

**“PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *BURNOUT* PADA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
PROVINSI SUMATERA BARAT DENGAN *MINDFULNESS*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi S1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Negeri Padang*



OLEH

MARETA RIANI

2019/19059022

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

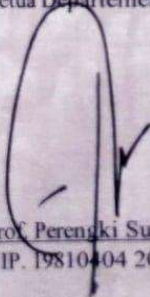
PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *BURNOUT* PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SUMATERA BARAT DENGAN *MINDFULNESS* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

NAMA : Mareta Riani
NIM/TM : 19059022/2019
DEPARTEMEN : Manajemen (S1)
KEAHLIAN : MSDM
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis

Padang, September 2023


Disetujui Oleh:

Ketua Departemen Manajemen


Prof. Perengki Susanto, S.E., M.Sc., Ph.D
NIP. 19810404 200501 1 002

Mengetahui,

Pembimbing,


Dr. Syahrizal, S.E., M.Si
NIP. 19720902 199802 1 001

HALAMAN PERSETUJUAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *BURNOUT* PADA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SUMATERA
BARAT DENGAN *MINDFULNESS* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

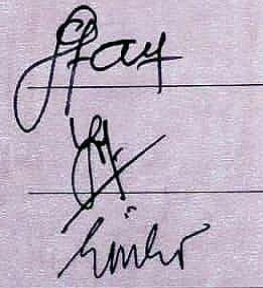
NAMA : Mareta Riani
NIM/TM : 19059022/2019
DEPARTEMEN : Manajemen (S1)
KEAHLIAN : MSDM
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis

Penguji

1. Dr. Syahrizal, M.Si (Ketua)
2. Yuki Fitria, SE, MM (Penguji)
3. Rini Sarianti, SE, M.Si (Penguji)

Padang, September 2023

Tanda Tangan



The image shows three handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The first signature is the most prominent and appears to be 'Syahrizal'. The second and third signatures are less legible but correspond to the names of the other two examiners listed in the adjacent list.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Mareta Riani
NIM/TM : 19059022/2019
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang, 20 Maret 2001
Departemen : Manajemen S1
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Sukasari, Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi
No. Hp/Telepon : 082288426827
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat Dengan *Mindfulness* Sebagai Variabel Mediasi

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya ataupun pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani Asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, September 2023



Mareta Riani
NIM.19059022

ABSTRAK

Mareta Riani
(2019/19059022) : **Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat Dengan *Mindfulness* Sebagai Variabel Mediasi.**

Dosen Pembimbing : **Dr. Syahrizal, M.Si**

Tujuan - Penelitian ini menganalisis : (1) Pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada PNS DKP Provinsi Sumatera Barat (2) Pengaruh dukungan sosial terhadap *mindfulness* pada PNS DKP Provinsi Sumatera Barat (3) Pengaruh *mindfulness* terhadap *burnout* pada PNS DKP Provinsi Sumatera Barat (4) Pengaruh *mindfulness* memediasi antara dukungan sosial terhadap *burnout* pada PNS DKP Provinsi Sumatera Barat.

Metodologi – Penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah 84 pegawai. Jumlah sampel sebanyak 84 orang yang diambil menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM menggunakan analisis *SmartPLS (Partial Least Square)*.

Hasil – Penelitian ini menemukan bahwa (1) Dukungan sosial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *burnout* pada PNS DKP Provinsi Sumatera Barat (2) Dukungan sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap *mindfulness* pada PNS DKP Provinsi Sumatera Barat (3) *Mindfulness* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *burnout* pada PNS DKP Provinsi Sumatera Barat (4) *Mindfulness* secara signifikan memediasi antara dukungan sosial terhadap *burnout* pada PNS DKP Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci : **Dukungan Sosial, *Mindfulness*, *Burnout***

