

Resiliensi Sebagai Mediator Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout* Kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan

Atrianah¹, Cempaka Putrie Dimala^{2*}, Christina Rahayu Wulandari³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang
E-mail korespondensi: ^{2*}cempaka.putrie@ubpkarawang.ac.id

Keywords: *burnout, education personnel, lecturers, resilience, stress*

Abstract

Jobs that involve services, such as police, nurses, teachers, sales, and other jobs that require service, are prone to tension, causing stress for a long time and burnout occurs. This research aim to identify whether resilience can be a mediator variable in the effect of work stress on burnout that occurs in lecturers and education staff. The subjects chosen for this study were lecturers and educational staff at University X with a total sample of 152 people. The quantitative method is used for conducting this research. Data were collected through the Perceived Stress Scale-10 (PSS-10) questionnaire, the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Chinese version of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) modified by Yu & Zhang. The findings of this research indicate a statistically significant positive influence of the work stress variable on the burnout variable, as supported by a p-value of <0.001, with an effect size of 31.3%. In addition, resilience is proven to be a mediator variable in the effect of work stress on burnout with $p = 0.006$ ($p < 0.050$), with the value of the effect of work stress on burnout after being mediated by the resilience variable to 19.1%. For future researchers, they should continue this research by finding out other variables that mediate the effect of stress on burnout, increasing the variation of the sample and paying attention to sample diversity.

Kata kunci: *burnout, dosen, resiliensi, stres, tenaga kependidikan*

Abstrak

Pekerjaan yang melibatkan bidang jasa, seperti polisi, perawat, guru, sales, maupun pekerjaan lain yang membutuhkan pelayanan, rentan terhadap ketegangan sehingga menimbulkan stres dalam waktu yang lama dan terjadi *burnout*. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah mengidentifikasi resiliensi dapat menjadi variabel mediator pada pengaruh stres kerja terhadap *burnout* yang terjadi pada dosen dan tenaga kependidikan. Subjek yang dipilih untuk riset ini merupakan dosen serta tenaga akademik di

Universitas X pada sampel sejumlah 152 orang. Metode untuk melakukan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuisioner *Perceived Stress Scale-10* (PSS-10), *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dan *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) versi Cina yang dimodifikasi oleh Yu & Zhang. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *burnout* dibuktikan dari nilai $p < 0.001$, dengan nilai pengaruh sebesar 31,3%. Selain itu resiliensi terbukti dapat menjadi variabel mediator pada pengaruh stres kerja terhadap *burnout* dengan $p = 0.006$ ($p < 0.050$), dengan nilai pengaruh stres kerja terhadap *burnout* setelah di mediasi oleh variabel resiliensi menjadi 19,1%. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah melanjutkan penelitian ini dengan mencari tahu variabel lain yang memediasi pengaruh stres terhadap *burnout*, memperbanyak variasi dari sampel serta memperhatikan keberagaman sampel.

Sitasi: Atrianah, Dimala, C. P., & Wulandari, C. R. (2023). Resiliensi Sebagai Mediator Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout* Kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(2), 380-393. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i2.4155>

Pendahuluan

Pekerjaan yang melibatkan bidang jasa, seperti polisi, perawat, guru, sales, maupun pekerjaan lain yang membutuhkan pelayanan, rentan terhadap ketegangan sehingga menimbulkan stres kerja dalam waktu yang lama dan terjadi *burnout* (Rahman, 2007). Kreitner dan Kinicki (2004) menunjukkan bahwa secara psikologis yang menjadi salah satu hasil dari stres kerja yaitu *burnout*. Dua pemicu jenuh atau *burnout* seseorang di antaranya yaitu faktor individu serta faktor situasional. Variasi dan unsur pekerjaan serta tipe organisasi merupakan faktor kondisional. Sementara faktor individu yaitu meliputi karakteristik personal serta mentalitas terhadap pekerjaan. Kedua faktor di atas sangat mungkin menjadi penyebab stres kerja. Pada periode yang panjang, paparan stres kerja dalam konteks yang menuntut tingkat emosi yang intens dapat menyebabkan timbulnya kondisi *burnout* pada individu (Maslach, dkk., 2001).

