

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia atau *Human Resource* dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang umumnya berfokus mempelajari hubungan serta peranan manusia atau karyawan dalam perusahaan untuk menunjang aktivitas organisasi agar target dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan merupakan unsur penting untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, termotivasi, dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, agar karyawan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, perusahaan harus terus berinvestasi dan memperhatikan pengembangan karyawan. Hal tersebut selaras dengan yang dijelaskan oleh Stoner dalam Sutrisno (2017), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu prosedur yang berkaitan dengan penggunaan SDM yang produktif demi terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak lagi hanya diukur dari keuntungan finansial, tetapi juga dari kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan karyawannya. Dalam fenomena yang terjadi saat ini, setiap perusahaan menghadapi tantangan untuk membuat tempat kerja menjadi tempat yang nyaman dan mendukung karyawan dalam menegerjakan tugas-tugasnya. Perusahaan tidak hanya harus membayar pekerjanya, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan dan perkembangannya. Oleh karena itu sangat penting sebuah perusahaan menguasai pemahaman dalam mengelola sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan

perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan yang dikemukakan oleh Samsudin dalam Supomo dan Nurhayati (2018), bahwa pengelolaan sumber daya manusia meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, yang bertujuan untuk memberikan balas jasa kepada individu anggota organisasi atau perusahaan.

Mempertahankan karyawan merupakan hal yang baik bagi perusahaan. Karyawan yang kompeten dan bertahan lama di perusahaan dapat mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk pertumbuhan organisasi. Setiap individu membawa keterampilan unik, keahlian, dan pandangan yang berkontribusi kemajuan perusahaan. *Turnover* yang terjadi dapat mengakibatkan menurunnya kualitas dan kemampuan karyawan serta menurunkan produktivitas perusahaan. Selain itu, perputaran karyawan yang terjadi dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, baik dari sisi biaya, sumber daya, maupun semangat kerja karyawan. Ketika terjadi *turnover* perusahaan harus kehilangan sejumlah tenaga kerja yang selanjutnya perlu digantikan dengan karyawan baru (Ridlo, 2012).

Menurut Jannavi dan Utami (2024), *Turnover* merujuk pada proses dimana karyawan mengundurkan diri dari posisinya di perusahaan dari pekerjaannya dikarenakan faktor tertentu secara sukarela. Sementara itu menurut Wang dkk. dalam Rumawas (2023), *Turnover* ialah pemberhentian keanggotaan karyawan secara sukarela pada suatu organisasi yang dimana karyawan tersebut menerima kompensasi sebagai bentuk partisipasi. Pada dua definisi diatas maka penulis menyimpulkan bahwa *Turnover* merupakan kondisi karyawan yang telah

melakukan tindakan keluar dari perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela dan tanpa paksaan.

Perputaran karyawan yang tinggi dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan dan mengancam stabilitas perusahaan. Proses ini membutuhkan banyak waktu dan sumber daya serta dapat mengalihkan perhatian manajemen dari masalah utama perusahaan. Selain itu, kehilangan karyawan berpengalaman dapat mengurangi produktivitas tim, terutama pekerjaan proyek yang sangat sentral. Ketidakstabilan dalam komposisi tim juga dapat mengganggu komunikasi dan koordinasi kerja, yang dapat memperlambat pelaksanaan pekerjaan dan pengambilan keputusan. Boswell dkk. dalam Putranti (2022), mengatakan bahwa proses pergantian karyawan berdampak besar bagi karyawan yang meninggalkan pekerjaan, karena perlu mengeluarkan usaha yang cukup besar untuk mencari peluang pekerjaan baru serta beradaptasi dengan keadaan yang berbeda. Selain itu, adaptasi yang telah dibangun pada kelompok yang ditinggalkan bisa mengakibatkan stres. Oleh karena itu, perputaran karyawan yang tinggi dalam jangka panjang dapat merusak citra perusahaan dimata karyawan sebagai tempat kerja yang nyaman, sehingga menyebabkan perusahaan semakin sulit untuk mencari dan mempertahankan karyawannya.

