

# HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* DAN KECENDERUNGAN *BURNOUT* PADA PEGAWAI PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL

Vinezza Pamalis<sup>1</sup>, Unika Prihatsanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: [vinezzapamalis28@gmail.com](mailto:vinezzapamalis28@gmail.com)

## ABSTRAK

*Burnout* merupakan kelelahan secara psikologis dan fisik akibat dari stres kerja yang berkepanjangan serta mampu memengaruhi kondisi fisik, mental, emosional seseorang sehingga menurunkan kemampuan untuk berfungsi secara optimal di tempat kerja maupun kegiatan keseharian. Kecenderungan *burnout* merujuk pada intensitas munculnya gejala-gejala *burnout* yang dialami individu dalam kesehariannya ketika bekerja. Salah satu faktor yang berhubungan dengan *burnout* adalah *adversity quotient*, yaitu kemampuan individu dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan yang menghambat kesuksesan dengan mengubah tantangan sebagai potensi untuk mengembangkan diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dan kecenderungan *burnout* pada pegawai pemerintah Kabupaten Tegal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Subjek penelitian ini sebanyak 106 pegawai pemerintah Kabupaten Tegal yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun. Subjek penelitian ini dipilih menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala *Adversity Quotient* (28 aitem,  $\alpha = 0.944$ ) yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Stoltz (1997) dan skala *The Maslach-Trisni Burnout Inventory* (M-TBI) sebanyak 22 aitem ( $\alpha = 0.926$ ). Teknik uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dan kecenderungan *burnout* pada pegawai pemerintah Kabupaten Tegal ( $r_{xy} = -0.597$ ,  $p < .001$ ) dengan kontribusi secara efektif sebesar 35.6% ( $R^2 = 0.356$ ). Semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki individu, maka semakin rendah kecenderungan *burnout* yang dialami oleh pegawai.

**Kata kunci:** *adversity quotient*; *burnout*; pegawai pemerintah

# THE RELATIONSHIP BETWEEN ADVERSITY QUOTIENT AND BURNOUT TENDENCY AMONG GOVERNMENT EMPLOYEES OF TEGAL REGENCY

Vinezza Pamalis<sup>1</sup>, Unika Prihatsanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Psychology, Universitas Diponegoro  
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

[vinezzapamalis28@gmail.com](mailto:vinezzapamalis28@gmail.com)

## ABSTRACT

Burnout refers to psychological and physical exhaustion resulting from prolonged work-related stress, which can affect an individual's physical, mental, and emotional condition, thereby reducing their ability to function optimally both in the workplace and in daily activities. Burnout tendency refers to the intensity with which symptoms of burnout appear in individual's everyday work life. One of the factors related to burnout is adversity quotient, which refers to an individual's ability to face and overcome obstacles that hinder success by transforming challenges into opportunities for personal growth. This study aims to determine the relationship between adversity quotient and burnout tendency among government employees of Tegal Regency. The research employed a quantitative method with a correlational approach. The participants of this study consisted of 106 government employees of Tegal Regency who had less than five years of work experience. The subjects were selected using proportionate random sampling. The instruments used in this study were the Adversity Quotient scale (28 items,  $\alpha = 0.944$ ) developed by the researcher based on the aspects proposed by Stoltz (1997) and The Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI) consisting of 22 items ( $\alpha = 0.926$ ). The hypothesis testing technique used in this study was simple regression analysis. The result of this study indicate a significant negative relationship between adversity quotient and burnout tendency among government employees of Tegal Regency ( $r_{xy} = -0.597, p < .001$ ), with an effective contribution of 35.6% ( $R^2 = 0.356$ ). The higher the individual's adversity quotient, the lower the tendency for burnout experienced by the employees.

**Keywords:** *adversity quotient; burnout; government employees*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Saat ini, kondisi *burnout* merupakan salah satu permasalahan kesehatan mental yang signifikan di kalangan pekerja di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. *Burnout* adalah istilah respon dari stres yang berkepanjangan yang disebabkan oleh stressor yang ada di tempat kerja (Maslach, 1998). *Burnout* lebih dikenal sebagai kondisi di mana tubuh mengalami keadaan yang lelah, baik secara fisik maupun mental. Fenomena *burnout* erat kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan seseorang.

