

**PENGARUH *HARDINESS* TERHADAP *BURNOUT* DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
PASAMAN BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



OLEH :

FITRI NEVITA
2018/18059083

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

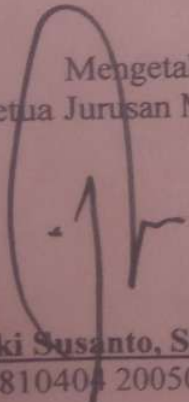
PENGARUH *HARDINESS* TERHADAP *BURNOUT* DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PASAMAN BARAT

Nama : Fitri Nevita
Nim / Bp : 18059083 / 2018
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

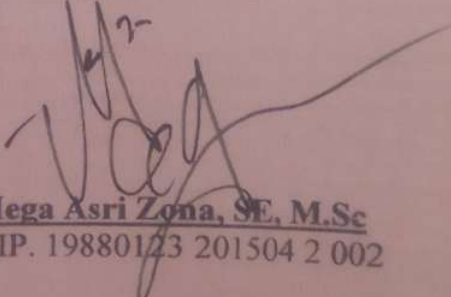
Padang, Juni 2022

Disetujui Oleh :

Mengetahui :
Ketua Jurusan Manajemen


Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D
NIP. 19810404 200501 1 002

Pembimbing


Mega Asri Zona, SE, M.Sc
NIP. 19880123 201504 2 002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji Di Depan Tim Penguji

Jurusan Manajemen (SI)

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

**PENGARUH *HARDINESS* TERHADAP *BURNOUT* DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PASAMAN BARAT**

Nama : Fitri Nevita
Nim / Bp : 18059083 / 2018
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Juni 2022

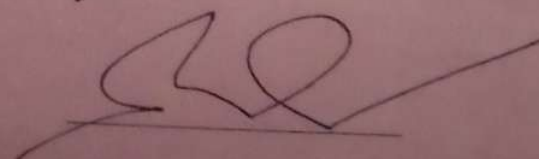
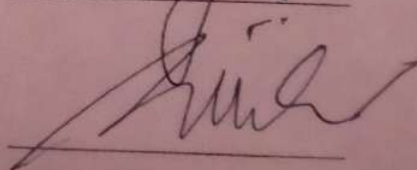
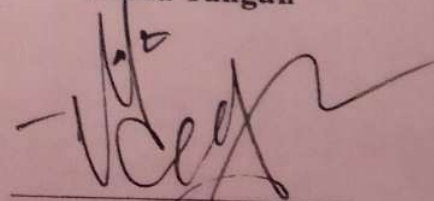
Tim Penguji

1. Mega Asri Zona, SE, M.Sc

2. Rini Sarianti, SE, M.Si

3. Okki Trinanda, SE, MM

Tanda Tangan



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitri Nevita
Bp / Nim : 2018/ 18059083
Tempat/Tanggal Lahir : Muara Kiawai / 07 September 1999
Jurusan : Manajemen S1
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Cendrawasih, Air Tawar Barat, Padang
No. Hp / Telepon : 082268114900
Judul Skripsi : Pengaruh *Hardiness* Terhadap *Burnout* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Kementerian Agama Pasaman Barat

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing yang ditunjuk.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi

Padang, Juni 2022

Penulis



Fitri Nevita
NIM. 18059083

ABSTRAK

Fitri Nevita
2018/18059083 : **“Pengaruh *Hardiness* Terhadap *Burnout* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Kementerian Agama Pasaman Barat”**

Dosen Pembimbing : **Mega Asri Zona, SE, M.Sc**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *hardiness* terhadap *burnout* pada Kantor Kementerian Agama di Pasaman Barat dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Pasaman Barat yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Metode analisis menggunakan Partial Least Square menggunakan program Smart PLS. Hasil pengolahan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *hardiness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada Kantor Kementerian Agama di Pasaman Barat (2) *hardiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Kementerian Agama di Pasaman Barat (3) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* Kantor Kementerian Agama di Pasaman Barat (4) *hardiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* melalui stres kerja pada Kantor Kementerian Agama di Pasaman Barat

