuk mengukur optimisme adalah skala optimisme yang disusun sendiri oleh peneliti. Skala tersebut disusun berdasarkan tiga aspek optimisme yang di kemukakan oleh seligman (2006) yaitu *permanence*, *pervasiveness* dan *personalization* . Jumlah aitem pada skala optimisme yaitu 24 aitem.

Hardiness personality dalam penelitian ini diukur dengan skala *Cross-cultural adaptation of the DRS-15* yang disusun oleh Bartone (2013) berdasarkan teori Kobasa. Kobasa dan Maddi (1979) mendefinisikan hardiness sebagai memiliki tiga komponen: komitmen, kontrol, dan tantangan. Hardiness didefinisikan oleh tiga karakteristik umum: (a) keyakinan bahwa mereka dapat mengontrol atau mempengaruhi peristiwa dalam pengalaman mereka, (b) kemampuan untuk merasa sangat terlibat atau berkomitmen untuk aktivitas hidup mereka, dan (c) antisipasi perubahan sebagai tantangan yang menarik untuk mengatasi. kemajuan lebih lanjut

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui apakah kepribadian *hardiness* memoderatori hubungan optimisme dan *pandemic burnout*. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik parametrik. Analisa yang digunakan adalah analisa data Analisa regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.0 for windows.

Sebelum memulai analisis, peneliti membuat variabel moderator dengan mengalikan variabel independen dan moderator. Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi dengan variabel stresor, dukungan sosial, dan moderator.

Kami akan membandingkan persamaan uji regresi sederhana dan MRA untuk melihat apakah variabel moderasi berpengaruh terhadap variabel independen dan dependen. MRA atau uji interaksi, adalah bagian dari regresi linier berganda di mana persamaan regresi mencakup unsur-unsur interaksi yang merupakan perkalian antara 2 atau lebih variabel independen yang digunakan dalam penelitian (Liana, 2009).

Hasil

Berdasarkan hasil investasi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui jumlah keseluruhan partisipan penelitian ini berjumlah 100 subjek dengan rincian 56 perempuan (56%) dan 44 laki-laki (44%). Partisipan penelitian ini berasal dari berbagai macam pekerja yang begelud dalam pekerjaan sosial.

Hasil investasi data responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa secara keseluruhan jumlah partisipan penelitian adalah 100 subjek dengan rentan usia antara 20 tahun samapi dengan 41 tahun. Sebanyak 56 subjek (56%) berada di rentan usia 20-26 tahun, kemudian sebanyak 33 subjek berada di rentan usia 27-34 tahun (33%) dan terdapat 11 subjek yang (11%) yang berada di rentang usia 35-41 tahun.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif diketahui bahwa rerata atau mean variabel *pandemic burnout* sebesar 38,06 (SD = 8,346) dengan nilai minimal 16 dan nilai maksimal adalah 56. Sedangkan pada varibel optimisme diketahui rerata atau mean sebesar 43,79 (SD = 4,044) dengan nilai minimal 31 dan maksimal 53. Dan untuk variabel kepribadian *hardiness* diketahui mean adalah 36,14 (SD = 3,758) dengan nilai minimal 26 dan maksimal 46.

Data deskriptif kategorisasi data *pandemic burnout*, optimisme dan kepribadian *hardiness* dilakukan dengan mengklasifikasikan jumlah skor masing-masing variable berdasarkan tiga kelompok kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Tujuan kategorisasi data pada penelitian ini adalah untuk menempatkan individu pada suatu kelompok suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. kontinum dapat berupa dari rendah ke tinggi, jelek ke baik dan tidak puas sampai sangat puas (Azwar, 2012).

Selain itu tujuan kategorisasi data pada penelitian ini untuk memberikan informasi deskriptif yang menggambarkan keadaan subyek pada aspek atau variable yang diteliti. Berikut table data kategorisasi data variable *pandemic burnout*, optimisme dan Kepribadian *Hardiness*

Dengan menggunakan pendekatan statistik analisis regresi termoderasi, hipotesis penelitian ini diuji (MRA). Prosedur pengujian dilakukan dengan menggunakan regresi berjenjang, yang melibatkan memasukkan variabel secara bertahap ke dalam regresi (Fridayanti et al.,

2021). Regresi yang dilakukan dalam tiga fase dalam penelitian ini, menghasilkan tiga model regresi yang terpisah untuk pandemi burnout, yaitu optimisme, hardiness personality, dan variabel moderasi, yang meliputi interaksi antara optimisme dan hardiness personality.

