

Hubungan Stres Kerja dan Kepribadian dengan Burnout Pada Anak Buah Kapal (ABK) KRI “X” TNI Angkatan Laut Surabaya

Faaris Muhammad Fillhumaam

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Hang Tuah Surabaya
faariszerozero20@gmail.com

Gartinia Nurcholis

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Hang Tuah Surabaya
gartinia.nurcholis@hangtuah.ac.id

Rini Nurahaju

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Hang Tuah Surabaya
rini.nurahaju@hangtuah.ac.id

ABSTRAK

Di kapal, Anak Buah Kapal (ABK) sering mengalami banyak tekanan pekerjaan yang terkadang berdampak pada *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) hubungan stres kerja dengan *burnout* pada ABK KRI “X” TNI-AL Surabaya (2) hubungan kepribadian dengan *burnout* pada ABK KRI “X” TNI-AL Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data menggunakan skala stres kerja yang terdiri dari 24 aitem, skala kepribadian yang terdiri dari 30 aitem, dan skala *burnout* yang terdiri dari 20 aitem. Jumlah subjek pada penelitian ini 72 orang dan merupakan ABK di KRI “X” TNI-AL Surabaya. Teknik analisis dengan menggunakan Korelasi Karl Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan *burnout* sebesar 0,935. Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan menguji satu persatu dari kelima dimensi kepribadian *big five* dengan *burnout*. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian *neurotism* dengan *burnout* sebesar 0,626 ; serta adanya hubungan negatif antara kepribadian *openness* dengan *burn out* sebesar -0,904, hubungan negatif antara *conscientiousness* dengan *burn out* sebesar -0,904, hubungan negatif antara *agreeableness* dengan *burn out* sebesar -0,875 dan hubungan negatif antara *extraversion* dengan *burnout* sebesar -0,780.

Kata Kunci: stres kerja; *big five personality*; *burnout*

ABSTRACT

On the ship, ship crews often have a lot of work pressure which sometimes has an impact on burnout. This study aims to determine: (1) the relationship between the stres of work and burnout in ABK KRI “X” TNI-AL Surabaya (2) the relationship of personality with burnout in ABK KRI “X” TNI-AL Surabaya. This study uses a quantitative approach with survey methods. Data collection used a work stress scale consisting of 24 items, a personality scale consisting of 30 items, and a burnout scale consisting of 20 items. The number of subjects in this study were 72 people. The results showed that the first hypothesis was accepted. There is a significant positive relationship between work stress and burnout of 0.935. Testing the second hypothesis is done by testing one by one from the five dimensions of the big five personalities with burnout. The results show that there is a positive relationship between neurotism personality with burnout of 0.626; and the negative relationship between openness and burn out personality is -0.904, the negative relationship between conscientiousness and burn out is -0.904, a negative relationship between agreeableness and burn out is -0.875 and the negative relationship between extraversion and burnout is -0.780.

Keywords: Work stress; big five personality; burnot.

Para anggota TNI-AL terdiri dari beberapa Korps, salah satunya adalah mereka yang bekerja sebagai ABK di atas KRI (Kapal Perang Republik Indonesia), yakni KRI “X” yang saat ini sedang beroperasi di Armada II Kawasan Tengah Surabaya. KRI “X” adalah kapal jenis *frosch* armada pendarat dan pengangkut logistik yang juga dibekali beberapa persenjataan, dengan lama berlayar 3 bulan di setiap tugasnya. Tugas para perwira dan awak kapal seperti mengoperasikan mesin kapal, peralatan navigasi kapal. Tidak hanya mengoperasikan namun juga harus selalu memastikan mesin dan perangkat-perangkat kapal tersebut berfungsi secara efektif sepanjang perjalanan dilaut. Tugas tersebut cenderung meningkat dalam sebuah pelayaran yang panjang. Respon kelelahan para ABK yang berkepanjangan disebabkan oleh stres yang terus menerus terjadi di tempat kerja, dimana hasilnya merupakan perpaduan antara kondisi pekerja dengan pekerjaannya.

Tugas awak kapal itulah yang dapat memicu stres kerja dilaut, dan apabila awak kapal mengalami stres yang berkepanjangan terkait tugas-tugas tersebut maka berpotensi bagi para ABK mengalami *burnout syndrome*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Excerpted, Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) burnout sebagai suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (penurunan prestasi individu).

