

## Stres Kerja dan *Burnout*: Peran Mediasi *Resilience* pada Perawat di RSUD dr. Rasidin Padang

Rinda Renggani<sup>1\*</sup>, Mega Asri Zona<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang

Corresponding email: [rinda.renggani@gmail.com](mailto:rinda.renggani@gmail.com)

Received 30 April 2024 /accepted 19 July 2024 /available online 08 August 2024

Article type: Research Article

DOI <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v20i2.3639>

### ABSTRAK

**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 adalah studi kausal yang mengambil populasi dari 90 perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang dengan metode pengambilan sampel total sampling. **Temuan** Analisis menunjukkan bahwa: (1) Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang, (2) Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap resilience pada perawat RSUD dr. Rasidin, (3) Resilience memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang, dan (4) Resilience memediasi pengaruh stres kerja terhadap burnout.

**Kata kunci:** Stres Kerja; Ketahanan; Burnout.

### ABSTRACT

**Purpose** This study aims to examine: (1) The effect of job stress on burnout, (2) The effect of job stress on resilience, (3) The effect of resilience on burnout, and (4) The effect of job stress on burnout with resilience as a mediating variable. **Methodology** This research is a causal study that takes a population of 90 nurses in the inpatient room of RSUD Dr. Rasidin Padang with a total sampling method. **Findings** of the analysis showed that: (1) Job stress has a positive and significant influence on burnout in nurses at RSUD dr. Rasidin Padang, (2) Job stress has a negative and significant influence on resilience in nurses at RSUD dr. Rasidin, (3) Resilience has a negative and significant influence on burnout in nurses at RSUD dr. Rasidin Padang, and (4) Resilience mediates the effect of job stress on burnout.

**Keywords:** Job Stress; Resilience; Burnout.

## PENDAHULUAN

Burnout merupakan masalah yang signifikan dan telah menarik perhatian para akademisi belakangan ini (O'Connor, 2020). Burnout terjadi ketika seseorang mengalami tingkat kelelahan yang parah dan kehilangan minat serta kecintaan pada pekerjaannya (Maslach & Leiter, 2017). World Health Organization (WHO) secara resmi mengakui bahwa burnout terkait dengan stres di lingkungan kerja. Burnout tidak terbatas pada jenis pekerjaan tertentu, tetapi dapat terjadi di berbagai bidang, terutama pekerjaan yang melibatkan interaksi tinggi dengan orang lain.

Pada studi ketenagakerjaan, burnout sering terjadi pada profesi perawat

(Dall’Ora et al., 2020). Burnout dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan individu yang terkena dampaknya dan juga mempengaruhi produktivitas dan efektivitas di tempat kerja. Individu yang mengalami burnout sering mengalami gejala seperti kelelahan yang ekstrem, depresi, kecemasan, dan masalah psikologis lainnya. Selain itu, bisa juga terjadi stres pasca trauma dan ketergantungan pada obat-obatan atau alkohol (Burki, 2015). Burnout juga menjadi masalah serius bagi profesi yang mengalami kekurangan tenaga kerja, karena burnout dapat menimbulkan niat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini (Tzu-Ching, 2020).

Tingkat burnout dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti stres kerja (Armstrong et al., 2022; Cha et al., 2022; Hetzel-Riggin et al., 2020) dan resilience (Duarte et al., 2022; Lee et al., 2019; Yang et al., 2022). Stres kerja dapat memicu burnout dengan berbagai cara. Stres kerja sering kali terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi dalam proses komunikasi, baik itu di dalam maupun di luar organisasi (Kang & Lim, 2015). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres di tempat kerja berkontribusi memicu terjadinya burnout, terutama jika stres berlangsung dalam durasi yang panjang (Cha et al., 2022). Resilience, yang mencerminkan kapasitas individu untuk menyesuaikan diri secara efektif terhadap tantangan dan stres, juga berperan penting dalam burnout. Individu yang memiliki tingkat resilience yang tinggi biasanya bisa mengelola stres dengan lebih efisien dan mempertahankan kesejahteraan secara keseluruhan (An et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Lee et al., (2019) mengindikasikan adanya hubungan antara stres kerja, resilience, dan burnout. Stres kerja merupakan prediktor substansial dari burnout di antara para profesional Kesehatan yang mengarah pada kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya penghargaan diri (Maslach & Leiter, 2017). Resilience berkaitan negatif dengan burnout pada perawat memungkinkan mereka mengatasi tantangan dengan baik dan belajar dari pengalaman sulit (Epstein, 2017). Penelitian yang dilaksanakan oleh Cha et al., (2022) ditemukan bahwa resilience berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan burnout pada perawat. Hubungannya dipengaruhi oleh tingkat resilience, menunjukkan bahwa burnout cenderung berkurang ketika tingkat stres kerja rendah dan resilience tinggi. Ryu et al., (2021) merekomendasikan eksplorasi strategi untuk meningkatkan resilience sebagai upaya mengurangi burnout.

Teori conservation of resources memberikan landasan konseptual untuk memahami keterkaitan antara stres, resilience, dan burnout. Dengan fokus pada konsep konservasi dan pengelolaan sumber daya dalam menghadapi tekanan. Esensi teori ini terletak pada penekanan dampak kehilangan dan pentingnya investasi sumber daya, membahas aspek kerentanan dan resilience terkait kepemilikan sumber daya (Hobfoll et al., 2018).