Berdasarkan data pada bagian kepegawaian dan data bagian akademik per Februari 2023 pada Universitas X yang diteliti dalam penelitian ini, menyebutkan bahwa

jumlah rasio dosen mahasiswa melebihi dari yang seharusnya sesuai dengan peraturan Dirjen Dikti. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 5 mahasiswa, diperoleh hasil bahwa 1 mahasiswa menyatakan pernah mengalami pelayanan yang cukup lama pada bagian keuangan kemudian 2 mahasiswa menyatakan mendapatkan respon dari dosen yang lama ketika dihubungi di luar jam kerja dan 5 mahasiswa atau keseluruhannya menyatakan pernah mendapati dosen yang sudah terlihat kelelahan ketika mengajar di kelas malam, tetapi, tidak dapat diabaikan fakta bahwa ada beberapa pengajar yang tetap berenergi dan tampak segar.

Lebih lanjut menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada dosen dan tenaga kependidikan sebanyak 6 orang menunjukkan bahwa: a) semuanya mengaku mengalami pekerjaan menumpuk di waktu yang sama dan harus diselesaikan sesegera mungkin. Salah satu kondisi yang menyebabkan stres kerja yaitu situasi penuh tekanan (Marks, Muray dan Evans, 2002). b) Empat orang setuju bahwa jumlah mahasiswa yang banyak membuat pekerjaan melampaui kemampuan. Penyebab stres kerja termasuk kondisi lingkungan yang dinilai potensial melebihi kemampuan individu untuk mengatasi berdasarkan penelitian sebelumnya (Christyani, D, Dewi, M., 2009). c) Lima orang mengaku pernah berada dalam kondisi cukup lama dalam membalas pesan ketika dihubungi oleh mahasiswa yang mengkonfirmasi jadwal atau menghubungi via pesan teks maupun telepon diluar jam kerja karena dirasa mengganggu kehidupan pribadi. Hal tersebut selaras dengan Fisher dkk., (2009) jika pekerjaan dan kehidupan pribadi sudah tidak ada batasan lagi maka dapat merusak keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) para individu. d) Enam orang atau keseluruhannya setuju bahwa pernah berada dalam kondisi stres dikarenakan pekerjaan. e) Tiga orang dosen mengaku pernah merasa kelelahan dan kurang berenergi ketika mengajar di kelas malam. f) Tiga orang mengaku merasa *burnout*, sisanya 3 orang mengaku tidak merasa *burnout* karena merasa memiliki sesuatu yang dapat dilakukan guna menanggulangi stres kerja ketika dirasa mulai mengganggu. Banyaknya tuntutan pekerjaan telah menyebabkan dampak yang berbeda terhadap tenaga kependidikan dan dosen.

Burnout terjadi kepada individu yang mengalami kelelahan fisik, kelelahan emosional, serta psikologis di atas rata-rata (Duarte dkk., 2020). *Burnout* dapat memicu penurunan produktivitas pekerja, yang merupakan *output* dari usaha yang melampaui batas dalam bekerja dengan peluang untuk *recovery* yang sedikit (Talaee dkk., 2022). Stres kerja muncul dari interaksi pekerjaan dengan personal pemangku jabatan yang dapat dilihat melalui transformasi personal yang mendorong penyimpangan fungsi individu dari normal (Beehr dan Newman, dalam Luthan 2011). Penelitian oleh Satrio (2014) menyatakan adanya hubungan langsung yang signifikan antara stres kerja dan kondisi jenuh, yang mana ketidakmampuan individu untuk mengantisipasi stres dalam konteks pekerjaan mampu berdampak pada aspek-aspek kehidupan keseharian yang akhirnya mengarah pada fase kelelahan kerja, atau *burnout*. Pada sisi lain terdapat tinjauan dalam penelitian yang tidak selaras dengan pernyataan diatas, yaitu penelitian Khamisa dkk., (2013) yang menyebutkan bahwa pengaruh antara stres kerja terhadap *burnout* memiliki nilai yang rendah. Perihal demikian disebutkan bahwa variabel tingkat stres kerja tidak linear mempengaruhi variabel *burnout* sesuai penelitian yang diterapkan oleh (Fanani dkk., 2020). Hal ini dapat dilihat bahwa analisa pengaruh dari kedua konstruk tersebut belumlah menunjukkan hasil yang konsisten. Dinamika hubungan stres kerja, terhadap *burnout* dalam pemaparan di atas yang dijelaskan melalui penelitian-penelitian sebelumnya, masih ada hasil temuan penelitian yang belum konsisten antara variabel stres kerja terhadap *burnout*. Diperlukan penelitian lanjutan untuk dapat memberikan kejelasan pengaruh variabel stres kerja terhadap *burnout*.

Resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk mengatasi stres yang bergantung dari tiap individu dalam menyesuaikan diri akan adanya perubahan-perubahan dalam kehidupan sehari-hari (Febrianti, 2014). Individu dengan tingkat resiliensi tinggi dapat menjaga perasaan optimis, positif, memahami pengontrolan dan keyakinan diri yang berhubungan dengan pemecahan suatu masalah (Febrianti, 2014). Penelitian oleh Febrianti (2014) menyatakan bahwa resiliensi dapat berperan sebagai mediator. Penelitian oleh Kusuma (2021) menyatakan bahwa resiliensi terbukti menjadi

variabel mediator pengaruh *fear of covid-19* terhadap *burnout*, Penelitian oleh Tumarni (2022) menyatakan bahwa *fear of covid-19* merupakan penyebab terjadinya stres kerja. Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *burnout* dan apakah resiliensi dapat berperan sebagai mediasi pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada dosen dan tenaga kependidikan.

Metode

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dalam upaya menguji hipotesis yang telah disusun. Variabel independen yaitu stres kerja, variabel dependen yaitu *burnout* dan variabel intervening dalam hal ini adalah mediator yaitu resiliensi.

Subjek Penelitian

Partisipan penelitian ini terdiri dari 152 dosen dan tenaga kependidikan di universitas X dengan jumlah partisipan dosen sebanyak 105 orang (69%), sedangkan sisanya adalah tenaga kependidikan sebanyak 47 orang (31%). Dalam menentukan total sampel dalam penelitian ini memanfaatkan tabel Krejcie. Pada kalkulasi sampel, Krejcie berbasis dari kekurangan 5% sehingga kepercayaan 95% terhadap populasi diperoleh sebagai representatif. Dengan menggunakan rumus tabel Krejcie dari total populasi sebanyak 252 tenaga kependidikan dan dosen, maka total sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini sejumlah 152 responden.

Instrumen Penelitian

Studi ini memanfaatkan data primer yang diperoleh lewat distribusi kuesioner yang mengadopsi format skala likert. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat ukur *Perceived Stress Scale-10* (PSS-10) yang dikembangkan oleh Cohen (1983) dengan disesuaikan ke dalam versi bahasa Indonesia oleh Gimon (2020) untuk menilai tingkat stres dengan total 10 item pertanyaan terdiri dari 3 aspek yaitu *feeling of*

unpredictability (perasaan yang tidak dapat diprediksi), *feeling of uncontrollability* (perasaan tidak terkontrol dan *feeling of overloaded* (perasaan tertekan).

Alat ukur *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang ditemukan oleh Maslach dan Jackson (1981) yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Dimala dkk., (2023) untuk mengukur tingkat *burnout* dengan total 22 item pertanyaan yang terdiri dari tiga aspek yaitu *Exhaustion* (kelelahan), *cynicism* (sinisme) dan *ineffectiveness* (ketidakefektifan). Serta alat ukur *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) versi Cina yang disesuaikan oleh Yu & Zhang (2007) yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Dimala dkk., (2023) untuk mengukur resiliensi dalam diri dengan total 25 item pertanyaan yang terdiri dari 3 aspek yaitu *tenacity* (kegigihan), *strength* (kekuatan) dan *optimism* (optimisme). Masing-masing alat ukur sudah berhasil dilakukan uji coba (tryout) kepada 30 dosen dan tenaga kependidikan dengan hasil menunjukkan nilai reliabilitas ($\alpha = 0,790$) untuk alat ukur PSS-10, ($\alpha = 0,956$) untuk alat ukur MBI, dan ($\alpha = 0,974$) untuk alat ukur CD-RISC sehingga berdasarkan nilai reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa instrumen ini reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis Data

Uji hipotesis digunakan sebagai teknik untuk menganalisis data yang menunjukkan pengaruh dari setiap variabel dan diolah menggunakan bantuan aplikasi JASP versi 0.16.4.0 menggunakan analisis jalur atau *path analysis*. Uji koefisien determinasi digunakan sebagai teknik untuk menganalisa data yang menunjukkan presentase pengaruh dari setiap variabel dan diolah menggunakan aplikasi JASP versi 0.16.4.0.