Hasil lain menunjukkan bahwa analisis regresi model ketiga yaitu hipotesis kedua dalam penelitian diterima. *Hardiness* dapat memoderatori pengaruh optimisme terhadap pandemic *burnout* pada karyawan (sig.=0,041; sig.<0.05). Berdasarkan nilai adjusted R square pada model regresi yang dilakukn pada penelitian ini sebesar 0,227 (22,7%) sehingga dapat diartikan bahwa terjadi peningkatan nilai sumbangan efektif sebesar 0,112 (11,2%) yakni dari 0,115 (11.5%) menjadi 0,227 (22,7%).

Didapat bahwa nilai F model 3 pada tabel 20 sebesar 0,00 maka dapat dikatakan bahwa optimisme, *hardiness* dan variabel moderat (interaksi antara optimisme dan *hardiness*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap pandemic *burnout*. Hasil interaksi variabel moderate pada model 3 menunjukkan nilai sig. 0,041; sig.<0.05 maka dapat disimpulkan bahwa menunjukkan bahwa hipotesis kepribadian *hardiness* berperan sebagai variabel moderator hubungan antara optimisme dan pandemic *burnout* diterima.

Didapat bahwa model 2 memiliki sig. 0,00<0,05 dan model 3 memiliki sig. 0,00<0,05 maka variabel moderasi diketahui bahwa pada penelitian ini varibel *hardiness* termasuk Quasi Moderator

Analisis regresi pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa optimisme berpengaruh terhadap burnout pandemi karyawan (sig=.001; p0.05). Temuan ini mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini, bahwa optimisme memiliki pengaruh substansial terhadap burnout pandemi. Optimisme memiliki dampak efektif 11,5 persen dalam meramalkan kejenuhan akibat pandemi.

Arah hubungan yang terjadi antara optimisme dengan *pandemic burnout* adalah hubungan yang negatif ($\beta = .354$). Hal ini berarti semakin tinggi optimisme dalam bekerja maka dapat menyebabkan semakin rendahnya *pandemic burnout*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat optimisme karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *pandemic burnout* pada karywan

Pembahasan

Temuan uji hipotesis kedua penelitian ini menunjukkan bahwa optimisme staf berpengaruh terhadap burnout pandemi. Temuan ini konsisten dengan temuan Grau et al. (2005), yang menemukan bahwa petugas kesehatan dengan optimisme tinggi memiliki risiko burnout yang lebih rendah. Penelitian lain telah menemukan hubungan yang kuat dan tidak menguntungkan antara optimisme dan kelelahan. Berdasarkan temuan penelitian ini, variabel individu yaitu optimisme berpengaruh signifikan terhadap perkembangan Burnout (Gustafsson & Skoog, 2012).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari 100 karyawan yang merupakan subjek dalam penelitian berupa 58% memiliki *pandemic burnout* yang tergolong sedang. Ini sejalan dengan pernyataan Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) yang menyebutkan bahwa pekerja di bidang sosial rentan terkena *burnout*. Ditambah lagi pandemi yang berlangsung lama tanpa kepastian menjadi stresor tersendiri bagi pra pekerja yang berhadapan langsung dengan orang lain.

Kelelahan epidemi berkembang sebagai akibat dari stres dalam menghadapi pandemi yang panjang. Keadaan situasional dan kualitas individu menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001), berpengaruh besar terhadap terjadinya burnout. Aspek situasional seperti kualitas kerja, konflik peran, dan sifat organisasi. Elemen individu yang berkontribusi terhadap burnout termasuk fitur demografis, kepribadian, dan sikap kerja. Lebih lanjut, optimisme merupakan salah satu elemen yang dapat berkontribusi terhadap burnout (Grau et al., 2005; Stephen et al., 2019; Tanissa, 2018; Verdian et al., 2018).

Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa arah hubungan antara optimisme dan *pandemic burnout* adalah negatif. Maksudnya adalah semakin tinggi tingkat optimisme karyawan maka tingkat *pandemic burnout*nya akan rendah dan sebaliknya apabila tingkat optimismenya rendah maka tingkat *pandemic burnout*nya akan semakin tinggi. Ketika tujuan dan cita-cita luhur pekerja tidak terwujud, maka pekerja akan menjadi pesimis serta tidak puas dengan pekerjaannya. Keadaan pesimis pekerja mendorong mereka untuk menarik diri dan mengasingkan diri, mengakibatkan keterasingan dan hilangnya minat yang sulit untuk dihidupkan kembali. Sentimen pesimistis pekerja ini juga dapat menyebabkan burnout di tempat kerja, yang

didefinisikan dengan antisipasi hasil yang buruk, memiliki lebih banyak perasaan negatif-kecemasan, putus asa, dan keputusan yang mengakibatkan penurunan prestasi pribadi, perasaan tidak berguna, dan aktivitas. Pekerjaannya sama sekali tidak berguna.