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang yang menghadapi keluhan perawat kelelahan fisik, nyeri otot, sakit kepala, dan ketidakpastian dalam menghadapi berbagai situasi medis. Jumlah pasien yang meningkat dan pekerjaan yang menguras mental, fisik, dan emosional telah diidentifikasi sebagai penyebab utama burnout di kalangan perawat RSUD dr. Rasidin Padang. Salah satu pendekatan untuk mengatasi burnout adalah dengan memperkuat resilience (Lee et al., 2019). Penelitian telah menunjukkan bahwa resilience dapat membantu mengurangi burnout dan meningkatkan kesejahteraan perawat (Çam, 2017).

Namun, penerapannya juga membutuhkan peran manajemen rumah sakit (Roberts et al., 2021).

Dengan memahami faktor-faktor pemicu burnout seperti stres kerja dan resilience, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana peningkatan resilience dapat menjadi strategi efektif dalam mengurangi risiko burnout dan meningkatkan kesejahteraan perawat. Dengan demikian, manajemen rumah sakit perlu menyadari pentingnya hal ini untuk mengembangkan dan mengimplementasikan program-program yang mendukung resilience perawat guna menjaga kualitas layanan kesehatan dan kesejahteraan perawat secara keseluruhan.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Burnout**

Burnout dianggap sebagai suatu kondisi psikologis yang timbul sebagai reaksi berkelanjutan terhadap stres kronis di lingkungan kerja (Leiter & Maslach, 2016). Selanjutnya, menurut Hansez et al., (2019), burnout digambarkan sebagai kondisi mental negatif yang berlangsung lama yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tingginya tuntutan dalam pekerjaan dapat menyebabkan burnout pada sumber daya manusia, baik secara mental maupun fisik (Bakker & de Vries, 2021). Tuntutan pekerjaan tersebut melibatkan tekanan kerja yang tinggi, beban peran yang berlebihan, tuntutan emosional, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif (Riedl & Thomas, 2019). Dampaknya termasuk penurunan energi, masalah kesehatan seperti stres, dan pada akhirnya terjadinya penurunan kinerja (Salvagioni et al., 2017).

### **Hubungan antara Stres Kerja terhadap Burnout**

Burnout adalah kondisi di mana karyawan merasa sangat lelah secara fisik dan emosional yang seringkali disertai dengan pikiran negatif tentang diri sendiri (Schaufeli et al., 2008). Gejalanya termasuk kelelahan fisik dan mental, kurang motivasi, dan perilaku negatif di lingkungan kerja. Stres kerja berkontribusi pada kemunculan burnout di kalangan pekerja sosial (Lee et al., 2019). Dalam konteks profesional kesehatan, stres kerja menjadi prediktor utama burnout yang menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya penghargaan diri (Maslach & Leiter, 2017).

H1: Stres kerja berpengaruh positif terhadap burnout.

### **Hubungan antara Stres Kerja terhadap Resilience**

Resilience merupakan hasil dari respons adaptif terhadap tekanan, memungkinkan individu untuk menghadapi situasi yang menantang dengan efektif. Stres, sebagai reaksi fisiologis dan perilaku terhadap rangsangan, melibatkan peran penting otak dalam menginterpretasikan apa yang dianggap sebagai stres (Iacoviello & Charney, 2020). Pada teori COR, individu dianggap proaktif dalam melindungi, mempertahankan, dan meningkatkan sumber daya mereka, seperti dukungan sosial, atribut waktu, dan energi untuk mengatasi dan merespon stres (Hobfoll et al., 2016). Studi yang dilakukan oleh Lee et al (2019) menyatakan bahwa stres memiliki potensi untuk melemahkan resilience, di mana peningkatan stres dapat menghambat

kemampuan individu untuk mengelola dan mempertahankan resilience secara efektif saat dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang menantang.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap resilience.

### Hubungan antara Resilience terhadap Burnout

Burnout merupakan masalah umum di tempat kerja yang signifikan bagi karyawan dan dapat menimbulkan kekhawatiran bagi organisasi di lingkungannya (Shamstalab et al., 2014). Dalam konteks keperawatan, resilience menjadi kunci penting bagi perawat untuk tetap produktif dan beradaptasi di lingkungan kerja yang sering kali menantang (Çam, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Epstein, (2017) menemukan bahwa tingkat resilience berkorelasi negatif dengan tingkat burnout pada perawat. Lingkungan kerja di bidang klinis dapat menyebabkan perasaan kelelahan, ketidakpuasan, dan bahkan keinginan untuk meninggalkan profesi. Namun, perawat yang memiliki tingkat resilience yang tinggi cenderung dapat menghadapi tantangan-tantangan tersebut dengan baik dan bahkan belajar dari pengalaman sulit yang mereka alami (Taku, 2014).

H3: Resilience berpengaruh negatif terhadap burnout.