Hasil

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Sig.</i>	<i>Std Deviation</i>
Stres	0.200	5.728
Resiliensi	0.200	6.452
<i>Burnout</i>	0.200	5.728

Berdasarkan tabel 1 yang memuat hasil analisis uji normalitas pada data sampel variabel stres kerja, *burnout* dan resiliensi yang berjumlah 152 orang dengan menggunakan uji normalitas kolmogorov-smirnov mendapatkan hasil *Sig* = 0.200. Maka data dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dengan mengacu pada kaidah normalitas nilai *Sig*.> 0.050.

Tabel 2.
Hasil Uji Linearitas

	<i>Sig. Linearity</i>
Stres terhadap <i>Burnout</i>	0.000
Resiliensi terhadap <i>Burnout</i>	0.000
Stres terhadap Resiliensi	0.000

Berdasarkan tabel 2 yang memuat hasil analisis uji linearitas setiap variabel. Hasil uji linearitas dengan dibantu aplikasi SPSS mendapatkan hasil nilai *Sig. Linearity* 0.000 maka dapat dinyatakan bahwa setiap variabel linear karena nilai *sig* < 0.050.

Tabel 3
Uji Hipotesis (*Direct effects*)

	<i>Estimate</i>	<i>Std. Error</i>	<i>z-value</i>	<i>p</i>	<i>95% Confidence Interval</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
stres → <i>burnout</i>	2.569	0.147	17.521	< .001	2.282	2.857

Berdasarkan tabel 3 (*direct effect*) yang berfungsi untuk melihat pengaruh langsung dari variabel stres kerja terhadap *burnout* pada software JASP versi 0.16.4.0 diperoleh nilai estimate = 2.569 yang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 2.569, maka setiap peningkatan 1 unit dalam stres kerja dikaitkan dengan peningkatan sebesar 2.569 unit pada *burnout* dan nilai *p* < 0.001 menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel *burnout* dengan sangat kuat dan signifikan secara statistik.

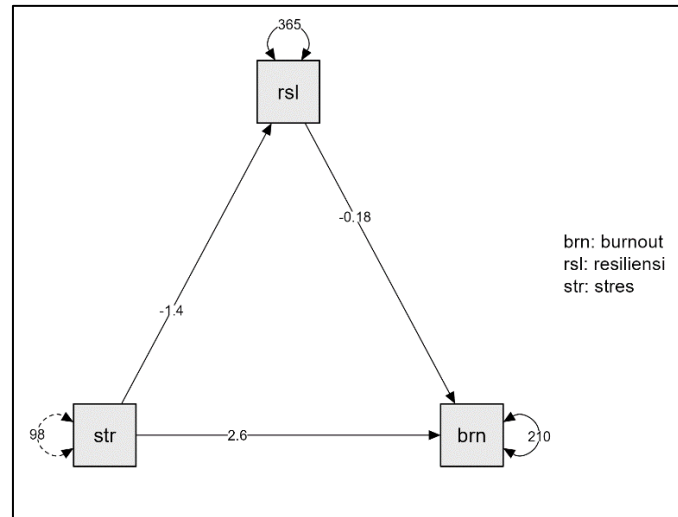
Tabel 4
Uji Hipotesis (*Indirect effects*)

	<i>Estimate</i>	<i>Std. Error</i>	<i>z-value</i>	<i>p</i>	<i>95% Confidence Interval</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
stres → resiliensi → <i>burnout</i>	0.248	0.091	2.736	0.006	0.070	0.426

Pada tabel 4 (*indirect effect*) di dalamnya diperoleh nilai *estimate* = 0.248 ($b = 0.248$); koefisien $z = 2.736$ ($z > 1.96$); *standard error* = 0.091 dan $p = 0.006$ ($p < 0.050$). *Output* adalah mengungkapkan adanya korelasi tidak langsung melalui variabel mediator resiliensi pada dampak variabel stres kerja atas variabel *burnout* dengan mengukur nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0.248. Nilai $p = 0.006$ lebih rendah dari 0.050 menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja dan *burnout* dengan variabel resiliensi sebagai variabel mediator signifikan secara statistik.

