

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *BURNOUT* DENGAN
RESILIENCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT RSUD**

DR. RASIDIN PADANG

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) di Universitas Negeri Padang*



Oleh:

RINDA RENGGANI

2020/20059174

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *BURNOUT* DENGAN *RESILIENCE*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT RSUD DR. RASIDIN
PADANG**

Nama	Rinda Rengani
NIM/TM	20059174/2020
Departemen	Manajemen (S1)
Keahlian	Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis

Padang, Mei 2024

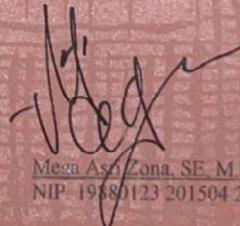
Disetujui Oleh:

Mengetahui,
Kepala Departemen Manajemen

Pembimbing



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 19720902 199802 1 001



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

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *BURNOUT* DENGAN *RESILIENCE*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT RSUD DR. RASIDIN
PADANG

Nama : Rinda Renggani
NIM/TM : 20059174/2020
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Padang, Mei 2024

Tim Penguji

Tanda Tangan

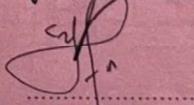
1. Mega Asri Zona, SE, M.Sc

(Ketua)



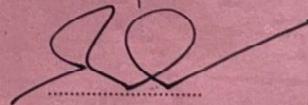
2. Chichi Andriani, SE, MM

(Anggota)



3. Okki Trinanda, SE, MM

(Anggota)



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rinda Renggani
BP/NIM : 2020/20059174
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Komp. Lubuk Gading Permai III Blok K No 9,
Kelurahan Lubuk Buaya, Kecamatan Koto Tengah,
Kota Padang
No. HP : 081356787672
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout* dengan
Resilience sebagai Variabel Mediasi pada Perawat
RSUD dr. Rasidin Padang

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 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 ditanda tangani 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, Mei 2024



Rinda Renggani
NIM. 20059174

ABSTRAK

Rinda Renggani : Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout* Dengan
(2020/20059174) *Resilience* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat
RSUD dr. Rasidin Padang

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

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Pengaruh stres kerja terhadap *burnout*, (2) Pengaruh stres kerja terhadap *resilience*, (3) Pengaruh *resilience* terhadap *burnout*, dan (4) Pengaruh stres kerja terhadap *burnout* dengan *resilience* sebagai variabel mediasi.

Metodologi - Penelitian ini merupakan studi kausal yang mengambil populasi dari 90 perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang dengan metode pengambilan sampel *total sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *software* SmartPLS4.

Hasil - Temuan analisis menunjukkan bahwa: (1) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang, (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *resilience* pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang, (3) *Resilience* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang, dan (4) *Resilience* memediasi pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang.

Kata Kunci: stres kerja, *burnout*, *resilience*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT Berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout* dengan *Resilience* sebagai variabel mediasi pada Perawat RSUD dr. Rasidin Padang”**. Shalawat beserta salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, dukungan, arahan, dan masukan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Mega Asri Zona, SE, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengarahkan dan membimbing penulis hingga selesainya skripsi ini.
2. Ibu Chichi Andriani, SE, MM selaku Dosen Penguji telah memberikan masukan yang sangat bermanfaat bagi penulis, sehingga skripsi ini menjadi jauh lebih baik.
3. Bapak Prof. Perengki Susanto, M.Sc., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dr. Syahrizal, SE., M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Okki Trinanda, SE., MM. selaku dosen pembimbing akademik.
6. Teristimewa kepada kedua orang tua, Papa Sudirman dan Mama Yuhadrinang atas dukungan, kasih sayang, dan dorongan tak henti-hentinya selama proses penulisan skripsi ini. Terima kasih atas doa, semangat, serta motivasi yang telah diberikan yang menjadi pendorong utama penulis untuk menyelesaikan

skripsi ini. Semua yang telah diberikan menjadi pijakan yang kuat bagi kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Teristimewa juga kepada Kakak Indah Eka Putri dan Abang Anggi Fitra atas semangat yang diberikan telah membantu penulis melalui setiap tahap perjalanan ini. Keberadaan dan dedikasi telah menjadi sumber inspirasi yang tak ternilai bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman yang telah membantu dan memberikan dukungan hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bimbingan, dukungan, arahan, dan masukan yang diberikan menjadi amal baik dan mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk kedepannya bagi semua pihak,.

