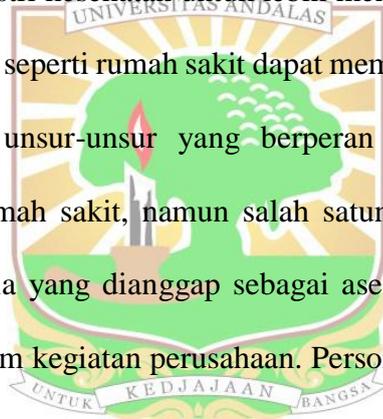


## BAB I

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

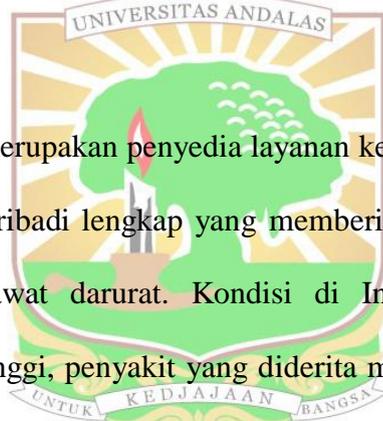
Perkembangan dunia usaha yang pesat menghadirkan tantangan yang unik bagi para pebisnis untuk saling bersaing, termasuk di bidang kesehatan. Tantangan bagi industri kesehatan untuk lebih meningkatkan kualitas layanan agar pelaku ekonomi seperti rumah sakit dapat memberikan kinerja perusahaan yang unggul. Ada unsur-unsur yang berperan dalam menunjang fungsi operasional pada rumah sakit, namun salah satunya yang terpenting adalah sumber daya manusia yang dianggap sebagai aset perusahaan dan memiliki peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Personil rumah sakit memainkan peran penting dalam membangun hubungan antara organisasi, staf, dan pasien.



Perawat merupakan salah satu profesi yang ada di rumah sakit. Karena perawat setiap hari berhubungan langsung dengan pasien, mereka berperan penting dalam memberikan pelayanan medis, dan juga sebagai citra perusahaan, mereka harus selalu dapat menunjukkan perasaan positif di depan pasien. Keperawatan dianggap sebagai profesi yang penuh tekanan karena berhubungan dengan kelompok stres, yaitu pasien dan orang-orang dengan masalah kesehatan (Pamungkas & Sridadi, 2020).

Sebagian besar tenaga kesehatan adalah perawat, sehingga peran perawat sangat strategis. Perawat adalah sumber daya terpenting dalam memberikan pelayanan di rumah sakit, dan perawat menyediakan 80% layanan

medis di hampir setiap negara. Perawat sebagai pemberi pelayanan asuhan merupakan garda terdepan dalam pelayanan di rumah sakit dan perawat siap memberikan asuhan dalam waktu 24 jam. Dalam fungsinya sebagai tenaga medis profesional, tenaga keperawatan selalu berada di seluruh bagian rumah sakit, baik secara fungsional maupun struktural. Oleh karena itu, kualitas pelayanan medis ditentukan oleh kualitas pelayanan keperawatan (Sitepu, 2020).



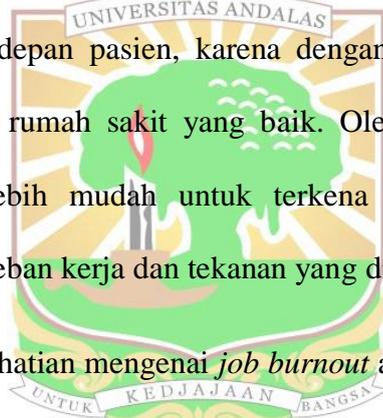
Rumah sakit merupakan penyedia layanan kesehatan yang menyediakan layanan kesehatan pribadi lengkap yang memberikan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan rawat darurat. Kondisi di Indonesia, angka kesakitan masyarakat masih tinggi, penyakit yang diderita masyarakat dirawat di rawat jalan dan rawat inap. Oleh karena itu, perawat di bangsal rumah sakit berisiko mengalami *job burnout* (Liana, 2020).