Berdasarkan table *direct effect* dan table *indirect effect* di atas, model mediasi pada penelitian ini adalah mediasi parsial. Resiliensi berperan sebagai mediator parsial antara stres kerja dan *burnout*. Dikonklusikan, sebagian dari pengaruh stres kerja terhadap *burnout* diperantarai oleh resiliensi, dan variabel resiliensi telah terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Hasil analisis jalur (*path analysis*) pada software versi 0.16.4.0 menunjukkan bahwa variabel stres kerja berkorelasi positif terhadap variabel *burnout* sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan meningkatkan *burnout*, variabel stres kerja berkorelasi negatif terhadap resiliensi sehingga semakin bertambah skala stres kerja berdampak dalam menurunkan resiliensi, kemudian variabel resiliensi berkorelasi negatif terhadap variabel *burnout* sehingga semakin tinggi resiliensi sebagai mediator dari pengaruh stres kerja terhadap *burnout* maka akan semakin menurunkan *burnout*., untuk gambar path analysis dapat diperhatikan lewat gambar 1 berikut.



Gambar 1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²
1	0.558	0.311	0.306

Berdasarkan tabel 5 di atas, disimpulkan bahwa koefisien determinasi (R²) menunjukkan angka 0,311, mengindikasikan bagaimana variabel stres kerja memiliki dampak sebesar 31,1% terhadap variabel *burnout*. Sebagian besar, yaitu 68,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi setelah dimediasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²
2	0.437	0.191	0.186

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,191, artinya terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel *burnout* dengan variabel resiliensi sebagai mediator sebesar 19,1%. Maka dapat disimpulkan variabel resiliensi berhasil menjadi variabel mediator dampak parameter *burnout* atas parameter stress kerja dengan melemahkan pengaruh stres kerja terhadap *burnout* sebesar 12%.

Diskusi

Hasil dari analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap variabel *burnout* secara signifikan yang memperoleh nilai sebesar 31,1 %. Kenaikan tingkat *burnout* berkorelasi positif dengan peningkatan tingkat stres kerja yang dialami oleh dosen dan tenaga akademik. Oleh sebab itu, hipotesis pertama mengenai pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel *burnout* bisa dinyatakan valid.

Capaian dari riset sesuai dengan pengkajian terdahulu oleh Satrio (2014), yang menunjukkan adanya korelasi yang signifikan selinear antara variabel stres kerja dengan variabel *burnout*. Satrio (2014) menyatakan bahwa ketika tingkat stres kerja yang dialami oleh dosen di Universitas Widyagama Malang semakin rendah, dampaknya adalah penurunan tingkat *burnout*. Berkonsekuensi sebaliknya, kenaikan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh dosen di Universitas Widyagama Malang berdampak pada peningkatan tingkat kejenuhan.

Pada sisi lain terdapat tinjauan dalam penelitian yang tidak selaras dengan hasil penelitian ini, yaitu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanani dkk., (2020) yang menemukan bahwa variabel tingkat stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *burnout*. Dalam penelitiannya Fanani dkk., (2020) mengungkapkan bahwa ketiadaan dampak stres kerja terhadap *burnout* dapat didorong oleh berbagai faktor lain yang berperan, selain faktor personal dan stres kerja. Hasil penelitian Fanani dkk., (2020) pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Surakarta menunjukkan bahwa persepsi beban kerja memiliki implikasi terhadap *burnout* sebesar 36,6%, sementara 63,4% faktor lain memengaruhi kondisi kejenuhan, yang berasal dari persepsi beban kerja. Fanani dkk., (2020) menyebutkan riset di suatu rumah sakit swasta di Purwodadi mengungkapkan bahwa variabel persepsi beban kerja berkontribusi sebanyak 42,4% atas variabel *burnout*, sementara 57,6% sisanya dipengaruhi oleh komponen-komponen lain seperti ambiguitas, konflik peran, dan dukungan dari famili atau para sejawat.