Padang, 14 April 2024

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
KATA PENGANTAR.....	II
DAFTAR ISI.....	IV
DAFTAR TABEL	VI
DAFTAR GAMBAR.....	VII
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II	12
KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	12
A. Kajian Teori.....	12
1. <i>Grand Theory</i>	12
2. <i>Burnout</i>	13
3. Stres Kerja.....	18
4. <i>Resilience</i>	20
5. Hubungan stres kerja terhadap <i>burnout</i>	23
6. Hubungan stres kerja terhadap <i>resilience</i>	24
7. Hubungan <i>resilience</i> terhadap <i>burnout</i>	25
8. Hubungan stres kerja terhadap <i>burnout</i> dengan <i>resilience</i> sebagai variabel mediasi	26
B. Penelitian Yang Relevan	26
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis Penelitian.....	29

BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Jenis dan Sumber Data.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	37
G. Instrumen Penelitian.....	39
H. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV	49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
B. Hasil Penelitian.....	51
C. Hasil Analisis Data.....	63
BAB V	79
PENUTUP	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
C. Keterbatasan.....	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Pasien Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang.....	5
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3. Populasi Perawat Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang	35
Tabel 4. Variabel dan Indikator Penelitian.....	40
Tabel 5. Daftar Skor Setiap Pertanyaan	41
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	52
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.	53
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	53
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 11. Distribusi Frekuensi <i>Burnout</i>	55
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Stres Kerja.....	57
Tabel 13. Distribusi Frekuensi <i>Resilience</i>	59
Tabel 14. <i>Outer Model</i>	64
Tabel 15. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	66
Tabel 16. Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	66
Tabel 17. Hasil Analisis <i>R-Square</i>	67
Tabel 18. Hasil Analisis <i>Inner Model</i>	68
Tabel 19. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi	70
Tabel 20. Pengaruh Total	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	29
Gambar 2. Struktur Organisasi RSUD dr. Rasidin Padang	51

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Burnout merupakan permasalahan yang signifikan dan telah menjadi fokus perhatian para akademisi dalam beberapa tahun terakhir (O'Connor, 2020). *Burnout* mengacu pada kondisi tingkat kelelahan yang luar biasa dan sering kali disertai dengan hilangnya idealisme serta kecintaan terhadap pekerjaan individu (Maslach & Leiter, 2017). Dalam konteks global, *World Health Organization* (WHO) secara resmi mengakui bahwa *burnout* adalah suatu fenomena yang khususnya terkait dengan tekanan yang ditemui di lingkungan kerja.

Burnout tidak terbatas pada satu jenis pekerjaan atau profesi, melainkan dapat terjadi dalam berbagai bidang, terutama pada pekerjaan yang mengharuskan tingkat interaksi yang tinggi dengan individu lainnya. Dalam studi tenaga kerja, *burnout* sering diidentifikasi sebagai hasil yang berkaitan dengan profesi keperawatan (Dall'Ora *et al.*, 2020). Gagasan tentang *burnout* di sektor kesehatan pertama kali muncul pada akhir tahun 1960-an sebagai upaya untuk menggambarkan secara informal ketegangan emosional dan psikologis yang dihadapi oleh staf medis yang merawat pasien yang rentan secara struktural di klinik gratis (Rotenstein *et al.*, 2018).

Tingginya tingkat *burnout* bukan hanya mengancam kesejahteraan individu yang terpengaruh, tetapi juga berdampak signifikan pada produktivitas dan efektivitas di tempat kerja. Individu yang menderita

burnout sering mengalami sejumlah gejala yang merugikan, termasuk tingkat kelelahan yang ekstrem, gejala depresi, kecemasan, serta masalah psikologis lainnya. Selain itu, adanya potensi gangguan stres pascatrauma, bahkan ketergantungan pada obat-obatan atau alkohol sebagai upaya mengatasi tekanan tersebut. Dampaknya tidak hanya mengambil cuti lebih lama dari pekerjaannya, tetapi juga pada penurunan kinerja saat individu yang mengalami *burnout* tetap bekerja (Burki, 2015).