Menurut Merdiaty & Aldrin (2020) *job burnout* adalah masalah kritis dalam lingkungan bisnis yang memiliki efek buruk pada kesehatan karyawan dan kinerja organisasi. *Job burnout* dalam sistem perawatan kesehatan didefinisikan sebagai respons terhadap stresor berkelanjutan yang dialami oleh profesional kesehatan baik di tingkat individu maupun organisasi. *Job burnout* terdiri dari berbagai faktor seperti kelelahan mental dan depersonalisasi, serta penurunan prestasi diri. Selain efek berbahaya dari kelelahan pada pekerja individu (tidur tidak teratur, kecemasan, depresi, suasana hati, masalah kesehatan, dan lain-lain), kelelahan juga berdampak buruk pada fasilitas kesehatan dan kemampuannya secara keseluruhan (Bruria et al., 2022).

Istilah *job burnout* menggambarkan suatu bentuk stres terhadap kerja yang pertama kali diciptakan oleh Herbert Freudenberger dalam *Journal of Psychology* pada tahun 1974. *Job burnout* digambarkan sebagai sindrom yang dimulai dengan gejala kelelahan mental dan fisik yang ekstrem (Kusumawati & Dewi, 2021). Menurut Atmaja & Suana (2019) *Job burnout* bisa menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak dapat memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Tingginya tingkat stres yang dialami karyawan membuat mereka lebih rentan mengalami *job burnout*. Efek dari *job burnout* menurut penelitian Liana (2020) adalah penurunan produktivitas kerja manusia. Dengan kata lain, potensi yang dimilikinya terhambat. Selain itu, bentuk resistansi terhadap pekerjaan mengakibatkan produktivitas diri menjadi tidak efektif dan iklim emosional di tempat kerja tidak menguntungkan. Jika dibiarkan, kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik, mental dan emosional.

*Job burnout* juga merupakan suatu keadaan lelah atau frustrasi yang disebabkan oleh prestasi rendah yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku yang menyebabkan seseorang secara psikologis menarik diri dari pekerjaan, biasanya seseorang yang cenderung menjauhkan diri atau bersikap sinis terhadap klien. (Ramadhi et al., 2021). *Job burnout* telah dianggap sebagai bahaya dalam pekerjaan bagi orang-orang yang bekerja di layanan kesehatan (Maslach dan Leiter, 2016). Dalam penelitian Abram & Jacobowitz (2021) *job burnout* pada petugas kesehatan dikaitkan dengan efek kesehatan yang merugikan, hari kerja yang terlewatkan, tingkat turnover yang tinggi dan kurangnya efektivitas dalam pengaturan kerja, dan kepuasan kerja yang rendah.

Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang merupakan Rumah sakit bernuansa Islami yang berdiri dan dikelola di bawah naungan Aisyiyah Wilayah Sumatera Barat. RSUD Aisyiyah Padang berkomitmen akan memberikan pelayanan kesehatan terbaik untuk umat. Perawat mempunyai peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan Kesehatan kepada pasien. Selain itu perawat juga dituntut agar dapat menunjukkan sikap dan perasaan positif di depan pasien, karena dengan melakukan hal itu dapat mencerminkan citra rumah sakit yang baik. Oleh sebab itu perawat RSUD Aisyiyah Padang lebih mudah untuk terkena gejala *job burnout* yang disebabkan karena beban kerja dan tekanan yang diberikan.