Kata Kunci : *Hardiness*, *Burnout*, dan Stres Kerja

KATA PENGANTAR



Puji Syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan atas rahmat dan karunia kepada Allah SWT yang telah mempermudah dan memberi jalan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Hardiness* Terhadap *Burnout* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Kementerian Agama Pasaman Barat”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak lepas dari bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Ganefri, Ph. D selaku rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, SE., M.M selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Mega Asri Zona, SE, M.Sc selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Okki Trinanda, SE, MM selaku penelaah yang telah memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.
7. Ibu Dina Patrisia, SE, Ak, M.Si selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta karyawan dan karyawan staf yang telah membantu dibidang administrasi.
9. Bapak H. Muhammad Nur, M.A selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Pasaman Barat yang telah memberi kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Pasaman Barat.
10. Seluruh Staf dan Pegawai Kantor Kementerian Agama Pasaman Barat yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penelitian penulis.
11. Teristimewa kedua orang tua tercinta ayahanda Firman dan Ibunda Nur Hayani, skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, terima kasih atas cinta, doa, dorongan, semangat yang luar biasa dan pengorbanannya sehingga penulis dapat meraih semua ini dan dapat memberikan kebanggaan yang luar biasa.
12. Teman teman jurusan manajemen 2018, khusus Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan namanya satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga bantuan, bimbingan, petunjuk, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia di kemudian hari dan semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis

meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritik yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Padang, Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Masalah	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	10
1. <i>Burnout</i>	10
2. <i>Hardiness</i>	15
3. Stres Kerja.....	17
B. Penelitian Relevan.....	23
C. Kerangka Konseptual	24
D. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel	31
E. Sumber Data.....	31
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	32
G. Teknik Analisis Data	34
1. Analisis Statistik Deskriptif	34
2. Analisis Statistik Inferensial	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
B. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Responden	44
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
C. Hasil Analisis Data.....	52
1. Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>)	52
2. Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	56
3. Pengujian Hipotesis	57
D. Pembahasan Penelitian	62
1. Pengaruh <i>Hardiness</i> terhadap <i>Burnout</i>	62
2. Pengaruh <i>Hardiness</i> terhadap Stres Kerja	63
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Burnout</i>	65
4. Pengaruh <i>Hardiness</i> terhadap <i>Burnout</i> melalui Stres Kerja	67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69
C. Keterbatasan.....	70

DAFTAR PUSTAKA.....	71
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Lembur Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman Barat 2021.....	6
Tabel 2. Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3. Rekapitulasi Karyawan di Kantor Kementerian Agama di Pasaman Barat	30
Tabel 4. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan.....	32
Tabel 5. Definisi Operasional.....	33
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	45
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	46
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 10. Distribusi Frekuensi <i>Burnout</i>	47
Tabel 11. Distribusi Frekuensi <i>Hardiness</i>	49
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Stres Kerja	51
Tabel 13. Indikator variabel <i>Burnout</i> , <i>Hardiness</i> dan Stres Kerja yang dibuang.	54
Tabel 14. Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE)	56
Tabel 15. Hasil Analisis Composite Reliability	56
Tabel 16. Hasil Analisis R-square	57
Tabel 17. Hasil Analisis Inner Model	58
Tabel 18. Perhitungan Koefisien Variabel Tidak Langsung	60
Tabel 19. Pengaruh Total <i>Hardiness</i> (X), Stres Kerja (Z) Dan <i>Burnout</i> (Y).....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 2. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Pasaman Barat.....	44
Gambar 3. Outer Model Awal	53
Gambar 4. Outer Model Akhir	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Permohonan Penelitian.....	74
Lampiran 2 : Surat Persetujuan Penelitian	75
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 4 : Data Responden	82
Lampiran 5 : Analisis Deskriptif	83
Lampiran 6 : Gambar Outer Model Awal	84
Lampiran 7 : Gambar Outer Model Awal	85
Lampiran 8 : Outer Loading.....	86
Lampiran 9 : Cross Loading	87
Lampiran 10 : Hasil Uji PLS	88
Lampiran 11 : Uji Hipotesis	88
Lampiran 12 : Tabulasi Data Penelitian.....	89