Burnout menjadi permasalahan serius terutama bagi sebuah profesi yang sudah mengalami kekurangan tenaga kerja. Komponen kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya penghargaan diri dalam gejala *burnout* telah menunjukkan korelasi yang kuat dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Tzu-Ching, 2020). Oleh karena itu, individu yang mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi cenderung lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini (Wang *et al.*, 2019).

Berdasarkan teori yang ada, tingkat *burnout* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti stres kerja (Cha *et al.*, 2022; Hetzel-Riggin *et al.*, 2020; Armstrong *et al.*, 2022) dan *resilience* (Duarte *et al.*, 2022; Y. R. Lee *et al.*, 2019; Yang *et al.*, 2022). *Burnout* dan *stress* adalah istilah umum yang sering digunakan secara bergantian (Armstrong *et al.*, 2022). Stres kerja memiliki potensi untuk memicu *burnout* melalui berbagai cara. Stres kerja sering muncul ketika terjadi ketidakseimbangan antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi dalam berbagai tahap proses komunikasi, baik di dalam maupun di luar organisasi (Kang & Lim, 2015).

Pada penelitian Cha *et al.*, (2022) menyatakan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan *burnout*, dengan kesimpulan kondisi stres yang berlangsung dalam jangka waktu yang panjang pada akhirnya dapat berkontribusi pada terjadinya *burnout*. Selanjutnya, Armstrong *et al.*, (2022) menyatakan stres kerja secara signifikan mempengaruhi terjadinya *burnout* di kalangan pekerja kesehatan. Stres kerja juga dapat menghasilkan dampak negatif secara menyeluruh, seperti rendahnya keterlibatan, penurunan tingkat ketekunan dalam profesi keperawatan, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Hetzl-Riggin *et al.*, 2020).

Selain stres kerja, *resilience* juga merupakan faktor penting penyebab terjadinya *burnout* bagi perawat. American Psychology Association (2014) menggambarkan *resilience* sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri secara efektif ketika dihadapkan pada tantangan, trauma, kejadian yang tidak menguntungkan, ancaman, atau situasi stres yang signifikan, seperti masalah dalam lingkup keluarga dan hubungan, kondisi kesehatan yang serius, atau tekanan dalam konteks pekerjaan dan finansial. *Resilience* sebagai sifat pribadi yang melekat di antara perawat, mewakili kapasitas intrinsik yang memberdayakan mereka untuk mahir mengelola stres atau situasi yang kompleks di tempat kerja (Hart *et al.*, 2014). Konsep ini adalah konsep kompleks dan dinamis yang melibatkan kemampuan bawaan untuk pulih dari waktu ke waktu. Meskipun merupakan atribut alami, hal ini dapat dipupuk melalui pembelajaran dan pendidikan berdasarkan pengalaman (Jones, 2020).

Resilience memicu energi internal yang positif dalam diri perawat yang memainkan peran penting dalam mempengaruhi kualitas perawatan kesehatan dan efisiensi operasi organisasi (Walpita & Arambepola, 2020). Perawat dengan tingkat *Resilience* yang tinggi secara aktif memanfaatkan sumber daya internal dan eksternal untuk mengatasi rintangan, mengurangi dampak buruk dari stres, dan meningkatkan aspek-aspek seperti kualitas tidur dan kesejahteraan secara keseluruhan, sehingga berkontribusi pada kinerja yang patut dicontoh dalam peran keperawatan mereka (An *et al.*, 2018). Sebaliknya, dalam kasus-kasus di mana perawat menunjukkan tingkat *resilience* yang lebih rendah, kemampuan mereka untuk mengelola stres secara efektif berkurang, yang mengakibatkan hasil negatif seperti kelelahan dan peningkatan kecenderungan untuk keluar (Ogińska-Bulik & Michalska, 2021).