Kurangnya perhatian mengenai *job burnout* akan berdampak buruk bagi individu perawat maupun bagi pihak rumah sakit. Untuk memperjelas dan mengetahui fenomena gejala *job burnout*, penulis melakukan studi awal terhadap 10 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang dengan menyebarkan kuesioner terkait gejala *job burnout*. Pengolahan data nantinya mengikuti cara pengolahan yang telah dilakukan Yuliani (2018). Hasil dari kuesioner tersebut akan dikelompokkan menjadi tiga kriteria yaitu kriteria sangat berat, berat dan sedang, sebagaimana tergambar pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Fenomena *job burnout* perawat**  
**Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang**

No	Dimensi	Jumlah Item	Jawaban (F)					Jumlah skor rata-rata	Skor Maksimal	Persentase Rata-rata	Kriteria
			SS	S	J	P	TP				
1	Kelelahan Emosional	5	13	23	8	6	0	193	250	77%	Sangat Berat
2	Depersonalisasi	5	0	16	18	15	1	148	250	59%	Sedang
3	Penurunan Prestasi Diri	8	0	27	30	23	0	244	400	61%	Berat

**Jumlah Skor = Nilai x F**

**Jumlah Skor Rata-rata = Total Jumlah Skor**

**Skor Maksimal = Jumlah Skala x Jumlah Responden x Jumlah item**

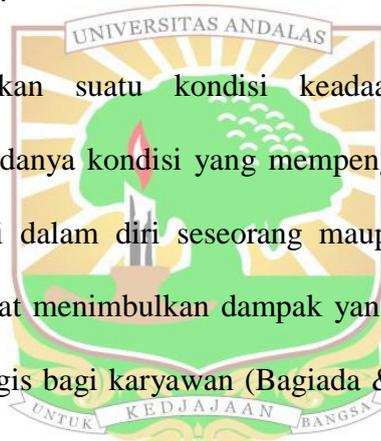
**Persentase Rata-rata = Jumlah Skor Rata-rata : Skor Maksimal x 100%**

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan hasil studi awal yang penulis lakukan, secara keseluruhan jawaban perawat dapat menandakan bahwa adanya gejala *job burnout* di RSU Aisyiyah Padang. Hal ini dapat dilihat dari kelelahan yang dialami oleh perawat Rumah Sakit Aisyiyah Padang. Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dimensi kelelahan emosional adalah dimensi yang paling tinggi persentase rata-rata sebesar 77%, dan termasuk kategori sangat berat. Sedangkan dimensi yang termasuk kategori berat adalah dimensi penurunan prestasi diri dengan persentase rata-rata sebesar 61%, dan dimensi yang termasuk kategori sedang adalah dimensi depersonalisasi dengan persentase rata-rata sebesar 59%.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi munculnya gejala *job burnout*, salah satunya dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebih dan tingkat resiliensi yang rendah (Santoso, 2021). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Atmaja & Suana (2019) menyatakan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *job burnout* karyawan. Selain itu, penelitian Hao et al. (2015) juga mengungkapkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh resiliensi terhadap *job burnout*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja dan resiliensi terhadap *job burnout*.

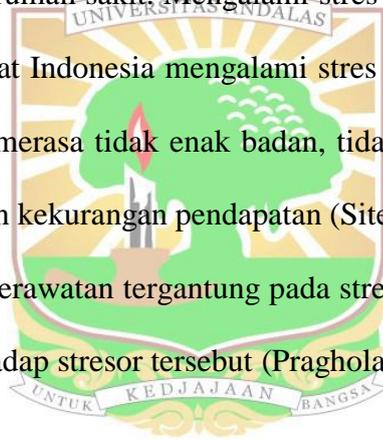


Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan (Bagiada & Netra, 2019). Stres dapat muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres (Indrawan et al., 2022).

Menurut Rhamdani & Wartono (2019) stres kerja merupakan akibat dari tuntutan kerja yang melebihi kemampuan seseorang untuk menghadapi dan membangkitkan berbagai respon fisiologis, psikologis, dan perilaku. Pekerjaan seorang perawat adalah profesi yang sangat menegangkan sehingga menimbulkan stres yang tinggi. Perawat di tempat kerja berhubungan langsung dengan berbagai jenis pasien yang telah didiagnosis sakit dengan reaksi yang berbeda. Tingginya stres yang dialami perawat dalam bekerja membuat mereka

bosan dan jenuh. Hal ini pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja, serta kinerja perawat dan kualitas perawatan yang mereka berikan (Sitepu, 2020).