Pergantian karyawan yang terjadi dalam suatu perusahaan merupakan sebuah fenomena penting yang harus segera diatasi. Menurut Umi dalam Putranti (2022), *turnover intention* mengacu pada kecenderungan seorang karyawan untuk mempertimbangkan atau merencanakan perpindahan kerja ke perusahaan lain, meskipun niat tersebut belum terealisasi dalam tindakan nyata, yaitu meninggalkan

organisasi. Sejalan dengan pengertian Chen dkk. dalam Rumawas (2023), *turnover intention* dapat dipahami sebagai kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya, yang pada akhirnya berpotensi berujung pada terjadinya *turnover* aktual.

Setiap karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang kompetitif akan menghadapi berbagai tantangan dan tekanan. Berbagai masalah psikologis mulai muncul akibat tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan lingkungan kerja yang terus berubah. Kemampuan setiap karyawan untuk mengendalikan dan merespons tekanan yang disebabkan oleh pekerjaan berbeda-beda. Faktor-faktor tersebut dapat memicu stres kerja pada karyawan yang berpengaruh pada kesejahteraan pribadi serta pada kinerja dan produktivitas organisasi secara umum. Stres yang tidak segera diatasi dapat menyebabkan timbulnya perasaan kurang bertanggung jawab serta sikap acuh (Nasrudin, 2018). Dampak tersebut tentunya dapat mengganggu karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Siagian (2008), Stres adalah suatu keadaan dimana individu mengalami ketegangan yang berdampak pada emosi, pola pikir, serta kondisi fisiknya. Kondisi tersebut disebabkan karena adanya ketidakseimbangan yang tidak diimbangi kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, dapat disebabkan juga oleh ketidaksesuaian antara kebutuhan pribadi seseorang dengan sumber daya atau dukungan yang tersedia di lingkungan kerja. Akibatnya, stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja, menurunkan motivasi, dan bahkan mendorong karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Stres kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga

dapat merusak dinamika tim. Karyawan yang stres menjadi lebih mudah tersinggung, menarik diri, atau kurang kooperatif, sehingga menciptakan ketegangan di lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar (*Turnover Intention*) di PT. Wilis Indonesia Steel Kediri (Hidayati dan Mahfudiyanto, 2024). Pada penelitian oleh Farich Al Fikri dan Hadi (2024), menunjukkan hasil yang relevan bahwa penelitian ini menunjukkan tekanan kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami dalam lingkungan kerja, semakin signifikan kemungkinan individu mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Studi yang dilakukan Hamid dan Fauzan (2023), menghasilkan temuan yang tidak serupa, dimana penelitian tersebut menyimpulkan stres kerja, tingkat komitmen terhadap organisasi, dan kepuasan dalam bekerja berpengaruh secara negatif terhadap kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri (*Turnover Intention*) di Hotel Gajahmada Pontianak. Hasil penelitian yang serupa juga diperoleh dalam studi yang dilakukan oleh Syahrial dan Sari (2023), dimana temuannya menunjukkan bahwa stres memiliki dampak negatif terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan (*Turnover Intention*).

Penelitian lain juga mengungkapkan hasil yang berbeda, dimana ditemukan jika tingkat stres dalam lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk beralih ke tempat kerja lain

atau *turnover intention* (Heruwanto dkk., 2019). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Jannavi dan Utami (2024), bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Terdapat hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah penulis kumpulkan dan disajikan pada table 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Research Gap Variabel Stres Kerja

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Yunita Rahma Hidayati dan Mahfudiyanto (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja (X1) 2. Stres Kerja(X2) 3. <i>Turnover Intention</i> (Y) 	Stres Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
2	Mohammad Farich Al Fikri dan Prof. Dr. Cholicul Hadi, Drs., M.Si., Psikolog (2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja (X) 2. <i>Turnover Intention</i> (Y) 3. Komitmen Afektif (Z) 	Stres Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
3	Suhaili Hamid dan Rizky Fauzan (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stress Kerja (X1) 2. Komitmen Organisasi (X2) 3. Kepuasan Kerja (X3) 4. <i>Turnover Intention</i> (Y) 	Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
4	Yoppi Syahrial dan Destaratama Puspita Sari (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stress Kerja (X1) 2. Komitmen Organisasi (X2) 3. Kepuasan Kerja (X3) 4. <i>Turnover Intention</i> (Y) 	Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>
5	Joni Heruwanto, Heri Haripriana dan Rasipan (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Stress Kerja (X2) 3. Budaya Perusahaan (X3) 4. <i>Turnover Intention</i> (Y) 	Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>
6	Aisyah Nur Jannavi dan Kristiana Sri Utami (2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Stress Kerja (X2) 3. <i>Turnover Intention</i> (Y) 	Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>