Tokoh burnout mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu: (1) Ambiguitas; (2) Konflik peran ganda; (3) *Stres kerja*; (4) Beban kerja; (5) dan kurangnya dukungan sosial (Lee & Ashforth, 1996). Berdasarkan faktor tersebut, peneliti memfokuskan pada stres kerja yang menjadi salah satu faktor penyebab *burnout* pada pelaut. Menurut Greenberg, stress adalah

suatu bentuk reaksi emosi dan fisiologis yang terjadi dalam merespon berbagai tuntutan baik dari dalam maupun dari luar organisasi (Nurahaju, R.;Widanti, 2011). Santrock menyatakan bahwa stres adalah respon individu terhadap keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka dalam menghadapinya. Keadaan menekan yang terjadi di lingkungan kerja inilah yang disebut dengan stres kerja (Khusniyah, 2014).

Stres kerja yang tinggi membuat ABK cenderung memiliki tingkat *burnout* yang tinggi pula, sehingga diperlukan cara-cara untuk dapat mengelola *stressor* yang para ABK terima.

Beberapa faktor lain yang mempengaruhi munculnya *burnout*, antara lain adanya faktor internal meliputi (1) Usia; (2) Jenis kelamin; (3) Harga diri; (4) *Karakteristik kepribadian* individu dalam perusahaan (Cordes & Dougherty, 1993)

Teori Jung menyatakan bahwa kepribadian adalah mencakup keseluruhan pikiran, perasaan, dan tingkah laku, kesadaran dan ketidak sadaran. Kepribadian membimbing orang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan atau berpotensi membentuk kesatuan (Alwisol, 2011).

Teori Allport mengatakan bahwa kepribadian adalah “*personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to this environment*”. Kepribadian merupakan sistem organisasi yang relatif stabil dan mempunyai sifat permanen serta karakteristik yang unik, baik secara tingkah laku, pikiran, dan perasaan yang mampu membedakan individu dengan individu lainnya (Yusuf, S.; Nurihsan, 2011)

Seiring berjalannya waktu teori kepribadian pun berkembang, salah satunya adalah yang diperkenalkan oleh Goldberg

pada tahun 1981 tentang dimensi *Big Five*. *Big Five Factors Personality* merupakan teori kepribadian yang mengacu pada lima dasar faktor kepribadian manusia yang terdiri dari *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* (Klang, 2012) *Neuroticism* dapat digambarkan dengan kepemilikan emosi yang negatif seperti rasa khawatir, cemas, rasa tidak aman, dan labil. *Extraversion* berhubungan dengan tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan, seseorang dengan kepribadian ekstrovert cenderung suka berteman, tegas, dan ramah, sedangkan orang yang introvert cenderung pendiam, pemalu dan tenang. *Openness* erat kaitannya dengan keterbukaan wawasan dan orisinalitas ide, mereka senang dengan informasi baru, dan juga mengacu pada bagaimana individu bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru. *Agreeableness* mampu beradaptasi sosial yang baik mengindikasikan individu yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari sebuah konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. *Conscientiousness* disebut juga *lack of impulsivity*. Orang yang tinggi dalam dimensi *conscientiousness* umumnya sangat berhati-hati, dapat diandalkan, teratur dan bertanggung jawab.

Alasan mengapa ciri-ciri kepribadian dapat dianggap sebagai salah satu dari pemicu *burnout* adalah: (1) saat mengalami *burnout*, orang-orang merespon pengaturan kerja dalam cara masing-masing individu sehingga orang akan dapat merasakan aspek-aspek spesifik dari suatu situasi sebagai lebih atau kurang sesuai dengan karakteristik kepribadian mereka, (2) kepribadian memainkan peran dalam stres, persepsi, ancaman, dan reaksi emosional seseorang (Chung & Harding, 2009).