BAB I **PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

Dalam perusahaan atau organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting. Karena tidak mungkin suatu organisasi terbentuk tanpa adanya dukungan dari manusia baik sebagai anggota maupun pengurusnya. Tidak jarang maju atau mundurnya organisasi akan terlihat dari kemampuan dan kinerja manusia yang berada dalam organisasi. Oleh karena itu, SDM harus sangat dikelola dan dikembangkan dengan tujuan agar perusahaan atau organisasi tersebut dapat bekerja dengan benar dan efektif.

Dalam suasana bekerja di setiap organisasi, setiap orang pada posisi dan situasi pasti memiliki masalah terlepas dari jabatan yang dipegangnya. Salah satu masalah yang sering dibahas di dunia kerja saat ini adalah *burnout*. Di dalam perusahaan *burnout* karyawan sangat perlu diperhatikan karena *burnout* dapat menciptakan sikap negatif yang berdampak pada perusahaan. Hal ini dikarenakan *burnout* seringkali menghambat laju kinerja karyawan yang pada akhirnya merugikan perusahaan. *Burnout* merupakan fenomena yang semakin banyak ditemukan dalam masyarakat modern, terkait dengan tingginya beban kerja yang harus dihadapi pegawai dalam upaya perusahaan yang terus mendorong agar karyawan produktif serta tuntutan kerja yang tinggi akhirnya mengurangi energi fisik dan mental karyawan, membawa pada kelelahan dan akhirnya menimbulkan

burnout (Alzyoud et al, 2017).

Istilah *burnout syndrome* pertama kali dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Herbert J. Freudenberger pada tahun 1974. *Burnout syndrome* didefinisikan sebagai kelelahan jangka panjang dan minat yang berkurang, biasanya dalam konteks pekerjaan (Elshaer et al., 2018). *Burnout* juga didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap stres kerja yang ditandai dengan kelelahan emosional, dan berkurangnya perasaan terkait pekerjaan (Smith et al., 2019). Pendapat lain menyampaikan bahwa *burnout* adalah dampak dari stres kerja baik secara psikologis, psikofisiologi dan perilaku yang sifatnya merugikan.

Mengingat pentingnya *burnout* untuk diteliti lebih lanjut, berbagai penelitian telah dilakukan untuk meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecenderungan *burnout*. Menurut Baron dan Greenberg (Nugroho et al., 2012) terdapat dua faktor penyebab yang menimbulkan terjadinya *burnout*, yaitu yang pertama adalah faktor eksternal merupakan kondisi kerja yang meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan dan pekerjaan yang monoton. Dan yang ke dua faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

Setiap karyawan dapat mengalami tekanan dalam bekerja yang disebabkan oleh berbagai faktor eksternal, tetapi tidak setiap karyawan akan mengalami kecenderungan *burnout*. Hal ini terjadi karena setiap

individu memiliki karakteristik pribadi yang berbeda-beda, sehingga kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menanggapi tekanan juga berbeda-beda. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan *burnout* perlu dilakukan pada faktor internal yaitu faktor dalam diri seseorang. Faktor internal ini dapat menjadi salah satu faktor penting yang dapat menjadi prediktor stres dalam bekerja.