KATA PENGANTAR



Puji syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat Dengan *Mindfulness* Sebagai Variabel Mediasi”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Sastra Satu pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan waktu, ilmu, dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku dosen penguji 1, Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku penguji 2 yang selalu memberikan saran, masukan, dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Halkadri Fitra, SE. MM. Ak sebagai pembimbing akademik yang selalu memberikan masukan dan motivasi.
4. Bapak Prof. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc. Ph.D selaku Ketua Departemen Manajemen.
6. Ibu Yuki Fitria, SE, M.M selaku sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Supan Wendri Munandar, A.Md selaku tata usaha Departemen Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada pegawai dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
9. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
10. Teristimewa Ibu Ani Yanuarti, Ayah Herison Saputra, Okta Ressni, M. Anugrah Hakim dan serta keluarga besar yang telah berkorban baik material maupun moril, dan memberikan motivasi serta mendoakan penulis demi terwujudnya cita-cita penulis.
11. Teman-teman terdekat Rachmad Hidayat, Putri Diana, Niswatul Afiva, dan Claudea Rahadi yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis agar terselesaikannya skripsi ini.
12. Teman-teman Departemen Manajemen 2019, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat

penulis tuliskan 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 segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata-kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, September 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Teori Konservasi Sumber Daya (<i>Conservation of Resources Theory</i>) ..	12
2. <i>Burnout</i>	13
3. Dukungan Sosial.....	16
4. <i>Mindfulness</i>	18
B. Penelitian Relevan.....	21
C. Kerangka Konseptual Penelitian	25
D. Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Desain Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	32
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
E. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	45

B. Hasil Penelitian	48
C. Hasil Analisis Data.....	58
D. Pembahasan.....	71
BAB V PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80
C. Keterbatasan.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Relevan.....	22
Tabel 2. Populasi Penelitian.....	33
Tabel 3. Daftar Poin Jawaban Setiap Pertanyaan.....	37
Tabel 4. Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian	37
Tabel 5. Parameter Uji Validitas Dalam Model Pengukuran PLS.....	42
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	50
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Organisasi	51
Tabel 10. Distribusi Frekuensi <i>Burnout</i>	53
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial.....	54
Tabel 12. Distribusi Frekuensi <i>Mindfulness</i>	56
Tabel 13. <i>Output Loadings</i>	59
Tabel 14. AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	61
Tabel 15. <i>Output Cross Loadings</i>	62
Tabel 16. Hasil Analisis <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	64
Tabel 17. Hasil <i>R-Square</i>	64
Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	66
Tabel 19. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi	68
Tabel 20. Pengaruh Total	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	26
<i>Gambar 2. Struktur Organisasi DKP Sumatera Barat</i>	<i>47</i>
<i>Gambar 3. Model Struktural Penelitian</i>	<i>60</i>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Penelitian	88
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 3. Data Responden.....	96
Lampiran 4. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	97
Lampiran 5. <i>Outer</i> Analisis PLS.....	98
Lampiran 6. Tabulasi Data.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik harus memperhatikan kebutuhan individu, termasuk memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai. Hal ini akan memastikan bahwa organisasi akan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkinerja tinggi, serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi (Mondy, 2008). Dengan demikian, organisasi yang berhasil mengelola Sumber daya manusianya dengan baik akan memiliki individu yang berdedikasi, produktif dan terus-menerus memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Di sisi lain, Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tidak efektif dapat menyebabkan terjadinya *burnout* pada individu.

Burnout adalah suatu kondisi *syndrome* kronis terkait dengan stres yang dialami dalam jangka waktu lama (Maslach & Leiter, 2016), *Syndrom* ini biasanya terjadi pada individu yang terpapar dengan tekanan yang berlebihan dan tuntutan terus-menerus dalam lingkungan kerja atau kehidupan sehari-hari, kemudian diperkuat dengan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan tidak dihargai. Individu yang mengalami *burnout* cenderung merasa kelelahan secara fisik dan mental (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001). Selain itu, *burnout* juga dapat memengaruhi aspek kognitif, seperti konsentrasi yang

buruk, kesulitan dalam pengambilan keputusan dan daya ingat. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan gangguan tidur, penurunan kesehatan fisik dan masalah dalam hubungan *interpersonal*. Akibatnya, *burnout* dapat mempengaruhi citra dan kredibilitas organisasi dalam memberikan pelayanan yang optimal.