Fenomena *burnout* juga banyak terjadi di luar negeri, di antaranya penelitian mengenai *burnout* yang dilakukan pada tenaga kesehatan dan pekerja umum di Jepang, yang menyatakan bahwa sebanyak 31.2% mengalami *burnout* dari 12.650 responden, dengan 33.5% pada tenaga kesehatan dari 1.087 responden dan 31% pada pekerja umum dari 11.563 responden (Matsuo dkk., 2022). Faktor yang berkaitan dengan kondisi *burnout* pada pekerja di Jepang adalah jam kerja yang panjang (60 jam atau lebih perminggu).

Sementara, pada pegawai negeri sipil di Xinjiang, China mengalami kondisi *burnout* sebanyak 33.84% pada tingkat rendah, 45.74% pada tingkat sedang, dan 12.42% di tingkat tinggi dari 5.000 responden (Guan dkk., 2017). Petugas polisi di Amerika Utara, dari 4.957 responden, dua pertiga darinya (65,9%) mengalami setidaknya satu dimensi *burnout*. Persentase tersebut juga melampaui tingkat *burnout* yang pernah dilaporkan pada pekerjaan di bidang layanan manusia lainnya

dan populasi secara umum (Peterson dkk., 2019). Dikutip dari Robinson (2024), jejak pendapat yang dilakukan oleh MyBioSource pada 1.007 pekerja di Amerika menyatakan bahwa 41% dari mereka mengalami kelelahan saat bekerja pasca cuti, bahkan 14% di antaranya mengalami kelalaian kerja karena kelelahan yang dialami.

Fenomena *burnout* di Indonesia juga pernah diteliti oleh tim peneliti dari Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (MKK FKUI). Pada penelitiannya, ditemukan bahwa sebanyak 83% tenaga kesehatan di Indonesia mengalami tingkat *burnout* yang sedang dan tinggi (Soemarko dkk., 2022). Khususnya pada sektor pemerintahan, penelitian yang dilakukan Rosada dkk. (2023) pada pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang menghasilkan bahwa tingkat *burnout* pegawai sebesar 67% akibat tingkat stres yang tinggi yang disebabkan oleh sinisme dan beban kerja yang dimiliki, selain itu 33% pegawai lainnya mengalami kecenderungan *burnout* akibat kelelahan mental, emosional, dan status pernikahan. Kelelahan psikologis juga terjadi pada karyawan di Badan Pusat Statistik yang memiliki dampak terhadap kesejahteraan karyawan serta produktivitas organisasi (Anggari dan Fadli, 2024).

Dampak negatif dari *burnout* tidak hanya dirasakan oleh pegawainya saja, namun instansi atau organisasi terkait juga dapat merasakannya. Beberapa penelitian terdahulu membahas bagaimana *burnout* dapat berpengaruh kepada berbagai kondisi. Kinerja pegawai dapat menurun akibat semakin tinggi kondisi *burnout* seseorang (Angreni dkk., 2022; Anisah, 2023). *Burnout* juga dapat menurunkan *work engagement* yang mengakibatkan karyawan memiliki ketertarikan yang kurang terhadap pekerjaannya sehingga kurang maksimal dalam

menjalankan pekerjaannya (Maulana dan Sudarsi, 2024). Individu yang mengalami *burnout* mengalami kehilangan semangat dalam bekerja sehingga mampu menurunkan motivasi kerja karyawan (Wedha dkk., 2023). Ketika karyawan mengalami kondisi *burnout*, mereka akan kesulitan dalam mengatur diri untuk menuntaskan kewajibannya. Lebih jauh, *burnout* merupakan salah satu faktor yang dominan dalam meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan (Halperin dkk., 2024; Prakosa dan Dewanti, 2023). Kesejahteraan pegawai yang rendah akibat *burnout* dapat mengganggu produktivitas organisasi, serta *burnout* dapat menurunkan kualitas pelayanan sehingga dapat terganggunya tujuan organisasi (Anggari dan Fadli, 2024; Awashreh dan Alghunaimi, 2024). Beberapa penelitian sebelumnya menandakan bahwa *burnout* menjadi isu yang signifikan di kalangan tenaga kerja sehingga perlu adanya perhatian serius mengenai kesehatan mental pekerja di berbagai sektor serta memperkuat pentingnya upaya dalam mengatasi *burnout* guna meningkatkan kesejahteraan serta efektivitas kerja.