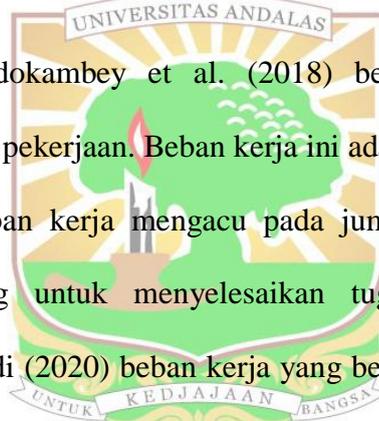
Penyebab stres dalam profesi keperawatan terkait dengan interaksi dengan pasien dan profesi kesehatan lain. Perawat lebih sibuk daripada profesi lainnya yang ada di rumah sakit. Mengalami stres adalah pengalaman pribadi dan subjektif. Perawat Indonesia mengalami stres kerja dengan gejala seperti sering sakit kepala, merasa tidak enak badan, tidak nyaman, kurang istirahat akibat kerja keras dan kekurangan pendapatan (Sitepu, 2020). Stres kerja dalam pekerjaan keperawatan tergantung pada stresor di dalam unit kerja dan respons mereka terhadap stresor tersebut (Pragholapati, 2020).



Stres kerja sebagai respons adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik atau melalui proses psikologis individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa eksternal yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik khusus pada seseorang. Selanjutnya stres kerja tidak dapat dihindari, tetapi stres kerja dapat dikurangi dan dikelola agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi seseorang. Stres kerja jika dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong dan meningkatkan intensitas kerja. Sedangkan jika tidak dikelola dengan baik stres kerja akan menimbulkan masalah yang berdampak negatif bagi individu maupun perusahaan (Dewi & Riana, 2019).

Pada akhir Mei 2019, *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa *job burnout* termasuk dalam kategori penyakit terkait pekerjaan yang

disebut dengan sindrom yang penyebabnya adalah adanya stres yang tidak terkendali di tempat kerja. *Job burnout* yang dialami individu dapat muncul karena adanya beban kerja yang berlebihan dan dapat mempengaruhi tenaga serta performa kerja seseorang. Beban kerja yang tidak konsisten dan intens terhadap keterampilan dan potensi karyawan dapat menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *job burnout* pada karyawan (Afrianty & Dewi, 2022).



Menurut Dondokambey et al. (2018) beban kerja mengacu pada intensitas penugasan pekerjaan. Beban kerja ini adalah sumber tekanan mental bagi karyawan. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Dalam penelitian Pamungkas & Sridadi (2020) beban kerja yang berlebihan adalah bagian dari stres di tempat kerja. Stres di tempat kerja adalah fenomena serius yang terkait dengan karakteristik tempat kerja yang mengancam pekerja. Tuntutan pekerjaan ini bisa menjadi sumber utama stres di tempat kerja jika pekerja tidak tahu bagaimana mengatur diri mereka sendiri untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka.

Perawat mengalami beban kerja tertinggi dibandingkan dengan perawatan medis darurat, staf pendukung, dan bahkan profesional medis lainnya seperti dokter. Menurut Needham, beban kerja keperawatan adalah waktu yang diperlukan untuk melakukan keperawatan secara “langsung” dan “tidak langsung” serta aktivitas lainnya. Menurut Kokoroko & Sanda (2019) para peneliti telah menghubungkan sifat menuntut pekerjaan perawat untuk faktor-faktor yang terdiri dari interupsi kerja, prosedur, dan proses yang terlibat

dalam merawat pasien, jam kerja yang diperpanjang, dan ketidakpastian terkait pekerjaan. Selain itu, perawat sering menghadapi tantangan emosional yang dihasilkan dari pengambilan keputusan penting di bawah tekanan yang memakan waktu dan merawat pasien yang krisis.