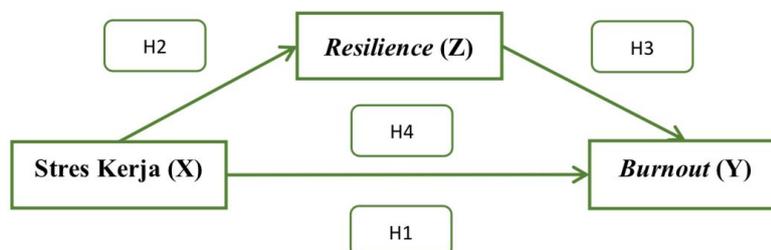
### Hubungan Resilience sebagai variabel pemediasi Stres Kerja terhadap Burnout

Penelitian yang telah dilakukan Cha et al., (2022) menunjukkan bahwa resilience berperan sebagai mediator dalam korelasi antara stres kerja dan burnout pada perawat. Temuan ini menyoroti bahwa burnout cenderung menurun saat tingkat stres kerja menurun dan resilience meningkat. Penelitian ini konsisten dengan studi yang dilakukan Ryu et al., (2021) yang menyarankan pentingnya mengembangkan strategi untuk meningkatkan resilience sebagai langkah dalam mengurangi burnout. Oleh karena itu, membangun resilience bukan hanya sebagai landasan untuk menghadapi situasi yang menantang dengan tingkat burnout dan stres yang tinggi, tetapi juga sebagai kekuatan yang secara aktif mengatasi tantangan-tantangan tersebut

H4: Resilience memediasi pengaruh stres kerja terhadap burnout.

### Kerangka Berpikir

Berikut adalah kerangka pemikiran yang dapat diuraikan mengenai penelitian ini, seperti yang terlihat pada gambar di bawah:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODOLOGI

### Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi penelitian ini mencakup semua perawat yang bertugas di unit perawatan inap RSUD dr. Rasidin Padang yang berjumlah 90 orang. Penelitian ini menerapkan metode total sampling, di mana semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Sumber data terdiri dari data yang diperoleh secara langsung dan data yang diperoleh dari sumber lainnya. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner secara langsung kepada perawat RSUD dr. Rasidin Padang.

### Pengukuran

#### *Burnout*

Indikator burnout pada penelitian ini dikemukakan oleh Maslach & Leiter, (2017) terdiri dari tiga indikator yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi. Pengukuran tiga indikator tersebut menggunakan skala likert yang dilengkapi bobot nilai yaitu SS (Sangat Setuju) = 5; S (Setuju) = 4; Netral (N) = 3; TS (Tidak Setuju) = 2; STS (Sangat Tidak Setuju) = 1.

#### *Stres Kerja*

Indikator untuk menilai tingkat stres kerja dalam penelitian ini dikemukakan oleh Zakia et al., (2022) yang terdiri dari tiga indikator yaitu physical symptoms, psychological symptoms, dan behavioural symptoms. Pengukuran tiga indikator tersebut menggunakan skala likert yang disertakan bobot nilai yaitu SS (Sangat Setuju) = 5; S (Setuju) = 4; Netral (N) = 3; TS (Tidak Setuju) = 2; STS (Sangat Tidak Setuju) = 1.

#### *Resilience*

Indikator yang diterapkan dalam penelitian ini untuk mengukur resilience diusulkan oleh Connor & Davidson (2003) yaitu rasa kontrol dan keuletan, efikasi diri, kesanggupan untuk menghadapi dampak negatif dan mudah pulih, sikap positif terhadap perubahan dan interaksi yang aman, kepemimpinan dan kepercayaan terhadap naluri, dan kepemimpinan spiritual. Pengukuran lima indikator tersebut menggunakan skala likert dengan bobot nilai yaitu SS (Sangat Setuju) = 5; S (Setuju) = 4; Netral (N) = 3; TS (Tidak Setuju) = 2; STS (Sangat Tidak Setuju) = 1.

### Analisis Data

Teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif dimanfaatkan untuk memberikan gambaran mengenai jawaban dari responden yang nantinya akan mendukung argumen dalam pengujian hipotesis. Sementara itu, analisis statistik menggunakan PLS4 (Partial Least Square) sebagai salah satu teknik yang berperan dalam pembuatan model serta konfirmasi teori dengan menguji model pengukuran dan model struktural.

## HASIL

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dipergunakan untuk memberikan penjelasan berdasarkan data empiris dalam penelitian. Pada penelitian ini adapun beberapa karakteristik responden

yang dianalisis, antara lain berdasarkan jenis kelamin, umur, latar belakang pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja.

Pada penelitian ini responden yang mengisi kuesioner adalah perawat unit rawat inap RSUD dr. Rasidin per tahun 2024. Berdasarkan tabel 1 mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah mencapai 76 orang (84,4%), dengan usia mendominasi rentang 31 – 35 tahun sebanyak 34 orang (37,8%), tingkat pendidikan mayoritas DIII/ DIV Keperawatan sebanyak 46 orang (51,1%) serta memiliki pendapatan >4.000.000 – 7.000.000 sebanyak 45 orang (39,1%) lalu memiliki masa kerja mendominasi dengan kurun waktu 1-5 tahun sebanyak 42 orang (46,7%) dan status pernikahan yang dimiliki dalam penelitian ini yaitu telah menikah sebanyak 70 orang (77,8%).

