



PENGARUH *SELF EFFICACY* , STRESS KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP *JOB BURNOUT* PADA TENAGA KESEHATAN DI KLINIK PROBEST MEDICAL CENTER

Prasetyo Tri Pangestu^{1□}, Ernyasih², Dewi Purnamawati³

Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta

prasetyo.pangestu@student.umj.ac.id, ernyasih@umj.ac.id, dewi.purnamawati@umj.ac.id

Abstrak

Job burnout pada tenaga kesehatan menjadi masalah penting karena berdampak pada kesejahteraan individu dan kualitas pelayanan kesehatan. Berbagai faktor psikologis dan lingkungan kerja, seperti *self-efficacy*, stres kerja, dan beban kerja, diduga berperan dalam terjadinya *job burnout*, khususnya pada lingkungan kerja klinik dengan tuntutan pelayanan yang tinggi. Penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan potong lintang. Sampel penelitian berjumlah 110 karyawan Klinik Probest Medical Center yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner *self-efficacy*, stres kerja, beban kerja, dan *job burnout*. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian responden mengalami *job burnout* pada kategori sedang hingga tinggi. Analisis multivariat menunjukkan bahwa *self-efficacy*, stres kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job burnout* ($p = 0,007$) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 10,8%, yang berarti variabel independen dalam model mampu menjelaskan 10,8% variasi *job burnout*. *Self-efficacy* memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat burnout pada karyawan. Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang, maka semakin rendah tingkat burnout yang dialami. Walaupun stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, keduanya tetap berkontribusi terhadap burnout ketika dianalisis secara bersama-sama.

Kata Kunci: *Beban kerja, job burnout, self-efficacy, stres kerja.*

Abstract

Job burnout among healthcare workers is a significant issue because it impacts individual well-being and the quality of healthcare services. Various psychological and work environment factors, such as self-efficacy, job stress, and workload, are suspected to contribute to job burnout, particularly in clinical work environments with high service demands. This study employed an observational analytical design with a cross-sectional approach. The sample consisted of 110 Probest Medical Center employees selected using a total sampling technique. Data were collected using self-efficacy, job stress, workload, and job burnout questionnaires. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results showed that some respondents experienced moderate to high levels of job burnout. Multivariate analysis showed that self-efficacy, job stress, and workload simultaneously had a significant effect on job burnout ($p = 0.007$) with a coefficient of determination of 10.8%, meaning the independent variables in the model were able to explain 10.8% of the variation in job burnout. Self-efficacy plays a significant role in reducing burnout levels in employees. The higher a person's self-efficacy, the lower the level of burnout they experience. Although job stress and workload do not have a significant partial effect, both still contribute to burnout when analyzed together.

Keywords: *Workload, job burnout, self-efficacy, work stress.*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2026

* Corresponding author :

Address : Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email : prasetyo.pangestu@student.umj.ac.id

PENDAHULUAN

Job burnout merupakan suatu sindrom psikologis yang diakibatkan oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi personal akibat akumulasi tekanan kerja yang berkepanjangan dan tuntutan emosional yang tinggi, sehingga individu merasa terkuras secara fisik dan mental (Angelini, 2023). Secara global, survei McKinsey Health di 15 negara dengan 15.000 responden menunjukkan sekitar 23% pekerja mengalami gejala burnout (Angelia & Simanjorang, 2024). Di Tiongkok, tingkat burnout pada dokter dan perawat berada pada kisaran 66,5–87,8% (Woo et al., 2020), dan 50% perawat dalam survei nasional melaporkan mengalami burnout, yang berdampak pada kesehatan buruk, meningkatnya ketidakhadiran, serta tingginya turnover (Guo et al., 2021). Di Indonesia, prevalensi burnout mencapai 45% berdasarkan Riskesdas 2018. Studi Mawanti dkk (2023) di rumah sakit swasta Jakarta Timur menunjukkan 39,3% dari 135 tenaga kesehatan mengalami burnout, yang berimplikasi pada penurunan kinerja dan produktivitas pelayanan.

Tingginya kejadian burnout dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi dan stres emosional yang berhubungan dengan interaksi dengan pasien. Ralf Schwarzer dan Suhair Hallum dalam penelitian mereka menjelaskan bahwa self efficacy. Ketika pekerja memiliki tingkat self efficacy yang tinggi, mereka lebih mampu mengelola stres yang muncul akibat pekerjaan, sehingga mengurangi risiko burnout. Sebaliknya, self efficacy rendah dapat memperburuk kondisi burnout (Makara-Studzinska et al., 2021; Alif et al., 2023).