Terlalu banyak pekerjaan menyebabkan produktivitas karyawan rendah, kurang fokus pada pekerjaan, kehadiran yang buruk, dan terlalu banyak pikiran yang mempengaruhi kinerja. *Job burnout* terjadi ketika sumber daya dan keterampilan yang dibutuhkan tidak mencukupi untuk memenuhi permintaan pekerjaan (Lan et al., 2018). Who menjelaskan bahwa beban kerja mempengaruhi perkembangan *job burnout*. Penelitian Dewi & Riana (2019) lebih lanjut menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Gejala *job burnout* pada perawat dapat dikaitkan dengan beban kerja, hasilnya menandakan adanya hubungan positif antara beban kerja dan *job burnout* perawat (Nabila Khairunnisa Gilang Indryan & Suhana, 2022).

Masalah beban kerja dan stres kerja mempengaruhi tingkat *job burnout* seseorang di tempat kerja. Stres kerja dikaitkan dengan terjadinya peningkatan beban kerja (Atmaja & Suana, 2019). Penelitian Kusumawati & Dewi (2021) mengatakan bahwa stres kerja yang berkelanjutan dengan keadaan emosi yang tidak stabil secara tidak langsung akan menyebabkan terjadinya *job burnout* dalam bekerja. Stres kerja tidak hanya berdampak negatif terhadap kesehatan perawat, tetapi juga kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan pekerjaan (Pamungkas & Sridadi, 2020). Menurut Saptarani et al. (2022) perawat yang diberi beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi hasil kesehatan,

motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, kegagalan dalam bertindak membantu pasien, dan bahkan menoleransi kelalaian atau kematian pasien.

Adapun fenomena mengenai beban kerja perawat Rumah Sakit Aisyiyah Padang dapat dilihat pada tabel jumlah kunjungan pasien Rumah Sakit Aisyiyah Padang tahun 2021-2022, seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Kunjungan Pasien Tahun 2020-2022**

No	Jumlah Kunjungan Pasien	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Pasien Poliklinik	21.994	24.489	27.390
2	Pasien UGD	2.344	2.640	3.367
3	Jumlah Pasien Perkamar	2.092	2.456	1.925
4	Laporan Kebidanan	920	915	586
<b>TOTAL</b>		<b>27.350</b>	<b>30.500</b>	<b>33.268</b>

Sumber: RSUD Aisyiyah Padang Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa total jumlah kunjungan pasien tahun 2020 yaitu sebanyak 27.350 pasien, 2021 sebanyak 30.500 pasien, dan pada tahun 2022 total jumlah kunjungan pasien adalah 33.268 pasien. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kenaikan jumlah kunjungan pasien setiap tahunnya. Namun dengan meningkatnya jumlah kunjungan pasien di RSUD Aisyiyah Padang, jumlah perawat yang bekerja selama 3 tahun tersebut justru semakin berkurang, yaitu 56 perawat tahun 2020, 53 perawat tahun 2021 dan 48 perawat pada tahun 2022. Dengan meningkatnya jumlah kunjungan pasien dan jumlah perawat yang justru semakin berkurang, hal tersebut akan menyebabkan tingginya tingkat beban kerja yang dialami perawat RSUD Aisyiyah Padang.