Setelah dilakukan penelusuran lebih lanjut mengenai jurnal terdahulu oleh peneliti ditemukan bahwa pada penelitian yang dilakukan oleh Satrio (2014) selain dari hasil penelitian yang selaras, terdapat keselarasan yang lain, yaitu subjek yang diteliti

juga merupakan dosen pada salah satu universitas di Indonesia. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Fanani dkk., (2020) yang menemukan bahwa variabel tingkat stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *burnout*, subjek yang diteliti merupakan perawat rumah sakit. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Khamisa dkk., (2013) dengan subjek penelitian merupakan perawat, menyebutkan bahwa pengaruh antara stres kerja terhadap *burnout* memiliki nilai yang rendah. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut apakah perbedaan dari hasil penelitian yang di dapat mengenai pengaruh stres kerja terhadap *burnout* disebabkan oleh perbedaan populasi atau sampel yang diteliti.

Selain hasil di atas, diungkapkan berdasarkan data yang dianalisis pada studi ini yaitu variabel resiliensi dapat berperan sebagai variabel mediator pengaruh variabel stres kerja terhadap *burnout* secara signifikan yaitu sebesar 19,1%. Dengan adanya resiliensi sebagai variabel mediator dari pengaruh stres kerja terhadap *burnout* berimbas pada menurunnya pengaruh stres kerja terhadap *burnout*, dapat dilihat dari presentase pengaruh stres kerja terhadap *burnout* yang sebelum di mediasi oleh variabel resiliensi memperoleh nilai 31,1% namun setelah di mediasi oleh variabel resiliensi, pengaruh stres kerja terhadap *burnout* berubah menjadi 19,1% artinya dengan adanya resiliensi sebagai variabel mediator pengaruh stres kerja terhadap *burnout* mampu menurunkan pengaruh stres kerja terhadap *burnout* sebesar 12%. Maka dari itu, hipotesis lain yang memaparkan bahwa resiliensi dapat menjadi variabel mediator pengaruh stres kerja terhadap *burnout* diterima.

Hasil bahwa variabel resiliensi dapat berperan sebagai variabel mediator pengaruh variabel stres kerja terhadap *burnout* selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2021) yang menyatakan bahwa resiliensi terbukti menjadi variabel mediator *fear of covid-19* terhadap *burnout*, Penelitian yang dilakukan oleh Tumarni (2022) menyatakan bahwa *fear of covid-19* merupakan salah satu penyebab terjadinya stres kerja. Penelitian lain oleh Mustikasari dkk. (2019) menunjukkan bahwa resiliensi berperan sebagai mediator dalam pengaruh antara *self-compassion* dengan kebahagiaan. Penelitian oleh Fredella dan Sundari (2023) menunjukkan bahwa resiliensi berperan sebagai mediator pengaruh bersyukur terhadap kesejahteraan. Terdapat

banyak penelitian resiliensi sebagai variabel mediator, belum ditemukan penelitian serupa yang meneliti mengenai resiliensi sebagai variabel mediator dari pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel *burnout*. Dengan adanya penelitian ini yang menunjukkan bahwa resiliensi terbukti dapat menjadi variabel mediator pada pengaruh stres kerja terhadap *burnout* berpotensi adanya kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Kesimpulan

Berdasarkan *output* dari riset, olah data, dan diskusi yang telah disampaikan, maka dapat diberikan konklusi bahwa penelitian ini berhasil memberikan wawasan yang berharga bahwa pada dosen dan tenaga kependidikan di temukan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap *burnout*. Ketika pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada dosen dan tenaga kependidikan di mediasi oleh resiliensi maka pengaruh stres kerja terhadap *burnout* menjadi melemah / berkurang. Capaian riset ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan intervensi atau program yang bertujuan untuk meningkatkan resiliensi individu dan mengurangi tingkat *burnout*.

Saran untuk peneliti selanjutnya dengan mencari tahu variabel lain yang dapat menjadi variabel mediator dari pengaruh stres kerja terhadap *burnout* selain variabel resiliensi, memperbanyak variasi dari sampel agar semakin luas terutama dalam bidang pekerjaan yang rentan mengalami stres kerja sehingga terwakilkan sampel tenaga pelayanan di seluruh Indonesia yang rentan mengalami kondisi stres kerja dan *burnout* serta memperhatikan keberagaman sampel yang digunakan misalnya dilihat dari batasan usia dan jenis kelamin agar dapat semakin memperkaya ilmu pengetahuan dan menambah referensi bagi peneliti selanjutnya.