Menurut (Maslach and Leiter, 2016) *burnout* merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari stres kerja yang banyak ditemukan pada profesi yang menuntut keterlibatan emosi yang tinggi. Selain pada profesi disektor pelayanan, *burnout* juga dialami oleh tenaga kerja yang berprofesi disektor pemerintahan yaitu Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering berkaitan erat dengan pelayanan publik (Akbar and Soetjningsih, 2023). Para pegawai seringkali menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab atas pengelolaan publik seperti menangani masalah kompleks dan menjalankan tugas-tugas administratif. Selain itu, Pegawai Negeri Sipil juga rentan terpapar pada kritik publik, dan ekspektasi yang tinggi dari berbagai pihak yang semua itu dapat mengarah pada *burnout*. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat membantu mengatasi risiko *burnout*.

Sebagian besar penelitian ditemukan bahwa faktor yang akan berkontribusi terhadap penurunan dan peningkatan terjadinya *burnout* pada pegawai adalah dukungan sosial. Pegawai yang merasakan adanya dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja, atasan, dan keluarga secara keseluruhan cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah (Baek, Han and Seepersad, 2022). Dukungan sosial yang memadai dapat membantu

mengurangi tingkat stres yang dialami oleh pegawai dan memberikan rasa keterhubungan yang positif di tempat kerja (Liu *et al.*, 2023). Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout*, mengingat pegawai akan merasa terisolasi, tidak didukung dan tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan yang tinggi (Juhnisa and Fitria, 2020)

Setiap individu membutuhkan dukungan sosial dari orang-orang di sekitarnya untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan diharapkan (Ye, Huang and Liu, 2021). Dukungan sosial yang cukup akan memberikan dampak yang positif bagi individu. Dalam lingkungan kerja, dukungan sosial dari rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif, dimana individu merasa didukung dan dihargai. Selain itu, dukungan sosial dari atasan juga penting karena dapat memberikan arahan, umpan balik konstruktif dan kesempatan pengembangan karir. Sedangkan, dukungan sosial dari keluarga adalah fondasi utama dalam kehidupan individu, karena keluarga menjadi sumber dukungan emosional dan dukungan praktis (Baek, Han and Seepersad, 2022).

Menurut perspektif teori *COR (Conservation of Resources Theory)*, teori ini menjelaskan bahwa sumber daya individu seperti fisik, psikologis, dukungan dan energi merupakan aset yang penting dan harus dijaga dengan baik (Hobfoll *et al.*, 2018). Jika individu kehilangan sumber daya tersebut atau mengalami stres dan tekanan yang berlebihan, maka hal ini dapat mengarah pada kelelahan emosional (*burnout*). Namun demikian, teori *COR (Conservation of Resources Theory)* juga menyatakan bahwa dukungan sosial hanya dapat membantu

mencegah stres jika individu memiliki sumber daya yang cukup untuk memanfaatkannya. Jika individu kehilangan banyak sumber daya atau terus-menerus mengalami tekanan dan stres yang berlebihan, maka dukungan sosial mungkin tidak efektif dalam mencegah stres (Brouer, Wallace and Harvey, 2011).