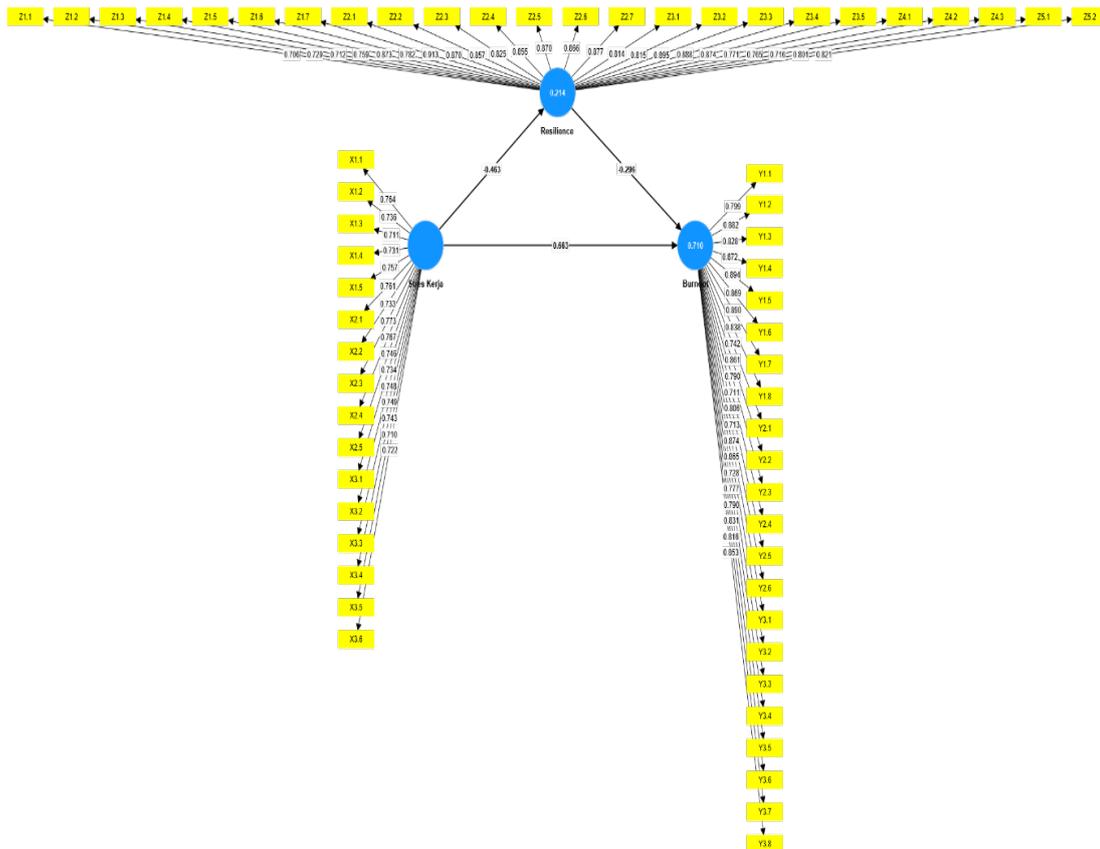
**Tabel 1 Karakteristik Responden**

| <i>Karakteristik</i>             | <i>Frekuensi</i> | <i>Presentase</i> |
|----------------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Jenis Kelamin</b>             |                  |                   |
| <i>Laki-laki</i>                 | 14               | 15,6%             |
| <i>Perempuan</i>                 | 76               | 84,4%             |
| <b>Umur</b>                      |                  |                   |
| <i>&lt;25 Tahun</i>              | 3                | 3,3%              |
| <i>26 – 30 Tahun</i>             | 22               | 24,4%             |
| <i>31 – 35 Tahun</i>             | 34               | 37,8%             |
| <i>36 – 40 Tahun</i>             | 13               | 14,4%             |
| <i>41 – 45 Tahun</i>             | 14               | 15,6%             |
| <i>&gt;45 Tahun</i>              | 4                | 4,4%              |
| <b>Latar Belakang Pendidikan</b> |                  |                   |
| <i>DIII/DIV Keperawatan</i>      | 46               | 51,1%             |
| <i>S1 Keperawatan + Ners</i>     | 44               | 48,9%             |
| <i>S2 Keperawatan</i>            | -                | -                 |
| <b>Status Perkawinan</b>         |                  |                   |
| <i>Menikah</i>                   | 70               | 77,8%             |
| <i>Belum Menikah</i>             | 20               | 22,2%             |
| <b>Masa Kerja</b>                |                  |                   |
| <i>&lt;1 Tahun</i>               | 3                | 3,3%              |
| <i>1 – 5 Tahun</i>               | 42               | 46,7%             |
| <i>6 – 10 Tahun</i>              | 19               | 21,1%             |
| <i>11 – 15 Tahun</i>             | 22               | 24,4%             |
| <i>16 – 20 Tahun</i>             | 2                | 2,2%              |
| <i>&gt;20 Tahun</i>              | 2                | 2,2%              |

(Sumber: Data diolah, 2024)

### Analisis Outer Model

Analisis outer model dapat difungsikan untuk menguji validitas dan reliabilitas pada setiap variabel dalam penelitian ini. Pengujian validitas dibagi menjadi dua, yakni validitas konvergen dan validitas diskriminan yang dievaluasi dengan memeriksa nilai loading, cross loading, dan AVE dari masing-masing variabel. Selain itu, reliabilitas dapat dinilai melalui composite reliability dan Cronbach alpha.