Adapun dampak tidak sehat dari *job burnout* pada profesi medis telah menyebabkan panggilan bagi American Nurses Association's (ANA) serta Institut Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk memeriksa faktor-faktor yang dapat mengurangi atau mencegah perkembangan *job burnout* pada petugas kesehatan. Idealnya, ini harus mencakup strategi untuk meningkatkan ketahanan atau resiliensi dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Card et al., 2019). Menurut Park & Jung (2021) resiliensi adalah proses bawaan yang dinamis untuk memberdayakan dan pulih dari stres kerja, dan dapat dipengaruhi oleh faktor pribadi dan terkait pekerjaan. Penelitian Redityani & Susilawati (2021) menyatakan bahwa resiliensi adalah kemampuan individu untuk menghadapi dan mengatasi pengalaman negatif. Resiliensi dapat memainkan peran dalam pengembangan *job burnout* pada individu. Ini karena dimensi yang ada dalam resiliensi berkorelasi negatif dengan dimensi yang ada dalam *job burnout*.

Menurut Putra (2021) Resiliensi merupakan usaha mengetahui, mendefinisikan dan mengukur kekuatan individu untuk bertahan dan berkembang pada kondisi yang menekan dan berusaha untuk kembali pulih. Tanda seorang memiliki resiliensi adalah percaya diri, pandai berkomunikasi, memiliki penyesuaian diri yang baik, mandiri, penuh perhatian, senang membantu sedangkan pekerja yang tidak memiliki resiliensi susah fokus dalam bekerja, lambat dalam bekerja, susah bersosialisai dengan staf lain, tidak fleksibel, dan tekanan dalam bekerja sangat tinggi.

Resiliensi dapat membantu mengurangi dampak negatif pada profesional yang bekerja dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk mengatasi situasi sulit. Resiliensi di tempat kerja adalah sarana untuk membantu individu beradaptasi dengan lingkungan stres seperti perawat (Asih et al., 2019). Individu yang memiliki resiliensi dapat mengatasi stres dan perbedaan lingkungan. Perawat yang resilien cenderung untuk lebih kuat dan lebih kecil kemungkinannya untuk sakit ketika dihadapkan pada tuntutan dan beban kerja (Pragholapati, 2020).

Individu dalam organisasi yang memiliki resiliensi melihat kesulitan yang muncul sebagai peluang untuk mengembangkan diri mereka lebih jauh dan menjadi antusias untuk melakukan pekerjaan mereka meskipun dalam situasi yang penuh dengan tekanan. Resiliensi bukan hanya kemampuan individu untuk beradaptasi dengan situasi sulit, tetapi juga kekuatan individu untuk memperjuangkan kesehatan agar proses beradaptasi dengan lingkungan tidak menjadi maladaptasi. Berbeda dengan individu *nonresilient*, individu berperilaku kaku, tidak tepat, dan maladaptasi dalam situasi sulit (Siliyah & Hadi, 2021).

Resiliensi mengaktifkan energi internal positif perawat, dan itu adalah atribut utama yang mempengaruhi kualitas perawatan dan efisiensi organisasi. Perawat dengan tingkat resiliensi yang lebih tinggi secara aktif memanfaatkan sumber daya internal dan eksternal untuk mengatasi kesulitan dan meminimalkan efek negatif dari stres dan untuk meningkatkan kualitas serta menghasilkan kinerja yang baik dalam pekerjaan keperawatan. Namun, ketika

tingkat resiliensi perawat rendah, kemampuan untuk mengelola stres secara efektif menurun, yang mengarah kepada konsekuensi negatif seperti kelelahan dan tingginya turnover (Dordunoo et al., 2021). Oleh karena itu, sangatlah penting pengaruh resiliensi terhadap *job burnout* perawat rumah sakit agar tetap fokus saat melakukan perawatan pada pasien. Namun tekanan dan stres yang dialami perawat dapat menyebabkan perawat memiliki resiliensi yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi Terhadap *Job burnout* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Perawat RSUD Aisyiyah Padang.**

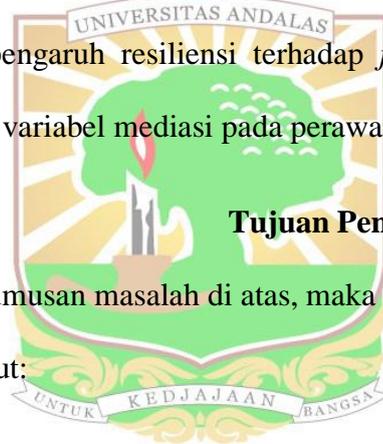


### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk mempermudah penganalisaan dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada perawat RSUD Aisyiyah Padang?
2. Bagaimana pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pada perawat RSUD Aisyiyah Padang?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *job burnout* pada perawat RSUD Aisyiyah Padang?