Menurut penelitian (Alarcon et al., 2009) Sebagian besar penelitian *burnout* berfokus pada korelasi lingkungan, tetapi kemungkinan faktor kepribadian juga memainkan peran penting dalam pengembangan *burnout*. Ia mengungkap bahwa *burnout* terjadi karena adanya faktor interpersonal seperti sedikitnya dukungan sosial serta adanya faktor intrapersonal seperti usia dan kepribadian yang ada, seperti salah satu ciri kepribadian seperti *hardiness*.

Hardiness adalah bentuk kepribadian yang mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menanggung stres tanpa mengalami efek buruk, seperti ketegangan psikologis atau fisik (Alarcon et al., 2009). *Hardiness* adalah karakteristik pribadi yang telah ditunjukkan mampu menetralkan atau menyangga gangguan dari peristiwa buruk yang menimpa seseorang (Jackson et al., 2007). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Konsareh & Wijono, (2018) menunjukkan bahwa *hardiness* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout*. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian bahwa *hardiness* memberikan sumbangan sebesar 29,7%, yang mana sisanya yaitu 70,3% nya dipengaruhi oleh faktor lain seperti

pengaruh demografis, *job demand*, dll. Dan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Moradi et al., (2013) yang menyebutkan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh *hardiness* sebesar 21%.

Penelitian yang dilakukan (Maramis & Cong, 2019) juga menunjukkan hubungan negatif antara *hardiness* dengan *burnout*. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa individu dengan kepribadian *hardiness* rendah akan berkaitan dengan tingginya *burnout*, dan sebaliknya kepribadian *hardiness* yang tinggi akan berhubungan dengan rendahnya kadar *burnout* seseorang. Dilihat dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepribadian *hardiness* dapat menurunkan terjadinya *burnout*. Dengan kata lain karyawan yang memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi akan menjadi optimis dan menganggap bahwa situasi tersebut bisa menjadi tantangan yang dapat diubah, sehingga karyawan akan mampu menghadapi dan mengelolanya.

Berdasarkan definisi *burnout* yang menunjukkan bahwa *burnout* berhubungan dengan stres, meskipun perbedaan antara *burnout* dan stres tampaknya tidak jelas (Cordes & Doughe 1993). Munculnya *burnout* disebabkan dari ketidakmampuan seseorang dalam mengendalikan stres, kurangnya kemampuan dalam beradaptasi, dan kurangnya keyakinan diri sehingga menimbulkan perasaan cemas dan stres yang berkepanjangan (Huarcaya-Victoria & Calle-González, 2021). Stres kerja adalah kondisi dinamis yang mana mengharuskan individu untuk menghadapi peluang, tuntutan dan sumber daya yang terkait dengan lingkungan, organisasi, dan

diri sendiri (Robbins, 2017).

Stres kerja merupakan kondisi kuat yang mengharapakan individu untuk menghadapi tuntutan yang berhubungan dengan keinginan seseorang tapi memiliki hasil yang tidak jelas. Penelitian yang dilakukan Priyantika, (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja dengan *burnout*. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami maka semakin meningkatnya *burnout*. dan sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dialami maka akan menyebabkan turunnya *burnout*.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas yang mana *burnout* dapat terjadi dalam bidang pekerjaan yang berbeda. Dalam hal ini penulis tertarik melakukan pengamatan pada karyawan Kantor Kementerian Agama di wilayah Pasaman Barat. Kantor Kementerian Agama di wilayah Pasaman Barat merupakan kantor kementerian yang membidangi segala urusan keagamaan khususnya di Pasaman Barat. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman Barat, berdasarkan KMA no .473 tahun 2002 tentang pembentukan Kantor Kementerian Agama Pasaman Barat yang merupakan akibat langsung dari pemekaran Kabupaten Pasaman Barat. Kedudukan Kantor Kementrian Agama adalah lembaga pemerintah vertikal yang merupakan perpanjangan dari kementerian pusat yang dalam pelaksanaan tugas berada di bawah dan tanggung jawab langsung kepada kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Tugas utama Kementerian Agama Kab.Pasaman Barat adalah

melaksanakan sebagian tugas umum pemerintah di bidang agama pada tingkat Kabupaten Pasaman Barat berdasarkan kebijakan kepala Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat dan peraturan perundangan yang berlaku.