**Gambar 2 Outer Model**

(Sumber: Data diolah, 2024)

Pada gambar 2 dapat dilihat loading factor variabel burnout dengan nilai terkecil diperoleh pada nomor item 2.4 dengan jumlah 0,711 dan loading factor variabel burnout dengan nilai terbesar diperoleh pada nomor item 1.5 dengan jumlah 0,894. Untuk loading factor variabel stres kerja dengan nilai terkecil diperoleh pada nomor item 3.5 dengan jumlah 0,710 dan loading factor variabel stres kerja dengan nilai terbesar diperoleh pada nomor item 2.3 dengan jumlah 0,773. Selanjutnya, untuk loading factor variabel resilience dengan nilai terkecil diperoleh pada nomor item 1.1 dengan jumlah 0,706 dan loading factor variabel resilience dengan nilai terbesar diperoleh pada nomor item 1.7 dengan jumlah 0,913.

Berdasarkan hasil akhir outer loading, dapat dilihat bahwa model menunjukkan semua indikator telah memperlihatkan validitas yang diperlukan karena masing-masing memiliki loading factor di atas 0,6 yang berarti bahwa model mempunyai validitas konvergen yang baik, sehingga semua loading factor variabel burnout, stres kerja, dan resilience dapat diterima.

Salah satu metode alternatif untuk mengevaluasi validitas diskriminan adalah dengan mempertimbangkan nilai Average Variance Extraced (AVE) untuk setiap konstruk menunjukkan seberapa kuat hubungan antara satu konstruk dengan konstruk lain pada model yang sama. Sebuah konstruk dianggap valid apabila nilai AVE-nya melampaui ambang batas 0,5.

Uji reliabilitas dievaluasi dengan memeriksa nilai composite reliability dan cronbach's alpha indikator yang digunakan. Hasil dari kedua nilai tersebut dapat

dianggap reliabel jika nilainya melebihi 0,7.

**Tabel 2 Hasil Analisis Outer Model**

| Variabel    | Average Variance Extraced (AVE) | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Keterangan         |
|-------------|---------------------------------|------------------|-----------------------|--------------------|
| Burnout     | 0,675                           | 0,977            | 0,979                 | Valid dan Reliabel |
| Resilience  | 0,674                           | 0,979            | 0,984                 | Valid dan Reliabel |
| Stres Kerja | 0,552                           | 0,946            | 0,950                 | Valid dan Reliabel |

(Sumber: Data diolah, 2024)

Berdasarkan tabel yang disajikan, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa validitas setiap konstruk telah melampaui ambang batas 0,5. Ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat validitas yang memadai atau dapat diterima.

Selain itu, nilai cronbach's alpha dan composite reliability untuk setiap konstruk melampaui 0,7. Ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk dalam model diestimasi terbukti reliabel atau memenuhi standar yang ditetapkan.

### Analisis Inner Model

Tujuan dari evaluasi model struktural atau inner model adalah mengidentifikasi hubungan antara berbagai variabel dalam sebuah kerangka kerja. Proses evaluasi ini melibatkan penggunaan R-Square dalam mengukur sejauh mana varians variabel endogen yang bisa dijelaskan oleh variabel eksogen, dan penggunaan uji t untuk menilai seberapa signifikan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Dalam konteks analisis menggunakan PLS, penilaian dimulai dengan mengamati nilai R-Square untuk setiap variabel laten yang menjadi variabel dependen. Dibawah ini merupakan hasil estimasi R-Square yang diperoleh dari penggunaan SmartPLS.

**Tabel 3 Hasil Analisis R-square**

| Variabel          | R-Square |
|-------------------|----------|
| <i>Burnout</i>    | 0,710    |
| <i>Resilience</i> | 0,214    |

(Sumber: Data diolah, 2024)

Dari data tersebut, terlihat bahwa nilai R-Square untuk variabel burnout sebesar 0,710 menunjukkan bahwa 71% variabilitas pada variabel burnout dapat dijelaskan oleh variabel resilience. Sementara itu, untuk variabel resilience, nilai R-Square diperoleh sebesar 0,214 artinya 21,4% variabilitas pada variabel resilience dapat dijelaskan oleh variabel burnout.

Berdasarkan tabel 4 mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara resilience dengan burnout, stres kerja terhadap burnout, dan stres kerja terhadap resilience, dengan nilai P value kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel-variabel yang dimaksud memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa resilience memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap burnout, stres kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap burnout, dan stres kerja juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap resilience. Selain

itu, resilience juga memediasi dampak negatif dari stres di tempat kerja terhadap burnout.