Fenomena kecenderungan *burnout* yang meluas di berbagai negara dan sektor juga terjadi di tingkat lokal, khususnya pada pegawai yang bekerja pada sektor pemerintahan. Permasalahan mengenai *burnout* yang dialami oleh pegawai pemerintah telah diteliti dalam beberapa tahun terakhir (2023-2024). Penelitian Wedha dkk. (2023) menyatakan bahwa kondisi *burnout* pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman di Bali mayoritas mengalami *burnout* dalam tingkatan sedang (67.7%). Selaras dengan penelitian Simanjuntak dkk. (2024) yang menjelaskan bahwa mayoritas pegawai BKPSDMD di Kota Jambi mengalami *burnout* dalam kategori sedang

(41%). Penelitian yang dilakukan oleh Agustian dkk. (2024) menemukan bahwa permasalahan *burnout* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kab. Karawang menunjukkan bahwa pegawai mengalami *burnout* karena merasa terlalu banyak pekerjaan dan tanggung jawab yang menyebabkan mereka menjadi jenuh. Selain itu, kurangnya apresiasi yang didapatkan juga menyebabkan pegawai menjadi cenderung mudah terkena *burnout*.

Kecenderungan pegawai untuk mengalami *burnout* juga terjadi pada pegawai pemerintah di Kabupaten Tegal. Berdasarkan survei singkat kepada beberapa kepala sub-bagian umum dan kepegawaian pada beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kabupaten Tegal, menyatakan pernah mendengar atau melihat keluhan dari beberapa pegawai yang mengindikasikan bahwa mereka mengalami stres kerja. Bentuk keluhan yang diberikan seperti merasa tertekan oleh pekerjaannya dan sering mengeluh terlalu banyak tugas yang harus dikerjakan, beberapa pegawai terlihat cemas, mengeluh sakit fisik maupun non-fisik yang disebabkan oleh pekerjaan, komunikasi dengan pegawai lainnya kurang baik, kurang dapat mengontrol emosi, tekanan dari masyarakat ketika bertugas, tidak memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan serta merasa ingin berpindah divisi maupun kantor akibat jenuh dengan pekerjaannya. Kondisi yang dialami oleh pegawai tersebut umumnya terjadi saat bekerja.

Situasi yang dapat berpotensi untuk menimbulkan kondisi stres kerja yang mengarahkan pada kecenderungan *burnout* umumnya terjadi ketika adanya banyaknya pekerjaan administratif yang perlu dikerjakan dalam waktu singkat, adanya perubahan sistem kerja, serta berhadapan dengan masyarakat yang

menuntut pelayanan secara cepat. Kondisi tersebut terjadi beberapa kali, sehingga stres kerja yang dialami mampu mengarahkan kepada kecenderungan *burnout* apabila tidak teratasi dengan baik. Sejalan dengan penelitian Irawan dkk. (2022) dan Satriyo (2014), stres kerja yang dialami oleh pegawai akan meningkatkan kecenderungan untuk mengalami *burnout*.

Karakteristik pegawai yang menunjukkan kecenderungan *burnout* tersebut umumnya ditandai dengan perubahan pada aspek perilaku, emosional, maupun motivasi dalam bekerja. Keluhan yang dirasakan oleh pegawai pemerintah di Kabupaten Tegal sejalan dengan dimensi dari *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach dkk. (2001) yaitu *emotional exhaustion* yang ditunjukkan pada pegawai yang terlihat cemas dan tertekan serta sering mengeluh karena terlalu banyak tugas yang harus dikerjakan, tekanan dari masyarakat ketika bertugas, kurang dapat mengontrol emosi, serta keluhan terkait pekerjaan yang menyebabkan sakit fisik maupun non-fisik sehingga merasa ingin meninggalkan pekerjaannya. Kurang baiknya komunikasi dengan pegawai lain juga menjadi indikasi adanya dimensi *depersonalization*, yang mana *depersonalization* mengacu pada sikap tidak peduli terhadap lingkungan kerja yang seringkali ditandai dengan interaksi secara formal atau bahkan negatif dengan rekan kerjanya. Ada rasa ingin pindah divisi atau kantor karena penurunan motivasi pegawai juga mengindikasikan adanya dimensi *reduced personal accomplishment*. Individu yang terindikasi mengalami *burnout* sering menunjukkan gejala psikosomatik, salah satunya kelelahan, serta mengalami masalah emosional dan permasalahan sikap (Ramdan dan Fadly, 2016). Dimensi *emotional exhaustion* menjadi dimensi yang dominan dalam kejenuhan yang

dirasakan pegawai, hal tersebut sejalan dengan penelitian Agustian dkk. (2024) yang menemukan pegawai di Kesbangpol Kabupaten Karawang mengalami kelelahan berlebihan sehingga dapat memicu timbulnya kejenuhan kerja (*burnout*).

