

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Menurut Maslach *et al* (2001) *burnout* adalah respons berkepanjangan terhadap stressor emosional dan interpersonal kronis di tempat kerja. Sedangkan menurut Maslach & Leiter (2017) *burnout* merupakan pengalaman psikologis yang melibatkan motif dan harapan yang bersifat negatif karena menyangkut masalah, kesusahan, ketidaknyamanan, disfungsi dan konsekuensi negatif. Maslach dan Jackson (dalam Gunarsa, 2004) juga mengatakan “*burnout is a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment that occur among individuals who do people work of some kind*”.

Chermiss (dalam Musman, 2018) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan fisik, mental, sikap dan emosi individu atau pekerjaan karena keterlibatan yang intensif dalam pekerjaan dengan jangka waktu panjang. Meskipun pada kenyataannya, setiap individu memiliki ketahanan yang berbeda-beda, akan tetapi setiap orang memiliki peluang yang sama untuk mengalami *burnout*. Menurut Christiana (2020) *Burnout* adalah kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara fisik dan emosional yang disebabkan oleh

intensitas tugas yang terlalu keras namun kaku dan sebuah reaksi penarikan diri secara psikologis. *Burnout* adalah kondisi yang menggambarkan suatu kelelahan dalam jangka waktu yang lama dan hilangnya ketertarikan terhadap suatu hal. *Burnout* terjadi akibat kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus tanpa menghasilkan perubahan (Musman, 2018).

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu kelelahan setiap individu baik secara fisik, mental dan emosional yang berlangsung lama yang dapat menimbulkan ketidaktertarikan individu terhadap suatu pekerjaan.

2. Aspek *Burnout*

Burnout atau kejenuhan adalah kondisi psikologis yang menurut Maslach *et al.* (2001) terdiri dari tiga Aspek yaitu:

a. Kelelahan (*Exhaustion*)

Kelelahan merupakan tindakan untuk menjauhkan diri secara emosional dan kognitif dari pekerjaan seseorang, mungkin sebagai cara untuk mengatasi beban kerja yang berlebihan.

b. Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Depersonalisasi adalah sebuah upaya untuk membuat jarak antara diri sendiri dengan orang lain dengan mengabaikan kualitas yang membuat mereka unik dan menarik terhadap seseorang. Di dalam diri individu berkembang perilaku negatif atau sinisme terhadap orang lain, bahkan memandang orang lain dengan kejam.

Depersonalisasi adalah berkembangnya perilaku negatif atau sinis yang dapat membuat individu memandang orang lain dengan cara kejam dan menganggap orang lain pantas mendapatkan perlakuan yang kejam karena masalah yang dibuatnya. Seseorang yang mengalami kejenuhan seringkali memiliki pandangan yang negatif terhadap dirinya sendiri maupun lingkungan tempatnya beraktivitas.

c. Hubungan ketidakefektifan atau Rendahnya capaian pribadi

(*Reduced personal accomplishment*)

Rendahnya pencapaian mungkin disebabkan oleh ketidakjelasan target yang ditetapkan, atau mungkin terlalu tinggi, sehingga perlu mengatur ulang target perubahan yang ingin dicapai

Maslach dan Leiter (dalam Gunarsa, 2004) mengungkapkan bahwa gejala-gejala *burnout* dapat kategorikan ke dalam 3 dimensi sebagai berikut:

- a. *Exhaustion*, merupakan perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik, mental dan emosional. Ketika seseorang mengalami *exhaustion*, mereka merasakan energinya terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi.
- b. *Cynicism*, merupakan sikap yang sinis terhadap orang-orang yang berada di lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja.

Perilaku tersebut diperlihatkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa.

- c. *Ineffectiveness*, merupakan perasaan tidak berdaya, tidak lagi mampu menyelesaikan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas yang baru.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Maslach *et al.* (2001) ada dua faktor yang mempengaruhi *burnout*, yaitu faktor situasional dan faktor individual:

- a. Faktor situasional, yaitu:

- 1) Karakteristik Pekerjaan

Tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak ditanggung oleh individu tidak seimbang dengan waktu yang tersedia sehingga menimbulkan *burnout*, konflik peran dan ambiguitas terjadi ketika adanya tuntutan pekerjaan juga menyebabkan terjadinya *burnout* yang merupakan respon terhadap kelebihan beban kerja.

- 2) Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain melibatkan tekanan emosional pada pekerjaan yang mempengaruhi tingkat *burnout* individu terhadap pekerjaannya.