Tabel 4 Hasil Analisis Inner Model

|                                      | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistic ( O/STDEV ) | P Values |
|--------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|----------|
| Resilience -> Burnout                | -0,296              | -0,290          | 0,092                      | 3,221                   | 0,001    |
| Stres kerja -> Burnout               | 0,663               | 0,669           | 0,092                      | 7,183                   | 0,000    |
| Stres kerja -> Resilience            | -0,463              | -0,489          | 0,092                      | 5,054                   | 0,000    |
| Stres kerja -> Resilience -> Burnout | 0,137               | 0,140           | 0,049                      | 2,784                   | 0,005    |

(Sumber: Data diolah, 2024)

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Burnout

Berdasarkan analisis Partial Least Squares (PLS), disimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat burnout pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang. Hal ini ditunjukkan dari nilai t-statistik yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,96) dan koefisien jalur yang signifikan sebesar 0,663. Dengan demikian, terdapat hubungan positif antara stres kerja dan burnout pada perawat di RSUD dr. Rasidin Padang.

Dapat disimpulkan, perawat yang mengalami tingkat stres kerja tinggi akan berdampak negatif pada performa rumah sakit. Meskipun stres kerja tidak dapat dihindari, kemampuan dalam mengelolanya akan memberikan dampak positif pada rumah sakit. Namun, jika tidak ditangani dengan baik perawat dapat mengalami kelelahan emosional atau bahkan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dalam perspektif teori Conservation of Resources (COR) yang dikemukakan oleh Hobfoll et al., (2018), tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan burnout karena individu mengalami kehilangan sumber daya secara berkelanjutan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Lee et al., (2021) peningkatan tingkat stres kerja berkorelasi positif dengan peningkatan tingkat burnout yang dialami. Sebaliknya, penurunan stres kerja memiliki potensi untuk mengurangi tingkat burnout pada individu.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Resilience

Menurut analisis PLS, terdapat dampak negatif dan signifikan dari variabel stres kerja terhadap tingkat resilience pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang. Ini dibuktikan dari nilai t-statistik yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,96) dan koefisien jalur yang signifikan sebesar -0,463. Dengan demikian, terdapat hubungan negatif pada tingkat stres kerja dan tingkat resilience pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang.

Dapat disimpulkan bahwa perawat dengan tingkat stres kerja tinggi dan tingkat resilience rendah cenderung memberikan perawatan yang kurang memadai kepada

pasien, menunjukkan perilaku kurang peduli, dan memiliki tingkat kelelahan yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketika tingkat stres kerja rendah pada perawat, maka semakin tinggi kemungkinannya memiliki tingkat resilience yang tinggi. Penanganannya dapat menggunakan berbagai strategi seperti sumberdaya sosial dan pribadi, dukungan sosial, optimisme, dan resilience.

Dalam kerangka teori Conservation of Resources, individu dianggap proaktif dalam menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan sumber daya mereka, termasuk dukungan sosial, karakteristik pribadi, waktu, dan energi untuk menghadapi serta menanggapi stres (Hobfoll et al., 2016). Armstrong et al., (2022) melakukan penelitian yang menunjukkan adanya korelasi negatif antara stres kerja dan resilience. Temuan serupa juga diperoleh oleh Manzanares et al., (2021) yang mendapati hasil pengaruh negatif stres kerja terhadap resilience.

### **Pengaruh Resilience terhadap Burnout**

Menurut hasil analisis Partial Least Squares (PLS), menghasilkan bahwa variabel resilience memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap burnout pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang. Hal ini terungkap dari nilai t-statistik sebesar 3,221 lebih besar dari nilai t-tabel (1,96) dengan koefisien jalur -0,296. Dengan demikian, ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara tingkat resilience dengan tingkat burnout pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang.

Perawat dengan tingkat resilience yang tinggi cenderung menunjukkan kapasitas yang lebih baik dalam menghadapi tekanan dan stres di lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi risiko kelelahan mental dan emosional yang sering dikaitkan dengan burnout. Sebaliknya, rendahnya tingkat resilience pada perawat dapat meningkatkan risiko terjadinya burnout. Konsep Conservation of Resources (COR) menjelaskan bahwa adanya spiral perolehan sumber daya memastikan peningkatan sumber daya secara berkelanjutan, sehingga karyawan dengan tingkat resilience yang tinggi dapat memperoleh sumber daya yang memadai untuk pulih secara efisien dari stres.

Temuan dari penelitian ini serupa dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Cha et al., (2022) menunjukkan adanya dampak signifikan negatif antara resilience terhadap burnout pada perawat. Ferreira & Gomes, (2021) juga menekankan pentingnya resilience sebagai aset yang dapat mengurangi burnout dalam menghadapi situasi yang sangat menegangkan.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Burnout dengan Resilience sebagai variabel mediasi**

Temuan analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam kaitannya dengan tingkat burnout melalui resilience, dengan nilai t-statistik mencapai 2,784 melebihi nilai ambang 1,96 menunjukkan signifikansi variabel tersebut. Koefisien jalur sebesar 0,137 juga menunjukkan pengaruh positif. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dalam sebuah organisasi dapat mengendalikan tingkat burnout dan menurunkan tingkat resilience perawat di RSUD dr. Rasidin Padang.