Sumber : *Research Gap* Penelitian Terdahulu

Dalam dunia pekerjaan yang semakin kompleks, tekanan yang tidak segera dikelola dengan baik dapat berdampak jangka panjang bagi karyawan. Jika dibiarkan terus-menerus, kondisi ini berpotensi berkembang menjadi kelelahan emosional atau *burnout*, yang dapat memengaruhi produktivitas serta kesejahteraan individu.

Hal ini merupakan sebuah fenomena yang berkelanjutan dan berkaitan dengan stres kerja itu sendiri. *Burnout* merupakan fase dimana seorang individu mengalami dua macam kelelahan, yaitu fisik dan mental (Arroisi dan Afifah, 2022). *Burnout* tidak hanya memengaruhi seseorang secara pribadi, tetapi juga berdampak besar pada kinerja organisasi secara keseluruhan, dan dapat menjadi salah satu alasan utama mengapa *Turnover Intention* karyawan meningkat. Hal tersebut terjadi melalui tekanan terus-menerus yang dialami karyawan selama menjalankan pekerjaan yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik dalam jangka panjang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Widyantoro (2023), *Work stress* dan *Job Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian yang sama juga ditunjukkan oleh Ningrum dkk. (2024), dengan hasil bahwa *Job Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Namun pada penelitian sebelumnya oleh Septiana dan Ratnasari (2021), menunjukkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa *burnout* mempunyai pengaruh namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Rahmawati dan Mikhriani, 2016). Dalam beberapa penelitian terdahulu dapat terlihat terjadinya perbedaan dari hasil penelitian sehingga menimbulkan *Research Gap*. Oleh karena itu peneliti menggunakan *Burnout* sebagai variabel mediasi sebagai celah untuk melihat hasil penelitian.

Terdapat juga hasil-hasil penelitian terdahulu yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. 2
Research Gap Variabel Burnout

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Dewinta Afni Rahmawati dan Harry Widyanoro (2023)	1. <i>Work Stres</i> (X1) 2. <i>Job Burnout</i> (X2) 3. <i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Burnout</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
2	Dilla Agista Ningrum, Achmad Fauzi, Murti Wijayanti (2024)	1. <i>Beban Kerja</i> (X1) 2. <i>Burnout</i> (X2) 3. <i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Burnout</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
3	Agatha Septianna Sri Ratnasari (2021)	1. <i>Burnout</i> (X1) 2. <i>Job Insecurity</i> (X2) 3. <i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Burnout</i> memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
4	Muthi'a Rizki Rahmawati dan Mikhriani (2016)	1. <i>Kepuasan Kerja</i> (X1) 2. <i>Burnout</i> (X2) 3. <i>Intensitas Turnover</i> (Y)	<i>Burnout</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>

Sumber : *Research Gap* Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengambil objek di Rumah Sakit Khusus Ginjal NY. R. A Habibie Bandung yang bertempat di Jl. Tubagus Ismail No.46, Sekeloa, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat. Rumah Sakit tersebut

merupakan rumah sakit swasta yang tidak hanya menyediakan pelayanan kesehatan khusus ginjal/hemodialisa, namun juga mempunyai beberapa pelayanan lain seperti penyakit dalam, gigi dan radiologi. Rumah Sakit ini mempunyai cabang lain yang bertempat di kota Batam.

Sumber daya manusia (SDM) rumah sakit sangat penting untuk memberikan layanan terbaik, khususnya para tenaga medis yang memiliki tanggung jawab dan peran langsung terhadap pelayanan kepada pasien, sehingga tingkat profesionalisme dan kondisi kesehatan mental dan fisik sangat penting untuk mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan.