- 3) Karakteristik organisasi

Adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi yang tidak seimbang mengakibatkan terjadinya

burnout. Karyawan diharapkan memberikan kinerja yang baik kepada organisasi. Jika karyawan tidak dapat menyesuaikan nilai-nilai, peraturan dan budaya di lingkungan kerja sebuah organisasi maka karyawan tidak akan sejahtera dalam pekerjaannya.

b. Faktor individual, yaitu:

1) Demografik

Usia merupakan hal yang paling mempengaruhi *burnout*, biasanya individu yang berusia di atas 30-40 tahun lebih banyak mengalami *burnout*. Kemudian faktor jenis kelamin yang tidak terlalu signifikan, justru individu dengan status belum menikah lebih rentan terhadap *burnout* dibandingkan dengan yang sudah menikah. Sedangkan dari tingkat pendidikan yang semakin tinggi maka tingkat *burnout* juga semakin tinggi, hal ini terjadi karena tuntutan kerja dan tanggung jawab semakin besar dibanding dengan pendidikan rendah..

2) Kepribadian

Seseorang yang memiliki ketahanan dan harga diri rendah akan sangat mudah mengalami stress. Penelitian dimensi kepribadian Big Five yang bisa memprediksi dan menjelaskan perilaku bahwa *burnout* berkaitan dengan

dimensi neurotisme yang mencakup kecemasan, permusuhan, depresi, kesadaran diri dan kerentanan.

3) Sikap kerja

Individu memiliki tujuan dan harapan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, harapan yang tinggi akan membuat individu bekerja keras, akan tetapi jika usaha tidak memperoleh hasil yang diinginkan maka individu tersebut mengalami *burnout*.

Ada 6 faktor resiko *burnout* menurut Maslach & Leiter (2017) sebagai berikut:

a. Beban kerja (*workload*)

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan *burnout*, karena individu akan berusaha dengan keras untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang dimaksud merupakan kondisi yang kronis, hanya ada sedikit kesempatan untuk beristirahat, memulihkan, dan mengembalikan keseimbangan.

b. Kontrol (*control*)

Kontrol utama terjadi ketika individu mengalami konflik peran, konflik yang terjadi karena tuntutan yang bertentangan dengan nilai-nilai yang tidak sejalan sehingga individu tidak dapat melakukan kontrol terhadap pekerjaan mereka, sedangkan mereka yang mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kendali

mereka akan lebih cenderung bekerja dengan semangat tinggi dan merasakan ikatan kuat dengan perusahaannya.

c. Penghargaan (*Reward*)

Pengakuan dan penghargaan yang tidak tercukupi (baik keuangan, kelembagaan, atau sosial) dapat meningkatkan *burnout* para pekerja, karena munculnya perasaan ketidakefisienan oleh para pekerja. Sebaliknya, konsistensi dalam dimensi penghargaan antara orang dan yang dikerjakannya berarti terdapat penghargaan dari segi material dan peluang untuk kepuasan kerja intrinsik.

d. Komunitas (*Community*)

Komunitas diyakini memiliki hubungan yang saling terkait dengan pekerjaan yang dilaksanakan orang lain. Bila hubungan ini dicirikan oleh kurangnya dukungan dan kepercayaan, serta adanya konflik yang belum terselesaikan maka, ada risiko kelelahan yang lebih besar.

e. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan adalah sejauh mana keputusan dalam pekerjaan kualitas prosedur, dan perlakuan mereka sendiri selama proses pengambilan keputusan sebagai indeks dalam komunitas mereka. Sinisme, kemarahan, dan permusuhan kemungkinan akan muncul ketika orang merasa mereka diperlakukan dengan hormat disebabkan suatu perlakuan.

f. Nilai (*Value*)

Nilai merupakan cita-cita dan motivasi yang pada awalnya membuat seseorang tertarik akan sesuatu pekerjaan dan kemudian mereka termotivasi mengakibatkan pekerjaan dan tempat kerja yang baik sehingga pekerjaan yang mereka tekuni akan menghasilkan uang atau kemajuan. Bila ada konflik di tempat kerja, dan kemudian menimbulkan nilai antara individu dan organisasi, pekerja akan menemukan dirinya sebagai suatu *trade-off* antara pekerjaan yang ingin mereka lakukan dan pekerjaan yang harus dilakukan, dan ini bisa menyebabkan *burnout* yang lebih besar.