*Burnout* merupakan kondisi psikologis kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor situasional maupun individu (Maslach dkk., 2001). Faktor situasional mencakup beban kerja yang berlebihan (Soelton dkk., 2020), konflik peran karena tuntutan yang tidak selaras dengan peran di tempat kerja (Dyantari dan Simarmata, 2024), ambiguitas peran yang menyebabkan pegawai akan merasa tertekan (Yanti dkk., 2022). Selain itu, karakteristik pekerjaan di bidang pelayanan, pendidikan dan kesehatan juga menjadi faktor risiko pemicu *burnout* (Maslach dkk., 2001; Rahayu dan Fauziah, 2019). Dinamika organisasi, seperti kebijakan, komunikasi, dan keputusan manajerial turut menjadi faktor pemicu *burnout* serta perubahan organisasi, seperti restrukturisasi atau perubahan kebijakan juga dianggap sebagai stresor tambahan yang dapat mengganggu kestabilan psikologis karyawan dan meningkatkan risiko *burnout* (Brewer dkk., 2023; Day dkk., 2017).

Dari sisi faktor individu, usia dan tingkat pendidikan seseorang juga mampu memberikan dampak yang signifikan. Semakin tinggi usia seseorang, maka kondisi *burnout* akan semakin meningkat karena semakin banyak beban pikiran kedepannya (Indiawati dkk., 2022). Kemudian, tingkat pendidikan yang tinggi seringkali diiringi dengan tuntutan profesional yang tinggi sedangkan apabila terdapat ketidaksesuaian antara ekspektasi dengan realita pekerjaan akan dapat memicu kelelahan emosional (Liana, 2020). Selain itu, perilaku karakteristik dalam

bekerja seperti *workaholic* atau kecanduan untuk bekerja memiliki keterkaitan dengan *burnout* (Jenaabadi dkk., 2016). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lutfia dkk. (2024), terdapat 21 pekerja dengan masa kerja kurang dari lima tahun mengalami kelelahan kerja yang tinggi hingga sangat tinggi. Orang yang memiliki kecanduan untuk bekerja akan terus mencari kepuasan dari pekerjaannya. Namun, ketika individu terus memaksa diri untuk fokus kepada pekerjaan, mereka seringkali tidak memperhatikan kesehatan fisik dan mentalnya sehingga menyebabkan kelelahan secara mental dan emosional.

Meskipun faktor situasional memainkan peran penting dalam memicu *burnout*, penelitian ini berfokus pada faktor individual. Tidak semua pegawai mengalami *burnout* meski dalam kondisi kerja yang sama, sehingga hal tersebut mencerminkan bahwa faktor individu membedakan bagaimana setiap pegawai merespons tekanan dalam bekerja. Faktor internal dalam diri individu, seperti cara mengatasi masalah, sikap, kepribadian, serta karakteristik pribadi lainnya berperan penting dalam menentukan mengapa sebagian orang mengalami *burnout*, sementara yang lain tidak, serta turut membentuk pengalaman *burnout* yang berbeda pada tiap individu (Arya dkk., 2023). Maka dari itu, *adversity quotient* dipilih sebagai variabel yang berhubungan pada kecenderungan *burnout* individu, karena *adversity quotient* merupakan kemampuan individu untuk memahami, menghadapi, dan mengelola tekanan serta kesulitan dalam bekerja dipandang sebagai indikator yang penting untuk memahami kecenderungan seseorang mengalami stres kerja yang mengarahkan pada kondisi *burnout* (Nuranasmita, 2022).

Salah satu faktor yang penting dari individu adalah ketahanan diri yang rendah. Individu dengan ketahanan diri yang rendah cenderung lebih mudah terkena *burnout* karena mereka tidak memiliki kontrol dan pandangan positif tentang tantangan yang dihadapi (Bartone dkk., 2022). Seseorang dengan daya tahan yang tinggi, meskipun dalam tekanan dan situasi yang sulit, mereka dapat tetap menjaga kesehatan psikologisnya (Hosseini dkk., 2022). Individu dengan ketahanan diri yang rendah dapat menghambat diri untuk dapat mengelola situasi yang sulit sehingga kondisi *burnout* dapat terjadi. Respon yang ditimbulkan seseorang sebagai pemahaman dalam menghadapi situasi yang sulit dapat disebut sebagai *adversity quotient* (Stoltz, 1997).