Turnover atau pergantian karyawan khususnya perawat di rumah sakit dapat menjadi masalah serius. Kelangsungan pelayanan akan terganggu saat perawat meninggalkan rumah sakit. Selain itu, pada lingkungan kerja rumah sakit stres dan *burnout* adalah masalah nyata yang kerap kali dirasakan oleh perawat. Para perawat dapat menjadi lelah dan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain setelah mengalami banyak tekanan, beban kerja berat, dan tuntutan emosional dalam menangani pasien.

Tabel 1. 3
Data Perawat RS. Khusus Ginjal NY. R. A Habibie Bandung

Tahun	Jumlah Awal Tahun	Jumlah Akhir Tahun	Keluar	Masuk
2020	96	95	4	3
2021	98	94	3	3
2022	94	91	4	1
2023	92	89	5	2
2024	87	84	4	2
Total			20	11

Sumber : Bagian Administrasi RS Khusus Ginjal NY. R. A Habibie

Dari tahun 2020 hingga 2024, terdapat penurunan bertahap dalam jumlah perawat. Pada tahun 2020, ada 96 perawat, tetapi pada tahun 2024 menurun menjadi 84 perawat. Terdapat 20 perawat yang keluar selama 5 tahun, dan hanya 11 yang masuk, menunjukkan bahwa tingkat *turnover* atau perputaran karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah karyawan baru.

Oleh karena itu, pada tempat penelitian permasalahan yang terjadi yaitu terdapat ketidakseimbangan *Turnover* perawat dalam 5 tahun terakhir. Maka dari itu sangat penting untuk memahami komponen yang memengaruhi keinginan perawat untuk keluar yang juga dikenal sebagai *Turnover Intention*. Rumah sakit dapat membuat rencana untuk mencegah hal tersebut serta mempertahankan perawat dan menjaga kualitas pelayanan kepada pasien dengan mengetahui penyebabnya.

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan mengenai fenomena dan masalah yang terjadi pada objek penelitian di RS Khusus Ginjal NY. R. A Habibie Bandung dan ditambah dengan terdapatnya perbedaan serta *research gap* pada penelitian terdahulu, serta belum adanya penelitian mengenai variabel yang telah disebutkan pada rumah sakit tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi pada Perawat RS Khusus Ginjal. NY. R. A Habibie Bandung)**”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu upaya yang dilakukan dengan menyusun serangkaian pertanyaan selengkap mungkin terkait suatu permasalahan.

Pertanyaan-pertanyaan ini disusun dengan keyakinan bahwa jawabannya dapat diperoleh melalui pelaksanaan suatu penelitian yang bersifat ilmiah (Silalahi, 2003). Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Terdapat tingkat pergantian karyawan yang tidak seimbang dalam lima tahun terakhir di RS Khusus Ginjal NY. R. A Habibie Bandung.
2. Terdapat perbedaan hasil penelitian pada variabel Stres Kerja, hasil penelitian sebelumnya mengatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Namun, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan terdapat juga hasil yang menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
3. Terdapat perbedaan hasil penelitian pada variabel *Burnout*, hasil penelitian sebelumnya mengatakan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh positif yang signifikan. Sementara itu terdapat juga hasil penelitian yang mengatakan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh negatif yang signifikan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah berfungsi untuk menyatakan ruang lingkup penelitian secara jelas, menyempitkan fokus kajian, serta menyederhanakan kompleksitas variabel yang dianalisis. Berikut adalah batasan masalah pada penelitian ini:

1. Variabel Penelitian hanya mempertimbangkan satu variabel independen dan satu variabel mediasi, yaitu Stres Kerja dan *Burnout* tanpa memasukan variabel lainnya yang dapat memengaruhi *Turnover Intention*.