B. *Hardiness Personality*

1. Pengertian *Hardiness Personality*

Maddi *et al.* (2002) *hardiness personality* merupakan gabungan dari sikap yang saling terkait antara komitmen, kontrol dan tantangan yang membantu dalam mengelola stress, dimana individu dapat mengubahnya menjadi sebuah dorongan atau motivasi. Sedangkan menurut Maddi dan Kobasa (dalam Adrianto, 2019) mengungkapkan orang yang memiliki *hardiness* memiliki pengertian akan hidup dan komitmen yang tinggi akan pekerjaan, memiliki kontrol akan perasaan yang baik dan terbuka akan berbagai kesempatan dan tantangan dalam hidup.

Hardiness menurut Adrianto (2019) adalah suatu konstelasi kepribadian yang menyebabkan individu lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif yang dihadapi. Menurut Gonella (dalam Mulawarman & Antika, 2020) *hardiness* adalah kemampuan individu atau kekuatan melawan *stressor*. Individu yang memiliki *hardiness* rendah akan merasakan stres yang lebih besar dibanding individu dengan *hardiness* tinggi.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki *hardiness* adalah orang yang mempunyai komitmen tinggi, kontrol perasaan yang baik dan menerima tantangan di dalam hidupnya dalam menghadapi permasalahan.

2. Aspek *Hardiness Personality*

Menurut Kobasa (Mulawarman & Antika, 2020) individu yang *hardiness* memiliki beberapa aspek:

a. Komitmen (*Commitment*)

Komitmen merupakan kecenderungan untuk melibatkan diri ke dalam kegiatan apa pun yang dilakukan. Pendapat ini selaras dengan Maddi yang menjelaskan bahwa komitmen merupakan keterikatan individu secara penuh pada situasi yang bervariasi. Kreitner dan Kinicki menambahkan bahwa individu yang berkomitmen memiliki suatu pemahaman akan tujuan dan tidak menyerah di bawah tekanan. Individu yang tinggi dalam komitmen melihat ini sebagai cara untuk

mengubah lingkungan mereka menjadi sesuatu yang tampaknya menarik, berharga, dan penting.

Berdasarkan sejumlah pendapat tersebut, maka komitmen merupakan kecenderungan atau keterikatan individu untuk terlibat dalam suatu kegiatan, individu dengan komitmen yang tinggi tidak akan mudah menyerah terhadap situasi yang dialaminya.

b. Kontrol (*Control*)

Menurut Kobasa kontrol merupakan kecenderungan untuk menerima dan percaya bahwa seseorang dapat mengontrol dan mengaruhi suatu situasi dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga. Pendapat ini selaras dengan Maddi yang mendefinisikan kontrol sebagai keyakinan bahwa diri individu memiliki kekuatan dalam interaksi dengan kejadian dalam hidupnya terhadap berbagai situasi dan kondisi. Kreitner dan Kinicki menambahkan individu yang memiliki kontrol diri cenderung meramalkan situasi yang penuh stres sehingga dapat mengurangi keterbukaan mereka pada situasi yang menghasilkan kegelisahan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kontrol merupakan kecenderungan individu yang dapat mengendalikan, memengaruhi situasi dan memiliki kekuatan ketika berhadapan dengan sesuatu yang tidak terduga.

c. Tertantang (*Challenge*)

Menurut Kobasa karakteristik tertantang merupakan kecenderungan untuk memandang suatu perubahan dalam hidupnya sebagai suatu yang wajar dan dapat mengantisipasi perubahan itu sebagai suatu tantangan yang menyenangkan. Ramdhani *et al.* (2018) seseorang yang menerima tantangan berusaha mengeksplorasi lingkungannya dan tahu kemana harus menuju untuk mendapatkan bantuan mengatasi tekanan. Beberapa ciri dimiliki orang yang demikian adalah keterbukaan atau fleksibilitas kognitif dan toleransi ambiguitas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tantangan merupakan kecenderungan individu dalam memandang suatu perubahan adalah hal yang wajar dan dihadapi sebagai hal yang menyenangkan.

3. Fungsi *Hardiness Personality*

Menurut Adrianto (2019) ada beberapa fungsi dari *hardiness* sebagai berikut:

- a. Membantu individu dalam proses adaptasi dan lebih memiliki toleransi terhadap stres.
- b. Mengurangi akibat buruk dari stres kemungkinan terjadinya *burnout* dan penilaian negatif terhadap suatu kejadian yang mengancam dan meningkatkan pengharapan untuk melakukan coping yang berhasil.
- c. Membuat individu tidak mudah jatuh sakit.