Adapun yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian pada karyawan di kementerian agama di Pasaman Barat adalah untuk melihat sejauh mana fenomena karyawan yang merasakan *burnout* karena stres yang dirasakan akibat tugas yang berlebihan, tuntutan waktu, ketatnya pengawasan, pekerjaan yang sama setiap harinya dan bertambahnya waktu jam kerja. Pada tabel. 1 menunjukkan daftar lembur karyawan Kantor Kementerian Pasaman Barat.

Tabel 1. Daftar Lembur Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman Barat periode Juni-Oktober 2021

No	Bulan	Jumlah Lembur
	Juni	11 Kali Lembur
	Juli	5 Kali Lembur
	Agustus	1 Kali Lembur
	September	3 Kali Lembur
	Oktober	1 Kali Lembur

Sebagai salah satu instansi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat, para karyawan di Kementerian Agama kemungkinan besar rentan mengalami *burnout*. Seperti yang dijelaskan Maslach (Darmawan et al, 2015) *burnout* adalah stres yang dialami individu dengan pekerjaan yang secara langsung berhadapan dengan manusia sebagai penerima pelayanan, dengan kata lain *burnout* lebih sering terjadi pada orang-orang

yang bekerja pada bidang sosial atau pelayanan masyarakat. Karyawan yang harus bertemu dengan warga yang diterima sebagai pelanggan mereka dari waktu ke waktu dan memiliki banyak stres karena tenggat waktu yang ketat untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan di atas, terlihat keterkaitan dan pentingnya faktor internal untuk mengurangi kecenderungan *burnout* pada karyawan. Dalam penelitian ini *hardiness* dan stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai **“Pengaruh *Hardiness* Terhadap *Burnout* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Kementerian Agama Pasaman Barat”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang peneliti ingin mengupas sejauh mana pengaruh *hardiness* terhadap *burnout* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Kantor Kementerian Agama di Pasaman Barat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka adapun rumusan masalah:

1. Sejauh mana pengaruh *hardiness* terhadap *Burnout* pada Kementerian Agama di Pasaman Barat?

2. Sejauh mana pengaruh *hardiness* terhadap stres kerja pada Kementerian Agama di Pasaman Barat?
3. Sejauh mana pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada Kementerian Agama di Pasaman Barat?
4. Sejauh mana pengaruh *hardiness* terhadap *burnout* pada Kementerian Agama di Pasaman Barat dengan stres kerja sebagai pemediasi?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui sejauh mana pengaruh *hardiness* terhadap *burnout* pada Kementerian Agama di Pasaman Barat?
2. Mengetahui sejauh mana pengaruh *hardiness* terhadap stres kerja pada Kementerian Agama di Pasaman Barat?
3. Mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada Kementerian Agama di Pasaman Barat?
4. Mengetahui sejauh mana pengaruh *hardiness* terhadap *burnout* pada Kementerian Agama di Pasaman Barat melalui stres kerja?

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan akan memberikan sumbangan keilmuan bagi semua pihak yang terkait, dalam memberikan

informasi, serta menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh *hardiness* terhadap *burnout* pada kementerian agama di Pasaman barat dengan stres kerja sebagai mediasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini penulis harapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan dan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan baru bagi peneliti, serta sebagai salah satu syarat dalam usaha mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

b. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini penulis harap dapat berguna sebagai acuan bagi mahasiswa dalam membuat karya, khususnya di jurusan Manajemen dengan harapan dapat mengelola manajemen SDM mengenai *burnout* yang berkontribusi paling tinggi khususnya pada *human service*, serta dapat dijadikan bahan materi perkuliahan demi menciptakan lulusan tenaga kerja yang profesional.