*Burnout* menjadi salah satu tantangan individu dalam menjalankan aktivitas normal, seperti kelelahan emosional, fisik, dan mental karena stres yang berkepanjangan yang biasanya disebabkan oleh pekerjaan (Maslach dkk., 2001). *Adversity quotient* yang mengacu pada kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan, memiliki fungsi sebagai faktor pelindung yang berperan dalam mengurangi atau mencegah kecenderungan individu untuk terkena *burnout* karena *adversity quotient* mengukur bagaimana seseorang dapat bertahan dan pulih dari tekanan serta kesulitan yang dihadapi (Aini, 2020; Azzahra dan Suroso, 2024). Individu dengan *adversity quotient* yang tinggi cenderung mampu dalam bersikap tenang, berpikir jernih, dan mengelola stres sehingga risiko untuk mengalami kecenderungan *burnout* dapat diminimalisir (Kurniawan dan Krisnawati, 2019). Sebaliknya, individu yang tidak memiliki *adversity quotient* yang tinggi, kemungkinan besar akan mengalami perasaan frustrasi dan keraguan untuk

menghadapi tantangan pekerjaan atau kehidupan sehari-hari. Selain itu, individu dengan *adversity quotient* yang rendah akan lebih cepat kehabisan energi dan kehilangan motivasi ketika dihadapkan pada situasi yang menekannya (Zhao dan Sang, 2023). Ketika tidak ada kemampuan yang cukup untuk bertahan dalam situasi yang sulit, seseorang dapat merasakan kewalahan dan kurangnya kepercayaan diri dalam menuntaskan pekerjaan dengan baik (Stoltz, 1997). *Adversity quotient* terdiri dari empat aspek, yaitu *control*, *origin and ownership*, *reach*, dan *endurance* yang berperan penting dalam menentukan individu merespons tekanan yang terjadi terus-menerus (Stoltz, 1997).

*Adversity quotient* merupakan suatu konsep yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang kemampuan seseorang ketika menghadapi dan mengatasi berbagai tantangan dan kesulitan dalam hidup (Stoltz, 1997). Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan respon seseorang dalam menghadapi kesulitan, namun bagaimana respon efektif yang dimiliki seseorang dalam situasi yang penuh tekanan, baik dalam kehidupan pribadi maupun lingkungan profesional. Menurut Stoltz (1997), *adversity quotient* dapat menjadi alat prediktif yang menunjukkan seberapa baik seseorang mampu untuk bertahan dalam menghadapi berbagai rintangan dalam hidupnya. Lebih jauh lagi, *adversity quotient* membantu dalam mengukur kemampuan individu untuk mengatasi masalah yang dihadapi dan memprediksi apakah mereka mampu melampaui kinerja dan potensi yang dimiliki. *Adversity quotient* memberikan gambaran bagaimana seseorang dapat bangkit dan sukses dalam menghadapi berbagai kesulitan atau justru terjebak dalam kegagalan. *Adversity quotient* pada pegawai adalah gambaran bagaimana pegawai

menyelesaikan permasalahan dan menghadapi tantangan dalam pekerjaannya secara efektif (Stoltz, 2000). Pentingnya peran *adversity quotient* juga didukung oleh berbagai hasil penelitian dalam berbagai konteks pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, terutama pekerja pada sektor pemerintahan, karena *adversity quotient* pada pegawai mampu membantu meningkatkan ilmu dan wawasan pegawai untuk menghadapi tekanan pekerjaan, serta meningkatkan kualitas dalam bekerja (Ramdani dkk., 2017).

Studi yang dilakukan oleh Verma dkk. (2017), *adversity quotient* memiliki peranan yang krusial dalam menilai kemampuan seseorang ketika menghadapi tekanan dan bekerja secara produktif pada kondisi yang sulit atau penuh tantangan dibandingkan dengan *emotional quotient*. Penelitian Widodo dkk., (2022) menyebutkan bahwa *adversity quotient* juga memiliki hubungan yang lebih kuat dalam memengaruhi kemampuan profesional guru daripada kecerdasan emosional. Selain itu, meskipun *intellectual intelligence* dan *adversity quotient* memiliki pengaruh yang baik dalam memahami konsep belajar, *adversity quotient* lebih memiliki kecenderungan untuk memprediksi keberhasilan seseorang di tempat kerja maupun di kehidupan sehari-hari (Nursa'adah dan Rosa, 2024). Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* lebih unggul dibandingkan kecerdasan emosional dan intelektual dalam membantu individu untuk bertahan di bawah tekanan yang sulit dan menghadapi berbagai tantangan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji bagaimana hubungan antara *adversity quotient* dengan kejadian *burnout*. Penelitian Aini (2020) dengan subjek tenaga kesehatan di RSUD Siti Hajar Medan menemukan terdapat korelasi