Berdasarkan fenomena pelaut di atas kapal, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut hubungan antara stres kerja dan

kepribadian *big five* dengan *burnout* pada ABK. *Burnout* pada ABK penting untuk diteliti guna menguji hubungan antara teori stres kerja di kapal dan kepribadian *big five* dengan *burnout* pada ABK. (Lee & Ashforth, 1996) menjelaskan bahwa stres kerja dapat terjadi apabila tekanan yang dialami seorang pekerja bersifat menetap dalam jangka waktu yang lama, maka akan menyebabkan *burnout* karena kondisi tubuhnya tidak mampu membangun kembali kemampuannya untuk menghadapi *stressor*.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis datanya menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini memiliki dua variabel bebas / *independent variable* yakni stres kerja dan kepribadian, serta satu variabel terikat / *dependent variable* yaitu *burnout*.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 ABK KRI "X" TNI-AL Surabaya dan digunakan seluruhnya sebagai subjek karena kurang dari 100, dengan karakteristik subjek pria, berusia 28-51 tahun, yang bertugas di KRI "X" serta memiliki masa kerja di atas 5 tahun.

Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang dirancang dengan menggunakan model skala Likert. Bentuk skala Likert yang digunakan adalah bentuk checklist dimana dalam tiap aitem terdapat lima alternatif jawaban sebagai berikut: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju (STS). Tugas responden adalah menjawab pernyataan sesuai dengan pendapatnya dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia. Skala tersusun dengan dua jenis aitem, yaitu aitem-aitem yang mendukung

teori (favourable) dan aitem-aitem yang tidak mendukung teori (unfavourable). Tiap alternatif jawaban mempunyai nilai tersendiri. Dalam hal penentuan skornya menggunakan skala Likert dengan nilai 1-5.

Burnout pada ABK diukur dengan menggunakan skala yang disusun penulis berdasarkan indikator dari teori *burnout* (Excerpted et al., 2001). Indikator meliputi (1). Kelelahan Emosi (*Emotional Exhaustion*), yaitu suatu keadaan dimana ABK akan merasa lelah, baik secara fisik, mental, dan emosional. Dalam kondisi ini, rasa lelah muncul begitu saja tanpa sebelumnya didahului oleh pengeluaran energi yang berarti. (2). Depersonalisasi (*Depersonalization/Cynism*), yaitu proses dimana ABK melakukan penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Hal tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk sinis terhadap rekan kerja atau orang-orang yang berada dalam lingkup kerjanya. (3). Penurunan Pencapaian dan Prestasi Individu (*Personal Accomplishment*), yaitu kondisi ABK ketika merasa bahwa dirinya tidak mampu atau tidak puas melakukan tugas yang dibebankan padanya secara tepat. Biasanya ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, bahkan kehidupan.

Stres kerja pada ABK diukur dengan menggunakan skala yang disusun penulis berdasarkan teori Braham (dalam (Hardjana, 1994) yaitu: (1). Fisik, yakni ABK mengalami gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi. (2). Emosional, yakni ABK memiliki perasaan tidak nyaman, sehingga mudah tersinggung dan terlalu sensitif, merasa gelisah dan cemas. Suasana hatinya juga mudah berubah-ubah, sehingga ia merasa sedih yang berlebihan, mudah

menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta gampang menyerang, dan kelesuan mental. (3). Intelektual, yakni ABK mengalami kekacauan pikiran sehingga sulit untuk berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, mudah lupa karena daya ingat menurun, suka melamun berlebihan, di penuh satu pekerjaan saja. (4). Interpersonal, yakni ABK memiliki sifat acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain yang menurun, dan mudah mengingkari janji pada orang lain.

Kepribadian ABK diukur dengan menggunakan skala yang disusun penulis berdasarkan lima dasar faktor kepribadian manusia (Klang, 2012) yaitu (1). *Neuroticism*, yakni ABK dengan kepribadian ini digambarkan memiliki emosi yang negatif seperti rasa khawatir, cemas, rasa tidak aman, dan labil. Individu dengan tingkat rendah kepribadian ini akan merasa lebih gembira dan puas terhadap hidup dibandingkan dengan orang yang tingkat *neuroticism* yang tinggi. (2). *Extraversion*, ABK dengan kepribadian *ekstrovert* pada tipe ini cenderung suka berteman, tegas, dan ramah, sedangkan ABK yang *introvert* cenderung pendiam, pemalu dan tenang. Seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* tinggi dapat lebih cepat berteman daripada seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* rendah. (3). *Openness*, ABK dengan kepribadian ini memiliki keterbukaan wawasan dan orisinalitas ide, mereka senang dengan informasi baru, dan juga mengacu pada bagaimana individu bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru. (4). *Agreeableness*, ABK dengan kepribadian ini memiliki karakteristik adaptasi sosial yang baik, mengindikasikan individu yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari sebuah konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Orang dengan *agreeableness* yang tinggi memiliki *value* suka membantu, *forgiving*, dan penyayang.