Setiap pekerja harus optimis dengan apapun pekerjaan yang diembannya. Adanya tujuan dan harapan yang tinggi terhadap tugas merupakan salah satu bentuk sikap optimisme yang tinggi. Optimisme adalah sudut pandang holistik di mana seseorang melihat yang baik, berpikir positif, dan dengan mudah memberi makna pada diri sendiri (Seligman, 2006). Orang yang optimis merasa bahwa kegagalan hanyalah kemunduran sesaat dengan alasan yang terbatas, dan itu terjadi karena faktor eksternal daripada faktor internal..

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa walau di situasi yang penuh ketidak pastian sebgaiian besar karyawan lebih tepatnya 65% karywan memiliki tingkat optimisme yang sedang dan hanya sebesar 21% subjek yang memiliki tingkat optimisme yang rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat Goleman yang menyatakan individu yang memiliki sikap optimis memiliki harapan kuat terhadap segala sesuatu yang terdapat dalam kehidupan akan mampu teratasi dengan baik, walaupun ditimpa banyak masalah dan frustasi (Tanissa, 2018).

Selanjutnya pada hasil uji hipotesis pertama dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderunagn kepribadian *hardiness* merupakan variabel yang memoderatori pengaruh optimisme terhadap pandemic *burnout* pada karyawan. Maksudnya adalah kepribadian hardines dapat mempengaruhi kuat lemahnya korelasi antara optimisme dan pandemic *burnout*. Pekerja yang memiliki sifat optimis merasa bahwa mereka akan menghadapi lebih banyak peristiwa positif daripada peristiwa negatif dibandingkan dengan orang lain, oleh karena itu meningkatkan atau meningkatkan *hardiness*, individu akan lebih kuat, lebih tahan, dan lebih mantap dalam menghadapi stres, dan konsekuensi dari stres akan berkurang. negatif untuk dihadapi

Individu dengan sikap optimis dalam bekerja akan percaya bahwa dirinya akan lebih banyak mengalami kejadian positif daripada kejadian buruk dibandingkan individu lainnya, sehingga memiliki *hardiness* yang tinggi pula. Kepribadian *hardiness* yang tinggi memiliki tindakan yang ceria. Seseorang

menjadi lebih mampu di tempat kerja dan dalam aktivitas lain yang mereka nikmati, dan persepsi mereka tentang sesuatu yang mengancam berubah.

Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti dan Astuti (2008), terdapat hubungan yang negatif dan substansial antara hardiness guru sekolah dasar dengan burnout. Hasilnya, terdapat keterkaitan antara hardiness personality dengan burnout pada guru SD, hal ini menunjukkan bahwa hardiness personality merupakan salah satu karakteristik yang dapat mempengaruhi apakah guru SD mengalami burnout tingkat tinggi atau rendah.

Dalam studi ini, juga ditetapkan bahwa hardiness memberikan kontribusi 22,7 persen untuk burnout pandemi, dengan 77,3 persen sisanya karena pengaruh variabel lain yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini. Studi lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengidentifikasi dampak dari sifat tahan banting, termasuk menyelidikinya dalam hubungannya dengan variabel lain yang merupakan karakteristik situasional atau individu yang mendorong kejenuhan.

Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas. Akibatnya, diperlukan untuk melakukan studi baru dengan karyawan dalam skala yang lebih besar, menggabungkan elemen tambahan yang dikenal untuk membantu meminimalkan kelelahan karyawan.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu Kecenderungan kepribadian *Hardiness* berperan sebagai variabel moderator pada hubungan antara optimisme dengan *pandemic burnout* diterima. Artinya dengan adanya Kecenderungan kepribadian *Hardiness* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya korelasi antara optimisme dengan *pandemic burnout*. kemudian hipotesis kedua yaitu yaitu Optimisme berkorelasi negatif terhadap *pandemic burnout* pada karyawan diterima. Maksudnya adalah semakin tinggi tingkat optimisme, maka semakin rendah tingkat *pandemic burnout*. Sebaliknya semakin rendah tingkat optimisme, maka semakin tinggi tingkat *pandemic burnout*

Referensi

Arsyad, F. (2019). Pengaruh Work Overload terhadap Stres Kerja pada Karyawan yang WFH (Work From Home). *Prosiding Politeknik Kesejahteraan Sosial (Poltekesos)*, 60–72.