4. Bagaimana pengaruh resiliensi terhadap *job burnout* pada perawat RSUD Aisyiyah Padang?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *job burnout* pada perawat RSUD Aisyiyah Padang?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *job burnout* melalui stress kerja sebagai variabel mediasi pada perawat RSUD Aisyiyah Padang?
7. Bagaimana pengaruh resiliensi terhadap *job burnout* melalui stress kerja sebagai variabel mediasi pada perawat RSUD Aisyiyah Padang?



### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

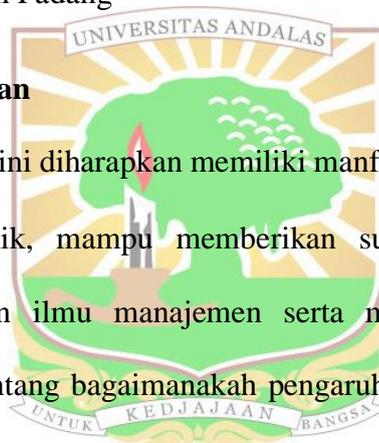
1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada perawat RSUD Aisyiyah Padang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh resiliensi terhadap stress kerja pada perawat RSUD Aisyiyah Padang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *job burnout* pada perawat RSUD Aisyiyah Padang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh resiliensi terhadap *job burnout* pada perawat RSUD Aisyiyah Padang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *job burnout* pada perawat RSUD Aisyiyah Padang

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *job burnout* melalui stress kerja sebagai variabel mediasi pada perawat RSUD Aisyiyah Padang
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh resiliensi terhadap *job burnout* melalui stress kerja sebagai variabel mediasi pada perawat RSUD Aisyiyah Padang

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi akademik, mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu manajemen serta menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang bagaimanakah pengaruh beban kerja dan resiliensi terhadap *job burnout* dengan stress kerja sebagai variabel mediasi
2. Bagi penulis, untuk mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama perkuliahan dan menuangkan hasil pemikiran kedalam sebuah karya tulis ilmiah (tesis)
3. Bagi peneliti lain, dapat memberi manfaat untuk memperluas gambaran dalam penulisan tesis. Bisa menjadi studi pembanding maupun penunjang dalam penelitian selanjutnya.
4. Bagi RSUD Aisyiyah Padang, diharapkan dapat memberikan manfaat dan berkontribusi bagi organisasi agar dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan kepada RSUD Aisyiyah Padang yang berhubungan dengan beban kerja, resiliensi, stres kerja dan *job burnout*.



## **Ruang Lingkup Pembahasan**

Untuk membuat penulisan ini lebih mudah, lebih fokus dan lebih baik dilakukan, kita perlu membuat batasan untuk masalah tersebut. Ruang lingkup masalah yang diuraikan dalam penelitian ini adalah mengenai *job burnout*. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *job burnout*, namun peneliti hanya membahas tentang beban kerja dan resiliensi, serta menambahkan stres kerja sebagai variabel mediasi.

## **Sistematika Penelitian**

Sebagai pedoman dalam penelitian ini dibuat sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini membahas dasar atau teori-teori yang akan digunakan di dalam melakukan pembahasan yang telah dikemukakan, kemudian berisi telaah penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan pengembangan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Berisi metode yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian ini mencakup jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, defenisi operasional variabel, teknik analisa data

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang analisis hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah diolah menggunakan aplikasi pengolahan data.

## **BAB V: PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, implikasi penelitian, keterbatasan, dan saran yang diberikan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