- d. Membantu individu mengambil keputusan yang baik dalam keadaan stres.

4. Karakteristik orang yang memiliki *Hardiness*

Bower (dalam Adrianto, 2019) mengungkapkan 3 karakteristik umum orang yang memiliki *hardiness* yaitu :

- a. Percaya bahwa ia bisa mengendalikan dan mempengaruhi peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.
- b. Memiliki perasaan yang dalam atau komitmen yang tinggi terhadap semua kegiatan yang ada dalam hidupnya.
- c. Menganggap perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang menjadi lebih baik.

C. Anak Berkebutuhan Khusus (ABK)

1. Pengertian ABK

Menurut Setiawan (2020) Anak Berkebutuhan khusus merupakan anak yang dalam proses tumbuh kembangnya mengalami kelainan atau perbedaan baik dari emosi, intelektual, dan sebagainya, bila dibandingkan dengan anak sebayanya, sehingga perlu pendidikan dan pelayanan khusus

Menurut Pratiwi (2011) anak berkebutuhan khusus adalah anak yang menyimpang dari rata-rata anak normal dari segi mental, kemampuan sensorik, fisik, neuromuscular, perilaku sosial dan emosional, kemampuan komunikasi, maupun kombinasi diantara dua atau lebih,

Menurut WHO (*World Health Organization*) (Setiawan, 2020) banyak istilah yang dipergunakan sebagai variasi dari kebutuhan khusus dan memiliki definisi masing-masing, berikut:

1. *Impairment*: merupakan suatu keadaan atau kondisi di mana individu mengalami kehilangan atau abnormalitas psikologis, fisiologis atau fungsi struktur anatomis secara umum pada tingkat organ tubuh.
2. *Disability*: merupakan suatu keadaan di mana individu mengalami kekurangmampuan yang dimungkinkan karena adanya keadaan impairment seperti kecacatan kakinya
3. *Handicaped*: merupakan ketidakmampuan individu yang dihasilkan dari impairment atau disability yang membatasi atau menghambat pemenuhan peran yang normal pada individu. Handcaped juga bisa diartikan suatu keadaan individu mengalami ketidakmampuan dalam bersosialisasi dan berinteraksi dengan lingkungan.

2. Klasifikasi ABK

Menurut Setiawan (2020) klasifikasi anak berkebutuhan khusus sebagai berikut:

1. Kelainan fisik, seperti CP, Polio, amputasi dan penyakit kronis.
2. Kelainan mental
 - a. Rendah :Slow learner, tuna graagita
 - b. Tinggi : gangguan Belajar, CIBI
3. Kelainan emosi sosial seperti tuna laras, Autism, ADHD, ADD.

4. Kelainan sensorimotor seperti, tuna netra, tuna rungu, tuna wicara.
5. Anak dengan resiko ABK seperti, anak jalanan, korban bencana, korban konflik.

D. Dinamika Hubungan Antara *Hardiness Personality* Terhadap *Burnout*

Pada Guru SLB

Seorang Guru harus memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam mendidik siswa-siswa nya meskipun situasi-situasi yang menghambat, Guru harus bisa menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuannya. Namun kenyataanya ada Guru yang beranggapan tugas yang banyak menjadi sebuah tuntutan yang sulit dilakukan dan adapula Guru yang menganggap semua tugas merupakan hal biasa dan menjadi tanggung jawab untuk dapat diselesaikan (Hartawati & Mariyanti, 2014).

Choi dan Kim (dalam Sihotang & Febriyanti, 2020) mengungkapkan bahwa banyaknya tuntutan dalam keterampilan maka semakin banyak emosi yang ditampilkan dan akhirnya menimbulkan stres kerja pada Guru, termasuk salah satunya adalah guru SLB yang mana harus memiliki banyak strategi pembelajaran menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus dengan karakter yang berbeda-beda. Berbeda dengan Guru pendidikan biasa yang mayoritas siswa-siswanya adalah anak-anak yang normal, sedangkan Guru SLB memiliki tuntutan pekerjaan yang mana Guru SLB harus bisa melayani anak berkebutuhan khusus untuk berkembang lebih optimal, tuntutan inilah menjadi beban kerja yang berat sehingga Guru SLB mengalami *Burnout*

(Wardhani, 2012). Menurut Ayala Pines dan Elliot Aronso (dalam Christiana, 2020) *burnout* merupakan kondisi emosional ditandai dengan lelah dan jenuh secara fisik akibat tuntutan tugas yang meningkat.