negatif antara *adversity quotient* dengan *burnout*, yang mana semakin tinggi tingkat *adversity quotient* yang dimiliki seseorang maka semakin rendah kecenderungan untuk mengalami *burnout*. Sejalan dengan penelitian tersebut, Azzahra dan Suroso (2024) juga meneliti pada *setting* kesehatan, khususnya perawat di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, serta Nathania (2019) yang meneliti mahasiswa dengan karakteristik yang sedang menyusun skripsi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan pada kedua variabel tersebut. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2017) pada atlet sepak bola di Salatiga Training Centre menyimpulkan tidak terdapat korelasi negatif yang signifikan dari *adversity quotient* dengan *burnout*. Perbedaan hasil juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Margarine dkk. (2022) yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara *adversity quotient* dengan kejadian *burnout* pada perawat di ruang inap kelas 3 RSUD Arifin Achmad.

Adanya inkonsistensi hasil dari penelitian terdahulu mengenai *adversity quotient* dengan *burnout* menjadikan perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai hubungan dari kedua variabel tersebut. Selain itu, penelitian terdahulu mengenai *adversity quotient* dengan *burnout* dilakukan pada *setting* pekerjaan seperti tenaga kesehatan (Aini, 2020), perawat (Azzahra dan Suroso, 2024; Margarine dkk., 2022), atlet (Maharani, 2017), dan mahasiswa (Nathania, 2019), sementara peneliti belum menemukan studi korelasi antara kedua variabel tersebut yang secara khusus menyoroti pegawai di pemerintah kabupaten. Penelitian ini difokuskan untuk menguji kembali hubungan langsung antara *adversity quotient* dan kecenderungan

*burnout* pada pegawai pemerintah sebagai upaya mengonfirmasi hubungan antar variabel yang telah ditemukan dalam berbagai konteks. Meskipun beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang inkonsisten, penelitian ini dilakukan untuk memperluas literatur, khususnya dalam konteks pemerintah yang belum diteliti sebelumnya.

Pada konteks pemerintah kabupaten, yang mana pelayanan menjadi prioritas utama, *burnout* dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kepercayaan masyarakat karena kualitas layanan yang diberikan akan menurun akibat dampak dari *burnout* (Awashreh dan Alghunaimi, 2024). Di sisi lain, berdasarkan pada survei singkat kepada beberapa Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Tegal, secara umum pegawai pemerintah Kabupaten Tegal masih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun dihadapkan pada tantangan seperti birokrasi yang rumit, aturan administrasi yang ketat dalam bekerja, serta tekanan dari masyarakat saat melakukan pelayanan. Situasi tersebut mencerminkan adanya potensi kemampuan pegawai dalam bertahan ketika menghadapi kesulitan serta menyelesaikan masalah di tengah kesulitan, yang dapat diasosiasikan dengan *adversity quotient*. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman lebih jelas mengenai kaitan langsung antara *adversity quotient* dan kecenderungan *burnout* pada konteks kerja sektor publik, khususnya pada pegawai pemerintah Kabupaten Tegal.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dan kecenderungan *burnout* pada pegawai pemerintah Kabupaten Tegal?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dan kecenderungan *burnout* pada pegawai pemerintah Kabupaten Tegal.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memperluas wawasan ilmiah serta memperkaya literatur mengenai variabel *adversity quotient* dan *burnout* dan bagaimana *adversity quotient* memiliki hubungan dengan kecenderungan *burnout* pada pegawai.
- b. Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan teori *adversity quotient* dan *burnout* sebagai referensi atau pembanding untuk penelitian selanjutnya khususnya pada lingkungan kerja sektor pemerintahan.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi instansi pemerintahan di Kabupaten Tegal untuk membantu pegawai dalam mengelola stres kerja dengan lebih efektif sehingga menurunkan risiko terkena *burnout*.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pegawai dengan meningkatkan pemahaman konsep dari *adversity quotient* dan bagaimana cara mengelola risiko terjadi *burnout* serta tantangan di tempat kerja dengan memanfaatkan *adversity quotient* yang dimiliki.