(5). *Conscientiousnes*, kepribadian ABK yang tinggi dalam dimensi *conscientiousness* umumnya sangat berhati-hati, dapat diandalkan, teratur dan bertanggung jawab. Sedangkan ABK yang rendah dalam dimensi *conscientiousness* ini atau impulsif cenderung ceroboh, berantakan, dan tidak dapat diandalkan.

Teknik analisis untuk menguji hubungan antar variabel adalah dengan menggunakan Korelasi Karl Pearson”.

HASIL

Uji validitas aitem skala *burnout* dilakukan sebanyak dua tahap. Terdapat 4 aitem yang gugur dari total 20 aitem skala *burnout* sehingga 16 aitem yang tersisa dianggap valid dengan koefisien bergerak dari 0,302-0,822.

Uji validitas aitem skala stres kerja dilakukan sebanyak dua tahap. Terdapat 5 aitem yang gugur dari total 24 aitem skala stres kerja sehingga 19 aitem yang tersisa dianggap valid dengan koefisien yang bergerak dari 0,317-0,818.

Uji validitas aitem skala kepribadian juga dilakukan sebanyak dua tahap. Terdapat 6 aitem yang gugur dari total 30 aitem skala kepribadian sehingga 24 aitem yang tersisa dianggap valid dengan koefisien bergerak dari 0,372-0,784.

Hasil uji reliabilitas skala *burnout* dengan total aitem 16 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya adalah 0,876. Hal ini menunjukkan bahwa skala *burnout* memiliki reliabilitas tinggi.

Sedangkan hasil uji reliabilitas skala stres kerja dengan total aitem 19 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya adalah 0,920 dan hasil uji reliabilitas skala kepribadian dengan total aitem 24 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya adalah 0,929. Hal ini menunjukkan bahwa skala stres kerja dan skala kepribadian sama-sama memiliki reliabilitas yang tinggi.

Hasil uji prasyarat mencakup uji normalitas dan uji linieritas. Normalitas variabel *burnout* (Y) diperoleh dari nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data yang bersifat normal.

Hasil uji linieritas hubungan variabel stres kerja dengan *burnout* diperoleh nilai signifikansi (sig.) *linearity* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,005$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dengan *burnout* adalah linier.

Setelah diketahui uji normalitas dan uji linearitas terpenuhi maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi *product moment*.

Pada hipotesis ke-1, hubungan variabel stres kerja dengan *burnout* diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,935 dengan signifikansi (sig.) 0,00 yang dibawah 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan *burnout*. Artinya semakin tinggi stres kerja semakin tinggi pula *burnout* atau sebaliknya semakin rendah stres kerja semakin rendah pula *burnout*.

Pada hipotesis ke-2, hubungan variabel kepribadian dengan *burnout* dilakukan dengan menguji satu persatu dari lima dimensi *big five*. Hasilnya menunjukkan (1) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *openness* dengan *burnout* dengan nilai korelasi (r) sebesar -0,904 dengan signifikansi (sig.) 0,00 yang dibawah 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *openness* dengan *burnout*. Artinya semakin tinggi *openness* semakin rendah *burnout* atau sebaliknya semakin rendah *openness* semakin tinggi pula *burnout*. (2) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *conscientiousness* dengan *burnout* dengan nilai korelasi (r) sebesar -0,904