2. Populasi yang digunakan hanya dapat memberikan hasil yang berlaku untuk Perawat RS. Khusus Ginjal NY. R. A. Habibie dan tidak dapat digeneralisasi untuk Perawat di Rumah Sakit lain.
3. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2025, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi pada waktu tersebut dan tidak dapat digunakan untuk analisis berkepanjangan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang dirancang untuk dijawab melalui serangkaian proses pengumpulan data dan penelitian (Sugiyono, 2017). Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, berikut adalah rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* perawat RS. Khusus Ginjal NY. R. A. Habibie Bandung.
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* perawat RS. Khusus Ginjal NY. R. A. Habibie Bandung.
3. Apakah *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* perawat RS. Khusus Ginjal NY. R. A. Habibie Bandung.
4. Apakah *Burnout* memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* perawat RS. Khusus Ginjal NY. R. A. Habibie Bandung.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian merupakan sebuah aktivitas yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan membuktikan data (Sugiyono, 2017). Berdasarkan rumusan masalah yang terjadi, berikut adalah tujuan penelitian

ini:

1. Untuk menguji pengaruh positif Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* perawat RS. Khusus Ginjal NY. R. A. Habibie Bandung.
2. Untuk menguji pengaruh positif Stres Kerja terhadap *Burnout* perawat RS. Khusus Ginjal NY. R. A. Habibie Bandung.
3. Untuk menguji pengaruh positif *Burnout* terhadap *Turnover Intention* perawat RS. Khusus Ginjal NY. R. A. Habibie Bandung.
4. Untuk menguji pengaruh *Burnout* memediasi Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* perawat RS. Khusus Ginjal NY. R. A. Habibie Bandung.

F. Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), manfaat penelitian merupakan realisasi atau jawaban konkret dari tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, yang kemudian diwujudkan dan dibahas dalam bagian hasil dan pembahasan suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, berikut adalah kegunaan penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Akademis, diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian dilingkup Manajemen Sumber Daya Manusia baik dari segi judul maupun variabel terkait dengan objek penelitian yang berbeda agar penelitian selanjutnya bisa lebih sempurna.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat mengembangkan ilmu, memperkaya pengalaman, serta meningkatkan kemampuan dalam mengimplementasikan pengetahuan yang dimiliki, sekaligus turut memajukan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi pihak tempat penelitian, diharapkan dapat menjadi solusi dari permasalahan yang terjadi serta bahan evaluasi agar tingkat *turnover* perawat dapat seimbang melalui pengaruh stres kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan yang dimediasi oleh *Burnout*.

G. Jadwal Penelitian

Gambar 1.1
Jadwal Penelitian

No	Bulan Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Penyusunan proposal	X	X	X	X																																	
2	Konsultasi			X	X	X			X	X		X	X			X	X		X	X	X		X	X	X													
3	Revisi Proposal					X	X	X	X																													
4	Pengumpulan data										X	X	X																									
5	Analisis data														X	X	X	X																				
6	Penulisan akhir naskah																	X	X	X	X	X	X															
7	Pendaftaran Munaqasyah																									X	X	X										
8	Munaqasyah																													X								
9	Revisi Skripsi																													X	X							

Sumber : Oleh peneliti 2025

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis ke dalam lima bab yang saling terhubung untuk membentuk suatu kesatuan yang utuh dan mencapai tujuan penelitian.

Bab I berfungsi sebagai landasan dasar, yang memaparkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, ruang lingkup, rumusan masalah, serta tujuan dan manfaat yang ingin dicapai.

Selanjutnya, Bab II membangun fondasi teoritis dengan menyajikan berbagai konsep, teori, dan tinjauan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, yang kemudian dirangkum dalam sebuah kerangka pemikiran dan hipotesis yang akan diuji.

Kemudian, Bab III menjabarkan secara rinci metodologi yang digunakan, mencakup jenis penelitian, lokasi dan waktu, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis yang diterapkan untuk mengolah data.

Setelah semua metode ditetapkan, Bab IV menyajikan hasil temuan penelitian yang diperoleh, dimulai dari gambaran umum lokasi, analisis statistik deskriptif, hingga hasil pengujian hipotesis, yang kemudian dibahas secara mendalam dengan menghubungkannya pada teori yang ada.

Terakhir, Bab V menutup seluruh penelitian dengan menyimpulkan temuan-temuan kunci yang menjawab rumusan masalah awal serta memberikan saran yang relevan bagi pengembangan ke depannya.