Referensi

Christyani, D, Dewi, M. & W. S. (2009). Hubungan antara Penyesuaian Diri terhadap Tuntutan Akademik dengan Kecenderungan Stres pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Hang Tuah Surabaya. *Promoting Workplace Well-Being*, 12(03), 3–15. <https://doi.org/10.1057/9780230274099>

- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396. <http://dx.doi.org/10.2307/2136404>
- Dimala, C., Zubaedi, A., Sovitriana, R., Hakim, A., & Mora, L. (2023). Health professional stress, self-Efficiency, and social family support towards burnout with resilience as moderator and mediator in health workers handling Covid-19 In Karawang. *Resmilitaris*, 13(2), 340–355. <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/2152>
- Duarte, I., Teixeira, A., Castro, L., Marina, S., Ribeiro, C., Jácome, C., Martins, V., Ribeiro-Vaz, I., Pinheiro, H. C., Silva, A. R., Ricou, M., Sousa, B., Alves, C., Oliveira, A., Silva, P., Nunes, R., & Serrão, C. (2020). Burnout among Portuguese healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09980-z>
- Fanani, E., Martiana, T., Qomarudin, B., Kesehatan, F., Universitas Airlangga, M. /, & Surabaya, J. M. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Burnout Perawat Rumah Sakit. *Preventia: Indonesian Journal of Public Health*, 5(2), 86–89.
- Febrianti. (2014). *Hubungan antara Resiliensi dengan Stres pada Pasien Penyakit Kronis di Rumah Sakit Advent Bandung*. 1, 1–11.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fredella, N., & Sundari, A. R. (2023). Resiliensi Sebagai Mediator Pengaruh Bersyukur terhadap Kesejahteraan Psikologis Ibu dengan Anak Autisme. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(2), 14–24. <https://journals.upi->
- Gimon, P. (2020). Gambaran Stres dan Body Image Pada Mahasiswa Semester VI Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas SAM Ratulangi Selama Masa Pandemi Covid-19 | Gimon | KESMAS. *Jurnal Kesmas*, 9(6), Vol 9-06. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/30885>
- Khamisa, N, Karl, Peltzer, & Brian, Oldenburg. (2013). Burnout in Relation to Specific Contributing Factors and Health Outcomes among Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10, 2214-2240.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinichi. 2004. *Organization Behavior*. Sixth Edition. The McGraw-Hill Companies Inc. New York.

- Kusuma, H.F. (2021). Pengaruh Fear of Covid-19 terhadap Burnout dengan Variabel Mediator Resiliensi pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 585-594
- Luthan, Fred. 2011. *Organization Behavior An Evidence-Based Approach* Edisi 12
- Maslach, Christina, Schaufeli, WB dan Leiter, MP, (2001). Job burnout. *Annu Rev Psychol*, 52:397-422.
- Marks, D. F., Murray, M., Evans, B., Willig, C., Sykes, C. M., & Woodall, C. (2005). *Health psychology: Theory, research and practice*. London: Sage Publication
- Mustikasari, D. S., Winaudri, W., & Malang, U. M. (2019). Resiliensi Sebagai Mediator Self-Compassion Dan Kebahagiaan. *Naskah Prosiding Temilnas XI IPPI, September*, 20-21.
- Rahman, U. (2007). Mengenal Burnout Pada Guru. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 10(2), 216-227. <https://doi.org/10.24252/lp.2007v10n2a7>
- Satrio, M. (2014). Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 52-63.
- Talae, N., Varahram, M., Jamaati, H., Salimi, A., Attarchi, M., Kazempour dizaji, M., Sadr, M., Hassani, S., Farzanegan, B., Monjazebi, F., & Seyedmehdi, S. M. (2022). Stress and burnout in health care workers during COVID-19 pandemic: validation of a questionnaire. *Journal of Public Health (Germany)*, 30(3), 531-536. <https://doi.org/10.1007/s10389-020-01313-z>
- Tumarni dkk., (2022). Stres Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 : Suatu Tinjauan Literatur Atas Penyebab Dan Dampaknya di Berbagai Negara. *Jurnal E-Bis*, 6 (1), 56-73