Guru SLB harus mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan, tekanan dan tingkat stres yang dialami, salah satunya memiliki kepribadian diri yang mampu mengelola stress yang dialami Guru SLB yaitu *hardiness*, *Hardiness* adalah kepribadian yang mampu mengendalikan kejadian-kejadian yang tidak menyenangkan menjadi hal yang positif sehingga tidak menimbulkan stres pada individu yang bersangkutan (Istiningtyas, 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Skomorovsky dan Sudom (dalam Sihotang & Febriyanti, 2020) mengungkapkan bahwa faktor kepribadian merupakan salah satu faktor yang penting dalam menghadapi stres atau tekanan, hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dan *burnout*. Hubungan tersebut membuktikan semakin tinggi *hardiness* maka semakin kuat daya tahan seseorang dalam menghadapi kejadian-kejadian yang menekan dan mampu menimbulkan *burnout*, tingginya kemampuan mengenali perasaan, memantau dan mengontrol perasaan baik dirinya maupun orang lain, mengelola emosi sehingga mampu memiliki kemampuan bertahan dan mampu menghadapi perubahan (Fahmi & Widyastuti, 2018).

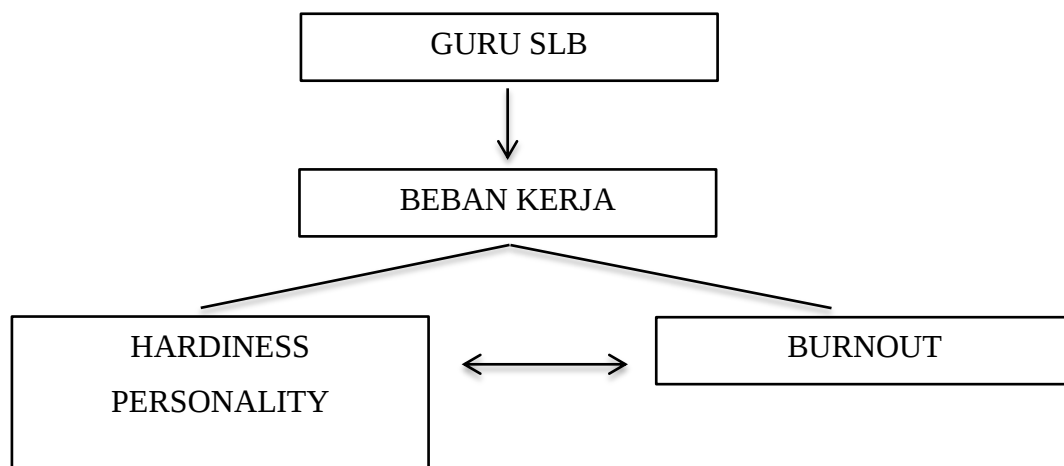
Hardiness personality memiliki beberapa dimensi yang berpengaruh terhadap komponen penilaian dari *burnout* yang dapat menjelaskan adanya hubungan antara *hardiness personality* dengan *burnout*. Pertama adalah

komitmen, menurut Kobasa (dalam Mulawarman & Antika, 2020) komitmen merupakan kecenderungan untuk melibatkan diri ke dalam kegiatan apa pun yang dilakukan, dan menurut Maslach *et al.* (2001) Kelelahan (*Exhaustion*), tindakan untuk menjauhkan diri secara emosional dan kognitif dari pekerjaan seseorang, mungkin sebagai cara untuk mengatasi beban kerja yang berlebihan. Hal ini menjelaskan bahwa apabila seorang Guru SLB dengan komitmen yang baik pada pekerjaannya, maka tidak mengalami aspek kelelahan. Sebab itu, suatu pekerjaan yang dikerjakan harus dilandasi pada komitmen yang baik. Kedua kontrol, menurut Kobasa kontrol (dalam Mulawarman & Antika, 2020) merupakan kecenderungan untuk menerima dan percaya bahwa seseorang dapat mengontrol dan mengaruhi suatu situasi dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga. Dan menurut Maslach *et al.* (2001) Depersonalisasi (*Depersonalization*), sebuah upaya untuk membuat jarak antara diri sendiri dengan orang lain dengan mengabaikan kualitas yang membuat mereka unik dan menarik terhadap seseorang. Hal ini menjelaskan apabila seorang Guru SLB yang memiliki kontrol terhadap pekerjaan dan sikap terhadap lingkungan pekerjaannya akan mengurangi sikap *depersonalization* pada Guru SLB tersebut. Sebab itu, segala sesuatu yang dikerjakan sebaiknya memiliki kontrol yang baik.