- Bartone, P. T. (2013). Cross-cultural adaptation of the DRS-15 Dispositional Resilience Scale: a short hardiness measure. *American Psychological Association Annual Convention, September 2015*, 1–25.
<http://www.hardiness-resilience.com/docs/Bartone-et-al-2007-APA-SF.pdf>
- Fridayanti, F., Permatasari, A., & Hambali, A. (2021). Peran Hardiness sebagai Moderator dalam Pengaruh Job Insecurity terhadap Job Stress. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 101–116.
<https://doi.org/10.15575/psy.v8i1.12197>
- Grau, A., Suñer, R., & García, M. M. (2005). El optimismo de los profesionales sanitarios y su relación con la calidad de vida, el burnout y el clima organizacional. *Revista de Calidad Asistencial*, 20(7), 370–376.
[https://doi.org/10.1016/S1134-282X\(05\)70780-6](https://doi.org/10.1016/S1134-282X(05)70780-6)
- Gustafsson, H., & Skoog, T. (2012). The mediational role of perceived stress in the relation between optimism and burnout in competitive athletes. *Anxiety, Stress and Coping*, 25(2), 183–199.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2011.594045>
- Kobasa, S. C. (1979). Stress Full life Event, Personality, and Healt: An Inquiry into Hardiness. *Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11.
<https://doi.org/10.1007/BF00263951>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Liana, L. (2009). Analisis Regresi dengan Variabel Moderating. *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK*, XIV(2), 90–97.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Nabil, M. A., & Dewi, R. (2021). Fenomena Burnout Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi Covid-19. *Seminar Nasional Psikologi UM*, 1(1), 149–159. <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1235>
- Nurtjahjanti, H., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). HUBUNGAN KEPRIBADIAN HARDINESS DENGAN OPTIMISME PADA CALON TENAGA KERJA INDONESIA (CTKI) WANITA di BLKLN DISNAKERTRANS JAWA TENGAH. *Jurnal Psikologi*

- Undip*, 10(2), 126.
- Praningrum, P., & Ariyadi, A. (2010). Burnout Karyawan Di PT Harian Rakyat Bengkulu Pers. *Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–16.
- Pranita, E. (2020). *Diumumkan Awal Maret, Ahli: Virus Corona Masuk Indonesia dari Januari*. Kementerian Kesehatan RI.
<https://www.kemkes.go.id/article/view/20012900002/Kesiapsiagaan-menghadapi-Infeksi-Novel-Coronavirus.html%0Ahttps://www.depkes.go.id/article/view/1902010003/hari-kanker-sedunia-2019.html>
- Ruspindi. (2021). *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Usaha dan Persaingan Tenaga Kerja*. Universitas Pamulang.
<http://industri.unpam.ac.id/dampak-pandemi-covid-19-terhadap-dunia-usaha-dan-persaingan-tenaga-kerja/>
- Seligman, M. E. P. (2006). Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life. *Learned Optimism*, 9(3), 319.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24477162>
- Siswanto, & Djailani, M. F. (2020). *Bappenas: Pandemi Bikin Banyak Masalah Sosial*. Suara.Com.
<https://www.suara.com/bisnis/2020/12/02/171024/bappenas-pandemi-bikin-banyak-masalah-sosial>
- Stephen, Sutanto, D., & Nauli, J. (2019). Burnout Ditinjau dari Optimisme pada Atlet Bulutangkis di Kota Medan. *Wahana Inovasi*, 8(2), 122–133.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Talahatu, I. (2018). Kelelahan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 173.
<https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6233>
- Tanissa, S. E. (2018). *OPTIMISME DAN BURNOUT DIMEDIASI OLEH KEPRIBADIAN HARDINESS PADA KARYAWAN* [University of Muhammadiyah Malang]. <https://eprints.umm.ac.id/38581/>
- Verdian, A., Dharma, S., & Yuliviona, R. (2018). MODERASI OPTIMISME PADA HUBUNGAN ANTARA STRES DAN BURNOUT (Studi Kasus Pada Anggota Satpol PP Kota Padang). *Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University*, 12(2).

<https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JFEK/article/view/11539>

Widiastuti, D. Z., & Astuti, K. (2008). HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN HARDINESS DENGAN BURNOUT PADA GURU SEKOLAH DASAR. *Jurnal Hasil Riset*, 1–8.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003><https://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12.018><http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2011.08.005><http://dx.doi.org/10.1080/00206814.2014.902757><http://dx>.

Zulkarnain. (2011). Dampak Burnout Terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja Pada Pekerja Public Service. *Prosiding Seminar Ilmiah Dies Natalis USU Ke-59, July 2011*, 338–345.