Mengingat penting *burnout* untuk penelitian lebih lanjut, berbagai penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Berdasarkan eksplorasi peneliti, terdapat beberapa penelitian yang mengaitkan faktor internal dengan hal yang berkontribusi terhadap *burnout*. Penelitian (Xie *et al.*, 2022) telah menunjukkan bahwa dukungan sosial yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat *mindfulness* yang lebih tinggi, pada gilirannya terkait dengan tingkat *burnout* yang lebih rendah. Oleh karena itu, individu yang memiliki dukungan sosial yang baik dan juga memiliki tingkat kesadaran diri yang lebih tinggi melalui *mindfulness* lebih mampu mengelola dan mengurangi risiko *burnout*.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan (DKP) Provinsi Sumatera Barat. Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi yang bekerja di bawah pemerintah dan bertugas mengatur, menjaga sumber daya laut dan ikan, serta memajukan sektor bidangnya dengan peran melindungi lingkungan laut dan memastikan praktik perikanan yang bertanggung jawab. Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat harus menangani dua peran penting dalam pekerjaannya, yakni melakukan perjalanan dinas dan menyelesaikan pekerjaan

di kantor. Perjalanan dinas merupakan bagian integral dari tugas mereka, di mana mereka harus berinteraksi dengan pihak terkait, melakukan pemantauan terhadap kegiatan perikanan, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang ada. Selain itu, mereka juga harus menyelesaikan tugas-tugas kantor seperti pengelolaan data, koordinasi dengan unit kerja terkait dan pemantauan hasil kegiatan. Hal ini dikarenakan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) DKP Provinsi Sumatera Barat yang sedikit jika dipandang sebagai instansi yang memiliki tanggung jawab mengkoordinasi instansi-instansi daerah.

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan harus memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik dan fleksibilitas untuk menghadapi tantangan yang berbeda setiap harinya. Keadaan ini memberikan tekanan besar dan berkepanjangan pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana pegawai rentan terhadap *burnout*. *Burnout* dianggap sebagai reaksi utama dari tekanan kerja yang dialami individu (Zhang *et al.*, 2020) Dalam konteks ini bentuk *burnout* yang dialami oleh pegawai Pertama, kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), di mana pegawai merasa kehabisan energi dalam bekerja sehingga timbul perasaan enggan berinteraksi dengan orang-orang. Kedua, depersonalisasi (*depersonalization*), yang mengakibatkan pegawai merasa kurang terhubung dengan rekan kerja, atasan, dan merasa tidak berarti dalam peran pekerjaan mereka. Ketiga, penurunan pencapaian pribadi (*low personal accomplishment*), yang mencakup penurunan produktivitas, kesulitan fokus, membuat keputusan, dan menyelesaikan tugas dengan efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan pada 15 Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat, dapat dilihat bahwa Sebanyak 73,3% dari responden mengatakan bahwa pekerjaan membuat mereka merasa sangat emosional dan terkuras, sementara 26,7% merasa tidak demikian. Setelah selesai bekerja, sebanyak 80% dari responden merasa sangat lelah dan kehabisan energi, sementara 20% merasa tidak demikian. Ada 66,7% responden yang mengaku merasa terlalu lelah secara emosional karena pekerjaan mereka, sedangkan 33,3% tidak merasa demikian. Dalam hal bekerja dengan orang lain, sebanyak 80% responden merasa sangat tertekan, sementara 20% tidak merasa demikian dan terdapat 53,3% responden yang mengungkapkan bahwa mereka merasa frustrasi dengan pekerjaan mereka, sementara 46,7% merasa tidak demikian. Hasil ini memberikan gambaran tentang tingkat *burnout* para pegawai dalam pekerjaan mereka.