Stres kerja merupakan determinan utama burnout, terutama pada lingkungan dengan beban tugas tinggi, target ambisius, konflik interpersonal, serta kurangnya dukungan manajemen. Berbagai studi menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dan burnout, di mana peningkatan stres diikuti penurunan kesejahteraan psikologis (Resmi Sari et al., 2023). Namun, beberapa penelitian menemukan bahwa hubungan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor mediasi seperti dukungan sosial dan strategi coping (Lineuwih et al., 2023). Selain itu, beban kerja juga turut berkontribusi terhadap burnout, baik dari aspek kuantitatif (jumlah tugas, jam kerja, jumlah pasien) maupun kualitatif (kompleksitas pekerjaan) (Melati & Surya, 2015). Meski demikian, hasil penelitian terkait hubungan beban kerja dan burnout masih beragam dimana sebagian menemukan hubungan signifikan (Ezdha, 2020), sementara lainnya tidak (Permatasari, 2023).

Tenaga kesehatan sebagai garda terdepan pelayanan, termasuk dalam layanan medical check-up, menghadapi tuntutan ketelitian, kecepatan, dan ketepatan kerja. Klinik Probest Medical Center memiliki ritme kerja tinggi seiring

meningkatnya kebutuhan pemeriksaan kesehatan dari berbagai instansi dan individu. Kondisi ini berpotensi menimbulkan burnout apabila tidak dikelola dengan baik, yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan, keselamatan pasien, serta kesehatan fisik dan mental tenaga kesehatan.. Beberapa faktor yang diduga berperan dalam terjadinya burnout antara lain stres kerja, beban kerja, serta self efficacy atau keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait hubungan antara self efficacy dan job burnout. Penelitian oleh Palele dan Wijono (2024) menemukan bahwa self efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap burnout pada karyawan, di mana self efficacy yang tinggi berperan dalam mengurangi tingkat burnout (Palele & Wijono, 2024). Sebaliknya, penelitian oleh Lutfi (2022) menunjukkan bahwa self efficacy tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap burnout, karena faktor lain seperti beban kerja dan dukungan sosial lebih dominan dalam menentukan tingkat burnout (M. Lutfi, 2022).

Hasil yang beragam juga ditemukan dalam penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dan job burnout. Penelitian oleh Ichsan dkk (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout, di mana peningkatan stres kerja sejalan dengan peningkatan tingkat burnout pada karyawan (Ichsan et al., 2022). Dampaknya produktivitas pada karyawan menurun serta penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Namun, penelitian oleh Lineuwih, Sariwulan, dan Fadillah (2023) menemukan bahwa stres kerja tidak selalu berhubungan langsung dengan burnout, karena adanya faktor mediasi seperti dukungan sosial dan strategi coping yang dapat mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap burnout (Lineuwih et al., 2023).

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara beban kerja dan job burnout memiliki hasil yang beragam. Penelitian oleh Ezdha (2020) menunjukkan hasil terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan job burnout. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2023) mendapatkan hasil bahwa beban kerja mental tidak berhubungan signifikan dengan terjadinya job burnout pada perawat.

Perbedaan temuan dalam penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi yang memerlukan kajian lebih lanjut. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di rumah sakit atau perusahaan umum, sementara studi yang secara khusus meneliti pengaruh self efficacy, stres kerja dan beban kerja terhadap job burnout di lingkungan klinik, khususnya Klinik Probest Medical Center masih terbatas. Melihat kompleksitas dinamika kerja di Klinik Probest Medical Center, terutama pada

tenaga kesehatan yang setiap harinya menghadapi tekanan kerja dalam memberikan layanan medical check-up secara cepat dan akurat, maka penting untuk meneliti secara empiris pengaruh self efficacy, stres kerja, dan beban kerja terhadap job burnout. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi burnout, serta menjadi dasar pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas tenaga kesehatan.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional untuk menganalisis pengaruh self efficacy dan stres kerja terhadap job burnout pada tenaga kesehatan di Klinik Probest Medical Center Kota Bekasi. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik guna menguji hipotesis serta mengidentifikasi hubungan antarvariabel secara objektif melalui pendekatan statistik (Sahir, 2022). Desain cross sectional dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh gambaran kondisi variabel pada satu waktu tertentu tanpa intervensi, sehingga efektif untuk mengidentifikasi hubungan atau prevalensi fenomena, meskipun tidak dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara langsung (Sahir, 2022). Penelitian dilaksanakan pada Mei–Juni 2025 di Klinik Probest Medical Center.

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan di klinik tersebut sebanyak 110 orang yang terdiri dari dokter, perawat, analis, dan radiografer. Sampel ditentukan menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi dijadikan responden agar representativitas data terjaga secara optimal. Perhitungan kebutuhan sampel minimal menggunakan rumus proporsi dengan tingkat kepercayaan 95% ($Z = 1,96$), proporsi populasi ($p = 0,5$), dan derajat ketepatan 10% ($d = 0,1$), sehingga diperoleh sampel minimal sebesar 52 responden. Kriteria inklusi meliputi tenaga kesehatan berusia 17–65 tahun yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner, sedangkan kriteria eksklusi adalah tenaga kesehatan yang tidak berada di tempat saat pengumpulan data.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang memuat instrumen pengukuran self efficacy, stres kerja, dan job burnout. Sebelum pengisian, responden diberikan penjelasan penelitian serta lembar persetujuan (informed consent). Pengisian dilakukan secara anonim untuk menjaga kerahasiaan dan dapat dilakukan secara mandiri atau dibantu peneliti guna meningkatkan kenyamanan responden. Prinsip etika penelitian diterapkan melalui penghormatan terhadap otonomi responden,

jaminan kerahasiaan (confidentiality), anonimitas (anonymity), serta prinsip non-maleficence untuk memastikan tidak ada dampak negatif secara fisik maupun psikologis selama penelitian berlangsung.