Stres kerja terhadap *burnout* di kalangan perawat menjadi signifikan ketika dimediasi oleh *resilience* (Hetzl-Riggin *et al.*, 2020). Faktor-faktor pelindung yang dilaporkan untuk memberdayakan perawat agar beradaptasi secara positif dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan telah diidentifikasi. Di antara faktor-faktor ini, ketahanan pribadi telah diakui sebagai atribut penting untuk mengelola situasi tersebut secara efektif (Cusack *et al.*, 2016).

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang, sebuah lembaga pelayanan kesehatan yang terletak di Jl. Air Paku, Sei. Sapih, Kecamatan Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat. RSUD dr. Rasidin Padang didirikan pada tahun 1996 sebagai bagian dari pemerintah

Kota Padang dengan tipe C, menjadikannya salah satu rumah sakit rujukan bagi peserta JKN-BPJS di Kota Padang. Lokasinya strategis, terletak di wilayah kerja Puskesmas Belimbing, Kecamatan Kuranji, dan berada dalam zona hijau. Posisinya di pusat pengembangan di Kota Padang ke arah Utara dan Timur, menandakan peran strategisnya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada populasi yang signifikan. Dengan pertumbuhan penduduk rata-rata sebesar 2,4% per tahun, RSUD dr. Rasidin Padang menerima rujukan dari 23 Puskesmas Induk, 62 Puskesmas Pembantu, dan 25 Rumah Sakit lainnya. Berikut adalah jumlah kunjungan pasien rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang dari tahun 2021 hingga 2023

Tabel 1. Data Pasien Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang

Tahun	Pasien Masuk
2021	3232
2022	4690
2023	4772

Sumber: Data Pasien Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang

Dalam menghadapi tantangan pertumbuhan penduduk dan perkembangan investasi di sekitar wilayahnya, RSUD dr. Rasidin Padang memiliki enam ruang rawat inap, yaitu ruang ICU, CVCU, NICU, bedah, interne dan ruang anak. Pembagian kamar rawat inap per ruangan melibatkan kelas 1, 2, dan 3. Struktur organisasinya terencana dengan baik, di mana setiap ruangan dipimpin oleh Kepala Ruangan (Karu) dan Perawat Pelaksana (PP). Perawat bekerja selama 24 jam dalam tiga shift: pagi (07.30 - 14.00 WIB), siang (14.00 - 21.00 WIB), dan malam (21.00 - 07.30 WIB).

Perawat berada dalam situasi yang menghadirkan risiko tinggi terinfeksi penyakit menular akibat interaksi langsung dengan pasien. Interaksi intensif di unit rawat inap melibatkan pasien, dokter, dan perawat dalam hubungan yang sangat sensitif. Meskipun perawat memiliki peran vital dalam menjaga kepuasan pasien, mutu pelayanan, dan citra rumah sakit, mereka juga menghadapi risiko *burnout* akibat beban kerja dan tuntutan yang tinggi.

Berdasarkan [keluhan](#) yang dirasakan oleh perawat di RSUD dr. Rasidin Padang, menyoroti tantangan yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hasilnya menunjukkan bahwa kebosanan dan kejenuhan menjadi hambatan utama yang mendorong mereka menuju kelelahan atau *burnout*.

Gejala fisik yang dialami oleh para perawat meliputi rasa lelah, kekakuan otot yang mengganggu, keluhan pusing yang seringkali muncul, serta sakit kepala. Tidak hanya itu, kelelahan pada kaki karena mendorong pasien ke ruang operasi ketika sedang banyak pasien, serta nyeri pada pinggang akibat posisi yang tidak nyaman selama bertugas, juga menjadi masalah yang sering muncul.

Selain gejala fisik, keluhan non-fisik juga menjadi fokus perhatian yang kerap dirasakan oleh para perawat. Ketidakpastian dalam menghadapi berbagai situasi medis dan tekanan dari dokter yang kadang-kadang marah saat perawat ingin melakukan konsultasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hetzel-Riggin *et al.*, (2020) menegaskan bahwa tenaga kesehatan, terutama perawat, rentan terhadap

kondisi kerja yang dapat meningkatkan risiko *burnout*. Penelitian lain oleh Davis *et al.*, (2013) dan D. L. Roberts *et al.*, (2014) juga menunjukkan bahwa perawat rawat inap mungkin mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat rawat jalan.