Teori Conservation of Resources secara rinci menjelaskan bagaimana individu berupaya untuk mencegah kehilangan, mempertahankan, dan memperoleh sumber

daya yang diperlukan untuk mendukung perilaku yang sesuai dengan tuntutan lingkungan. Teori ini menekankan peran penting sumber daya dalam membentuk penilaian individu untuk mengatasi situasi stres dipengaruhi oleh ketersediaan dan manajemen sumber daya yang dimilikinya (Hobfoll et al., 2018). Dengan demikian, peningkatan resilience tidak hanya membantu mengatasi burnout dan stres, tetapi juga berfungsi sebagai kekuatan pendorong untuk menghadapi tantangan secara aktif

Hasil penelitian ini konsisten dengan penemuan studi sebelumnya, seperti dilakukan Cha et al., (2022) yang menunjukkan bahwa resilience berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan burnout pada perawat. Hubungannya dipengaruhi oleh kualitas resilience, menunjukkan bahwa burnout cenderung berkurang ketika tingkat stres kerja rendah dan resilience tinggi. Temuan ini juga mendukung rekomendasi dari penelitian Ryu et al., (2021) yang menyarankan peningkatan upaya dalam meningkatkan resilience sebagai strategi untuk mengurangi burnout.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS4), ditemukan beberapa temuan yang signifikan terkait dampak stres kerja terhadap burnout dengan mempertimbangkan peran mediasi resilience pada perawat di RSUD dr. Rasidin Padang. Temuan tersebut menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout, serta dampak negatif dan signifikan terhadap resilience. Sebaliknya, resilience juga memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap burnout dan berperan sebagai mediator dalam kaitan antara stres kerja dan burnout.

### Implikasi penelitian

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat depersonalisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan secara serius di RSUD dr. Rasidin Padang. Oleh sebab itu, disarankan agar pihak rumah sakit memiliki kemampuan dalam coaching, mentoring, dan konseling untuk mendukung perawat dalam menghadapi masalah ini. Selain itu, peningkatan physical symptoms yang tinggi menandakan perlunya langkah-langkah konkret dari pihak RSUD, seperti evaluasi dan penyesuaian beban kerja, penyusunan jadwal kerja yang seimbang, serta pengurangan stres dan konflik di lingkungan kerja. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa perawat dapat bekerja dengan efisien dan aman dalam memberikan perawatan kepada pasien.

Selanjutnya, rendahnya tingkat resilience, terutama dalam aspek kepemimpinan dan kepercayaan pada naluri seseorang, menyarankan perlunya pihak RSUD memberikan pelatihan kepemimpinan, mendorong inisiatif perawat, dan mewujudkan area kerja yang mendukung serta menyediakan sumber daya yang dibutuhkan bagi perawat. Dengan demikian, upaya ini diharapkan dapat meningkatkan resilience perawat, serta menurunkan tingkat burnout dan stres kerja yang mereka alami.

### Keterbatasan Penelitian dan Saran

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain, penelitian ini hanya melibatkan 90 perawat dari RSUD dr. Rasidin Padang. Selain itu, peneliti juga memfokuskan penelitian pada faktor-faktor yang dianggap memiliki dampak signifikan

terhadap burnout, yaitu stres kerja dan resilience.

Peneliti merekomendasikan untuk peneliti yang akan datang agar mempertimbangkan penelitian lebih lanjut dengan memperluas cakupan variabel yang mempengaruhi burnout, selain dari yang telah diselidiki dalam studi ini. Selain itu, disarankan agar peneliti selanjutnya mendapatkan sampel yang lebih besar atau melibatkan populasi dan sampel yang beragam dengan beberapa institusi serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- An, M., Kim, J. S., Heo, S., Kim, S. H., & Hwang, Y. Y. (2018). Factors affecting sleep quality of clinical nurses working in a hospital. *Korean Journal of Adult Nursing*, 30(2), 126–135. <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.2.126>
- Armstrong, S. J., Porter, J. E., Larkins, J. A., & Mesagno, C. (2022). Burnout, stress and resilience of an Australian regional hospital during COVID-19: a longitudinal study. *BMC Health Services Research*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08409-0>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Burki, T. (2015). How do you deal with burnout in the clinical workplace? *The Lancet. Respiratory Medicine*, 3(8), 3, 610. [https://doi.org/10.1016/S2213-2600\(15\)00287-8](https://doi.org/10.1016/S2213-2600(15)00287-8)
- Çam, O. (2017). Nurses' Resilience and Effective Factors. *Journal of Psychiatric Nursing*. <https://doi.org/10.14744/phd.2017.75436>
- Cha, Y. J., Lee, K. S., Cho, J. H., Choi, I. S., & Lee, D. (2022). Effect of job stress on burnout among nurses responding to COVID-19: The mediating effect of resilience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph19095409>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. In *Human Resources for Health* (Vol. 18, Issue 1). BioMed Central Ltd. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Duarte, I., Alves, A., Coelho, A., Ferreira, A., Cabral, B., Silva, B., Peralta, J., Silva, J., Domingues, P., Nunes, P., Serrão, C., & Santos, C. (2022). The mediating role of resilience and life satisfaction in the relationship between stress and burnout in medical students during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph19052822>
- Epstein, R. M. (2017). What's the opposite of burnout? *Journal of General Internal Medicine*, 32(7), 723–724. <https://doi.org/10.1007/s11606-017-4034-x>
- Ferreira, P., & Gomes, S. (2021). The role of resilience in reducing burnout: A study with healthcare workers during the covid-19 pandemic. *Social Sciences*, 10(9). <https://doi.org/10.3390/socsci10090317>
- Hansez, I., Rusu, D., Firket, P., & Braeckman, L. (2019). *Evolution 2010-2018 du burnout en Belgique et intérêt de l'utilisation conjointe de deux outils de diagnostic*.
- Hetzel-Riggin, M. D., Swords, B. A., Tuang, H. L., Deck, J. M., & Spurgeon, N. S. (2020). Work engagement and resiliency impact the relationship between nursing stress and burnout. *Psychological Reports*, 123(5), 1835–1853. <https://doi.org/10.1177/0033294119876076>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Downloaded from www.annualreviews.org Access provided by University of Reading on 11/13/17. For personal use only. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 5. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>