Penting untuk diketahui bahwa terdapat perbedaan dalam persepsi ini di antara responden. Hal ini mengartikan bahwa tidak semua pegawai memiliki pengalaman atau persepsi yang sama terkait dengan tingkat *burnout* yang mereka alami, beberapa pegawai memiliki sumber daya atau faktor kognitif yang berbeda dalam upaya pegawai menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan dengan lebih baik (Humayra, 2019). Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti dapat mengasumsikan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat *burnout* Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

Ada banyak penelitian yang berfokus pada dukungan sosial yang dapat menjadi faktor pada tingkat *burnout*. Namun, dukungan sosial tidak cukup untuk mengurangi *burnout*. Dalam hal ini, dukungan sosial hanya merupakan faktor eksternal dan satu bagian dari solusi yang lebih komprehensif, dikarenakan faktor individu juga memiliki pengaruh dalam mengatasi *burnout* (Ciptadi Romadhoni, Asmony and Suryatni, 2015). Kemampuan untuk mengelola stres, membangun keterampilan adaptasi, dan mempraktikkan *self-care* yang efektif juga diperlukan seperti penerapan praktik *mindfulness* (Xie *et al.*, 2022).

Pegawai yang memiliki *mindfulness* cenderung memiliki kepekaan yang lebih tinggi terhadap dukungan sosial yang mereka terima (Wilson *et al.*, 2022). Individu mampu mengenali tanda-tanda dukungan sosial yang positif dari rekan kerja, atasan, atau keluarga. *Mindfulness* ini memungkinkan individu untuk menghargai dan memanfaatkan sumber daya sosial dengan lebih efektif, mengurangi tingkat stres (Wilson, Weiss and Shook, 2020). *Mindfulness* sebagai sikap kesadaran yang penuh perhatian terhadap momen sekarang, memungkinkan individu untuk mengamati dan mengenali stres dan tuntutan kerja secara lebih efektif (Huang *et al.*, 2021). Dengan memiliki kemampuan ini, individu dapat memahami dan mengelola emosi mereka dengan lebih baik, serta mengenali perubahan dalam diri individu.

Penelitian yang dilakukan (Xie *et al.*, 2022) menemukan bahwa *mindfulness* dapat memediasi hubungan antara dukungan sosial dan *burnout*. Selain itu, penelitian lain juga telah menyelidiki bagaimana dukungan sosial

dapat mengurangi dan mencegah *burnout*. (Kim and Lee, 2021) menemukan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi dan mencegah *burnout*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Huang *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa *mindfulness* juga dapat mengurangi dan mencegah terjadinya *burnout*. Meskipun begitu, penelitian yang telah menyelidiki bagaimana *mindfulness* dapat memediasi hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* masih terbatas.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dilakukan, peneliti percaya dukungan sosial akan secara signifikan terkait dengan *burnout* dan bagaimana peran *mindfulness* dapat memediasi hubungan antara dukungan sosial terhadap *burnout* di antara sampel Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat. Berdasarkan hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “***Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Sumatera Barat Dengan Mindfulness Sebagai Variabel Mediasi***”.

B. Identifikasi Masalah

Burnout merupakan suatu permasalahan yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat. Peneliti melihat permasalahan tersebut dari sudut pandang dukungan sosial. Peneliti juga meyakini bahwa dukungan sosial berhubungan dengan tingkat *burnout* melalui pengaruhnya pada tingkat *mindfulness*.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada instansi yang bergerak pada bidang pelayanan perikanan dan kelautan yang berada di Provinsi Sumatera Barat yaitu

Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat. Untuk menghindari meluasnya pembahasan yang terjadi pada penelitian ini akan di batasi pada dukungan sosial, *mindfulness* dan *burnout*.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap *burnout* PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap *mindfulness* PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah *mindfulness* berpengaruh terhadap *burnout* PNS Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah *mindfulness* memediasi pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* PNS Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui :

1. Pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh dukungan sosial terhadap *mindfulness* pada PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh *mindfulness* terhadap *burnout* pada PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

4. Pengaruh *mindfulness* memediasi dukungan sosial terhadap *burnout* pada PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* dengan *mindfulness* sebagai pemediasi bagi pegawai.

3. Bagi Organisasi

Sebagai masukan kepada instansi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat dan lembaga lembaga lain dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan ini.

4. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Tulisan ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang

berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah sumber daya manusia.

.