dengan signifikansi (sig.) 0,00 yang dibawah 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *conscientiousness* dengan *burnout*. Artinya semakin tinggi *conscientiousness* semakin rendah *burnout* atau sebaliknya semakin rendah *conscientiousness* semakin tinggi pula *burnout*. (3) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara extraversion dengan burnout dengan nilai korelasi (r) sebesar -0,875 dengan signifikansi (sig.) 0,00 yang dibawah 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara extraversion dengan burnout. Artinya semakin tinggi extraversion semakin rendah burnout atau sebaliknya semakin rendah extraversion semakin tinggi pula burnout. (4) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara agreeableness dengan burnout dengan nilai korelasi (r) sebesar -0,780 dengan signifikansi (sig.) 0,00 yang dibawah 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara agreeableness dengan burnout. Artinya semakin tinggi agreeableness semakin rendah burnout atau sebaliknya semakin rendah agreeableness semakin tinggi pula burnout. (5) terdapat hubungan positif yang signifikan antara neuroticism dengan burnout dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,935 dengan signifikansi (sig.) 0,00 yang dibawah 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara neuroticism dengan burnout. Artinya semakin tinggi neuroticism semakin tinggi burnout atau sebaliknya semakin rendah neuroticism semakin rendah pula burnout.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *burn out* dan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *big five* dengan

burnout pada ABK KRI “X” TNI Angkatan Laut Surabaya.

Jika ditinjau dari karakteristik subyek, *burnout* kategori tinggi dimiliki oleh ABK yang berusia 28-34 tahun sebesar 11,1%, pendidikan terakhir SMA/SMK/MA sebesar 13,9%, berstatus kawin sebesar 22,2%, dan memiliki masa kerja 5-9 tahun sebesar 13,9%. Analisis data uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hubungan variabel stres kerja (X1) dengan *burnout* (Y) memiliki nilai signifikansi 0,000 $< 0,005$ dengan nilai $r = 0,935$, yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan *burnout* sehingga hipotesis pertama penelitian ini diterima.

Stres kerja dijelaskan oleh Cooper dan Hager sebagai tanggapan atau proses internal dan eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. (Waluyo, 2013). Stres kerja pada ABK KRI “X” TNI AL Surabaya yang memiliki nilai tertinggi pada kategori tinggi sebesar 54%, yang menunjukkan bahwa ABK KRI “X” TNI-AL Surabaya memiliki stres kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat (Lee & Ashforth, 1996) yang mengemukakan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout*. Individu dapat mengalami stres kerja apabila tekanan yang dialami seorang pekerja bersifat menetap dalam jangka waktu yang lama, maka akan menyebabkan *burnout* karena kondisi tubuhnya tidak mampu membangun kembali kemampuannya untuk menghadapi *stressor*. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2013) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan *burnout*, yang memperoleh skor r sebesar 0,633. Begitu juga dengan penelitian pada perawat (Lekahena, 2015)

Analisis data uji hipotesis pada variabel kepribadian dengan *burnout* dilakukan dengan uji korelasi *product moment* melalui masing-masing dimensi kepribadian *big five* dikarenakan dalam taksonomi *big five*, kelima dimensi tersebut memiliki karakter yang berbeda-beda berkaitan dengan kepribadian ABK.

Hasil analisis uji korelasi *product moment* pada dimensi *neurotism* dalam kepribadian *big five* dengan *burnout* diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,626 dengan signifikansi (sig.) 0,00 yang dibawah 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang berarti, semakin tinggi individu *neurotism* maka semakin tinggi *burnout*. Hal ini juga berlaku sebaliknya, semakin rendah individu *neurotism* maka semakin rendah *burnout*.

Setelah dilakukan penghitungan sebaran model kepribadian terhadap 72 ABK, didapatkan hasil persentase yaitu ABK dengan model kepribadian *neurotism* sebesar 22%, *extraversion* sebesar 20%, *openness* sebesar 16%, *agreeableness* 25%, dan *conscientiousness* sebesar 17%. Berdasarkan kelima persentase dari lima indikator kepribadian tersebut, diketahui ABK dengan model (Feist, J.; Feist, 2008) bahwa individu dengan *neurotism* yang tinggi memiliki ketidakstabilan emosi, mudah tertekan secara psikologis, serta seringkali mengalami kegagalan dalam memberikan respon-respon yang tepat. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa ABK dengan *neurotism* yang tinggi akan lebih cenderung mengalami kepribadian *neurotism* sebesar 22%, yang artinya sebanyak 22% ABK dengan skor kepribadian *neurotism* yang tinggi akan cenderung mengalami *burnout* yang tinggi pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kepribadian *big five*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama penelitian diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara stres kerja dengan *burnout* pada ABK KRI "X" TNI-AL Surabaya. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *burnout* ABK. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula *burnout* ABK. Nilai koefisien korelasi antara stres kerja dan *burnout* sebesar 0,935. Hal ini berarti stres kerja memiliki kelekatan hubungan yang sangat tinggi dengan *burnout*.
2. Hipotesis kedua penelitian diterima, yaitu terdapat hubungan negatif antara kepribadian *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *agreeableness* dengan *burnout* pada ABK KRI "X" TNI-AL Surabaya. Dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian *neurotism* dengan *burnout* pada ABK KRI "X" TNI-AL Surabaya. Artinya, semakin tinggi ABK dengan kepribadian *neurotism* maka semakin tinggi *burnout* ABK. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah ABK dengan kepribadian *neurotism* maka semakin rendah *burnout* ABK. Nilai koefisien korelasi antara kepribadian *neurotism* dan *burnout* sebesar 0,626.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi

Pihak TNI Angkatan Laut Surabaya khususnya SATLINLAMIL Surabaya (Satuan Lintas Laut Militer) disarankan mampu

memberikan keseimbangan tugas-tugas pada ABK di kapal, baik sebelum berlayar, saat berlayar, maupun pasca pulang berlayar agar ABK dapat terhindar dari sindrom *burnout* yang terjadi setelah mengalami kelelahan yang berkepanjangan. Satlinlamil Surabaya juga disarankan untuk memperhatikan kondisi ABK dan meminimalisir adanya ABK yang mengalami stres kerja dengan memberikan layanan pengecekan fisik ABK sebelum berlayar, dan pasca berlayar secara intens sehingga kondisi stres kerja ABK dapat terpantau.

2. Bagi anak buah kapal

ABK disarankan untuk dapat menghindari atau meminimalisir adanya mengalami stres kerja di kapal. Hal tersebut dapat dilakukan dengan sering berbincang dan berkomunikasi tentang berbagai pengalaman bersama rekan ABK di sela-sela waktu bekerja, menggunakan fasilitas di kapal dan waktu istirahat dengan sebaik mungkin, juga dengan mendengarkan musik saat beristirahat. Bagi ABK yang berstatus kawin diharapkan dapat segera menggunakan alat komunikasinya masing-masing ketika kapal sedang sandar, dan mendapatkan sinyal yang baik untuk menghubungi istri, anak, dan keluarga dirumah tentang kabar ABK sehingga rasa cemas dan emosional yang dirasakan dapat kembali teratur seiring dengan lamanya waktu berlayar ABK.

Berkaitan dengan kepribadian, para ABK diharapkan dapat selalu memunculkan dan memelihara sikap ramah agar dapat bahu-membahu dengan segala tugas yang dikerjakan diatas kapal, khususnya pada ABK dengan kepribadian *neurotism* yang dominan agar terhindar dari perasaan mudah gugup, cemas, depresi, dan tidak percaya diri.

DAFTAR RUJUKAN

- Alwisol. (2011). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Chung, M. C., & Harding, C. (2009). Investigating burnout and psychological well-being of staff working with people with intellectual disabilities and challenging behaviour: The role of personality. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2009.00507.x>
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). a Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>
- Excerpted, Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). What is Job Burnout. *Annual Review of Psychology*.
- Feist, J.; Feist, G. J. (2008). *Theories of Personality*. Edisi Keenam (edisi ke 6; T. Handriatno, ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hardjana, A. M. (1994). *Stres Tanpa Distres : Seni Mengolah Stres*. Yogyakarta: Kanisius.
- Khusniyah, N. . (2014). *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Burnout Pada Karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Klang, A. (2012). The relationship between personality and job performance in sales: A replication of past research and an extension to a Swedish context. *Stockholm University*.
- Lee, R. L., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Lekahena, F. (2015). *Hubungan antara Stres Kerja dengan Burnout pada Perawat RSUD Dr. M. Haulussy kota Ambon*. Salatiga: Skripsi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Nurahaju, R.;Widanti, N. S. (2011). *Perilaku*

- Organisasi*. Surabaya: Hang Tuah Press.
- Rahmawati, Y. (2013). Hubungan antara Stres Kerja dengan Burnout pada Karyawan Bagian Operator PT Bukit Makmur Mandiri Utama. In *Skripsi Universitas Muhamadiyah Surakarta*. Surakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Waluyo, M. . (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Yusuf, S.; Nurihsan, J. (2011). *Teori Kepribadian*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.