- Hobfoll, S. E., Tirone, V., Holmgren, L., & Gerhart, J. (2016). Conservation of resources theory applied to major stress. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*, 65–71. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00007-8>
- Iacoviello, B. M., & Charney, D. S. (2020). Cognitive and behavioral components of resilience to stress. In *Stress Resilience: Molecular and Behavioral Aspects*, 23–31. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-813983-7.00002-1>
- Kang, J.-S., & Lim, J.-Y. (2015). Effects of clinical nurses' resilience on job stress and burnout. *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(11), 263–273. <https://doi.org/10.5392/jkca.2015.15.11.263>
- Lee, H., Baek, W., Lim, A., Lee, D., Pang, Y., & Kim, O. (2021). Secondary traumatic stress and compassion satisfaction mediate the association between stress and burnout among Korean hospital nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00636-w>
- Lee, Y. R., Lee, J. Y., Kim, J. M., Shin, I. S., Yoon, J. S., & Kim, S. W. (2019). A comparative study of burnout, stress, and resilience among emotional workers. *Psychiatry Investigation*, 16(9), 686–694. <https://doi.org/10.30773/pi.2019.07.10>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89–100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- Manzanares, I., Sevilla Guerra, S., Lombrana Mencía, M., Acar-Denizli, N., Miranda Salmerón, J., & Martínez Estalella, G. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on stress, resilience and depression in health professionals: a cross-sectional study. *International Nursing Review*, 68(4), 461–470. <https://doi.org/10.1111/inr.12693>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical Teacher*, 39(2), 160–163. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248918>
- O'Connor, L. (2020). How social workers understand and use their emotions in practice: A thematic synthesis literature review. *Qualitative Social Work*, 19(4), 645–662. <https://doi.org/10.1177/1473325019843991>
- Riedl, E. M., & Thomas, J. (2019). The moderating role of work pressure on the relationships between emotional demands and tension, exhaustion, and work engagement: an experience sampling study among nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 414–429. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1588251>
- Roberts, N. J., McAloney-Kocaman, K., Lippiett, K., Ray, E., Welch, L., & Kelly, C. (2021). Levels of resilience, anxiety and depression in nurses working in respiratory clinical areas during the COVID pandemic. *Respiratory Medicine*, 176. <https://doi.org/10.1016/j.rmed.2020.106219>
- Ryu, J.-L., Ju, J.-S., & Kim, S.-H. (2021). The Convergence factors of nurses' character on the burnout: focused on the mediating effects of resilience. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 22(1), 354–362. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.1.354>
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & De Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. In *PLoS ONE*, 12(10). Public Library of Science. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Shamstalab, R., Akbari, B., & Mosavi, S. (2014). The comparison of burnout, psychological well-being and meta-cognitive beliefs in teachers of normal and exceptional schools. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(6), 91.

- Taku, K. (2014). Relationships among perceived psychological growth, resilience and burnout in physicians. *Personality and Individual Differences*, 59, 120–123. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.11.003>
- Tzu-Ching, S. (2020). Occupational burnout. *Archives of Community Medicine and Public Health*, 6(1), 040–041. <https://doi.org/10.17352/2455-5479.000070>
- Yang, H., Magdalena Fernández-Valera, M., & Cao, Z. (2022). The impact of social support and stress on academic burnout among medical students in online learning: The mediating role of resilience. *Frontiers in Public Health*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.938132>
- Zakia, H., Iskandar, S., & Primadi, A. (2022). Perceived effects of COVID-19 pandemic on stress level and its related factors of NICU nurses. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 37(1), 68–86.

### Competing interests

“The author(s) declare(s) that they have no competing interests.”

### Funding

Penelitian ini merupakan penelitian mandiri yang didanai secara pribadi.

### Acknowledgements

“not available”

### About the Authors

Rinda Renggani merupakan seorang mahasiswi pada program studi Manajemen Universitas Negeri Padang dengan bidang peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Mega Asri Zona, SE., M.Sc adalah seorang dosen pada program studi Manajemen Universitas Negeri Padang dengan bidang peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Peneliti dapat dihubungi melalui email [rinda.renggani@gmail.com](mailto:rinda.renggani@gmail.com)

© Rinda Renggani dan Mega Asri Zona (2024).

This article is licensed under a [CC BY 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

**First publication right:** Oikonomia: Jurnal Manajemen

### How to cite

Renggani, R., & Zona, M. A. (2024). Stres kerja dan burnout: Peran mediasi resilience pada perawat di RSUD dr. Rasidin Padang. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 20(2), 151-164. <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v20i2.3639>