Ketiga tertantang menurut Kobasa (dalam Mulawarman & Antika, 2020) karakteristik tertantang merupakan kecenderungan untuk memandang suatu perubahan dalam hidupnya sebagai suatu yang wajar dan dapat

mengantisipasi perubahan itu sebagai suatu tantangan yang menyenangkan dan menurut Maslach *et al.* (2001) Hubungan ketidakefektifan atau Rendahnya capaian pribadi (*Reduced personal accomplishment*), disebabkan oleh ketidakjelasan target yang ditetapkan. Hal ini menjelaskan bahwa apabila seorang guru SLB menjadikan keadaan yang terjadi di dalam pekerjaannya adalah sebuah tantangan sehingga mengurangi rasa rendahnya capaian pribadi dan menganggap hal baru yang harus diselesaikan.

Adapun kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

E. Landasan Teori

Menurut Maslach *et al.* (2001) *burnout* adalah respons berkepanjangan terhadap stressor emosional dan interpersonal kronis di tempat kerja.

Menurut Maslach *et al.* (2001) *burnout* dapat dikategorikan ke dalam 3 Aspek yaitu (1) Kelelahan (*Exhaustion*) merupakan tindakan untuk menjauhkan diri secara emosional dan kognitif dari pekerjaan seseorang, mungkin sebagai cara untuk mengatasi beban kerja yang berlebihan, (2) Depersonalisasi (*Depersonalization*) adalah sebuah upaya untuk membuat

jarak antara diri sendiri dengan orang lain dengan mengabaikan kualitas yang membuat mereka unik dan menarik terhadap seseorang. Di dalam diri individu berkembang perilaku negatif atau sinisme terhadap orang lain, bahkan memandang orang lain dengan kejam, (3) Hubungan ketidakefektifan atau Rendahnya capaian pribadi (*Reduced personal accomplishment*), disebabkan oleh ketidakjelasan target yang ditetapkan, atau mungkin terlampaui tinggi, sehingga perlu mengatur ulang target perubahan yang ingin dicapai. Maslach *et al.* (2001) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu faktor situasional dan individu. Salah satunya adalah faktor individual yang berasal dari dalam diri seseorang terdiri dari karakteristik demografik dan kepribadian. Karakteristik kepribadian menjadi salah satu variabel besar yang termasuk dalam faktor individual.

Menurut Maddi *et al.* (2002) *hardiness personality* merupakan gabungan dari sikap yang saling terkait antara komitmen, kontrol dan tantangan yang membantu dalam mengelola stress, dimana individu dapat mengubahnya menjadi sebuah dorongan atau motivasi.

Maddi dan Kobasa (dalam Adrianto, 2019) mengungkapkan orang yang memiliki *hardiness* memiliki pengertian akan hidup dan komitmen yang tinggi akan pekerjaan, memiliki kontrol akan perasaan yang baik dan terbuka akan berbagai kesempatan dan tantangan dalam hidup.

Kobasa (dalam Mulawarman & Antika, 2020) *hardiness* memiliki beberapa aspek, yaitu: (1) komitmen, merupakan kecenderungan untuk melibatkan diri ke dalam kegiatan apa pun yang dilakukan selaras dengan

Maddi yang menjelaskan bahwa komitmen merupakan keterikatan individu secara penuh pada situasi yang bervariasi, (2) Kontrol, merupakan kecenderungan untuk menerima dan percaya bahwa seseorang dapat mengontrol dan mempengaruhi suatu situasi dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga. Pendapat ini selaras dengan Maddi yang mendefinisikan kontrol sebagai keyakinan bahwa diri individu memiliki kekuatan dalam interaksi dengan kejadian dalam hidupnya terhadap berbagai situasi dan kondisi, (3) Tertantang, merupakan kecenderungan untuk memandang suatu perubahan dalam hidupnya sebagai suatu yang wajar dan dapat mengantisipasi perubahan itu sebagai suatu tantangan yang menyenangkan.

Penjelasan tersebut dapat digambarkan dalam bagan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Konsep

F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_a : Ada hubungan antara *hardiness personality* terhadap kejenuhan *burnout* Pada guru SLB

H_0 : Tidak ada hubungan antara *hardiness personality* terhadap *burnout* pada guru SLB.