Berbagai penelitian telah menawarkan beragam metode untuk mengatasi *burnout*, dan salah satu pendekatannya adalah memperkuat ketahanan individu melalui konsep *resilience*. Penelitian yang dilakukan oleh Y. R. Lee *et al.*, (2019), menyoroti efektivitas konsep *resilience* dalam mengurangi masalah *burnout* pada tenaga kesehatan. Penting untuk mengaitkan *resilience* dengan kesejahteraan perawat, dengan menyadari bahwa tingkat *resilience* yang tinggi dapat melindungi perawat dari *burnout* dan membantu mereka mencapai prestasi serta mengurangi tingkat stress (Çam, 2017). Namun, keberhasilan implementasi konsep *resilience* juga tergantung pada peran manajemen rumah sakit dalam memberikan perhatian serius terhadap aspek ini. Ketidakpedulian terhadap aspek *resilience* dapat membawa dampak negatif, termasuk ketidaknyamanan psikologis, *burnout*, kejenuhan, bahkan berpotensi menurunkan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan (N. J. Roberts *et al.*, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu dan argumentasi diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout* Dengan *Resilience* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat RSUD dr. Rasidin Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Peningkatan jumlah pasien dan pekerjaan yang menguras mental, fisik, dan emosional yang besar, bisa menyebabkan masalah kesehatan dan stres yang signifikan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan timbulnya *burnout*.
2. Perawat memiliki kecemasan yang tinggi saat menangani langsung pasien yang terinfeksi penyakit menular.
3. Stres dan kecemasan yang berkelanjutan dapat mengganggu keseimbangan fisik dan mental, menyebabkan berbagai masalah seperti kehilangan energi dan penurunan efisiensi dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Dari masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya, agar penelitian lebih terfokus sesuai dengan konteks yang telah ditetapkan, penulis membatasi ruang lingkup masalah pada variabel yang diduga memiliki hubungan kuat dengan *Burnout* pada Perawat RSUD dr. Rasidin Padang, yakni Stres Kerja dan *Resilience*.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang dibuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *resilience* pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang?
3. Bagaimana pengaruh *resilience* terhadap *burnout* pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang melalui *resilience*?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dan kegunaan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *resilience* pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *resilience* terhadap *burnout* pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang melalui *resilience*.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan dalam bidang kajian ilmu Manajemen, khususnya pada konsentrasi Manajemen

Sumberdaya Manusia terkait dengan konsep *burnout* yang dialami oleh perawat. Dalam upaya memahami lebih lanjut isu ini, penelitian ini secara khusus mengeksplorasi dampak stres kerja terhadap perawat, serta menjelaskan peran *resilience* sebagai faktor mediasi yang mungkin dapat membantu mengurangi dampak negatifnya. Hasil temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai hubungan antar variabel yang terlibat dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung kepada subjek penelitian, yaitu perawat, serta kepada pihak rumah sakit atau lembaga pelayanan kesehatan lainnya, terkait dengan pengalaman *burnout* di lingkungan kerja.

a. Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam membantu subjek penelitian dalam mengenali pengaruh stres kerja terhadap *burnout* yang dimediasi oleh *resilience*, serta dapat menjadi bahan refleksi bagi subjek mengenai situasi perawat di lingkungan kerja.

b. Bagi Pihak Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana evaluasi bagi pihak rumah sakit terkait dengan keadaan *burnout* yang dialami oleh perawat, dengan mempertimbangkan faktor stres kerja dan *resilience*. Hal tersebut dapat menjadi masukan untuk meningkatkan strategi perawat dalam pencegahan dan penanggulangan *burnout*, serta sebagai landasan tindakan yang diambil guna meningkatkan kualitas pelayanan asuhan keperawatan, sehingga pasien mendapatkan layanan yang lebih profesional.