Pengolahan data dilakukan melalui tahapan entri data ke perangkat lunak statistik, pengkodean jawaban, pemrosesan analisis, pembersihan data (data cleaning), dan penyajian dalam bentuk tabel atau grafik agar mudah diinterpretasikan. Analisis data meliputi analisis univariat untuk menggambarkan distribusi karakteristik responden dan variabel penelitian melalui ukuran pemusatan dan dispersi. Selanjutnya, analisis bivariat digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (self efficacy, stres kerja, usia, jenis kelamin, pekerjaan, dan beban kerja) dengan variabel dependen (job burnout). Uji yang digunakan meliputi korelasi, uji t independen, ANOVA, dan regresi linier sederhana untuk menilai besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap burnout.

Untuk memperoleh gambaran pengaruh simultan beberapa variabel independen terhadap job burnout, dilakukan analisis multivariat menggunakan regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan mengidentifikasi faktor dominan yang memengaruhi burnout sekaligus mengontrol kemungkinan variabel perancu. Dengan pendekatan kuantitatif yang sistematis dan analisis statistik bertahap, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang akurat mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya job burnout pada tenaga kesehatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi dan Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Frekuensi (%)
1.	Laki-laki	36	32,7
2.	Perempuan	74	67,3
	Total	110	100

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 74 orang (67,3%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang (32,7%).

Tabel 2. Distribusi dan Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Frekuensi (%)
1.	Perawat	33	30
2.	Dokter	29	26,4
3.	Analisis	30	27,3
4.	Radiografer	18	16,4
	Total	110	100

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden bekerja sebagai perawat sebanyak 33 orang (30%), diikuti oleh analis sebanyak 30 orang (27,3%), dan dokter sebanyak

29 orang (26,4%). Sementara itu, jumlah responden paling sedikit adalah radiografer sebanyak 18 orang (16,4%). Total keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 110 orang (100%).

Tabel 3. Distribusi Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Variabel Usia, Stres Kerja, Beban kerja, Self-Efficacy, dan Job Burnout

Variabel	Mean	Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Usia	29.5364	27.0000	8.45894	20.00	61.00
Stres Kerja	21.5727	22.0000	3.01208	14.00	29.00
Beban Kerja	51.6833	50.9667	10.59404	21.67	84.33
Self-Efficacy	29.0273	29.0000	2.64561	20.00	37.00
Job Burnout	58.6000	61.5000	12.22886	30.00	92.00

Berdasarkan tabel 3, variabel usia memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 29,54 tahun dengan median 27,00 dan standar deviasi 8,46. Usia minimum responden adalah 20 tahun dan maksimum 61 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia dewasa produktif dengan variasi usia yang cukup beragam.

Variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 21,57 dengan median 22,00 dan standar deviasi 3,01. Skor minimum sebesar 14 dan maksimum sebesar 29. Standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa tingkat stres kerja responden cenderung tidak memiliki perbedaan yang terlalu jauh antarindividu.

Variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 51,68 dengan median 50,97 dan standar deviasi 10,59. Nilai minimum sebesar 21,67 dan maksimum sebesar 84,33. Standar deviasi yang lebih besar dibandingkan stres kerja menunjukkan bahwa variasi beban kerja di antara responden cukup beragam.

Variabel self-efficacy memiliki nilai rata-rata sebesar 29,03 dengan median 29,00 dan standar deviasi 2,65. Nilai minimum sebesar 20 dan maksimum sebesar 37. Standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa tingkat self-efficacy responden cenderung stabil dan tidak berbeda jauh satu sama lain.

Variabel job burnout memiliki nilai rata-rata sebesar 58,60 dengan median 61,50 dan standar deviasi 12,23. Skor minimum sebesar 30 dan maksimum sebesar 92. Standar deviasi yang cukup besar menunjukkan adanya variasi tingkat burnout yang cukup signifikan di antara responden.

Tabel 4. Rata-rata dan Standar Deviasi Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Pekerjaan	Stres Kerja (Mean±SD)	Beban Kerja (Mean±SD)	Self-Efficacy (Mean±SD)	Burnout (Mean±SD)
Perawat	21,27 ± 2,94	52,37 ± 12,45	28,82 ± 2,63	57,00 ± 12,24
Dokter	20,97 ± 2,69	49,85 ± 9,12	29,21 ± 3,08	56,83 ± 13,71
Analisis	22,23 ± 3,06	52,42 ± 11,43	28,90 ± 2,66	61,63 ± 10,40
Radiografer	22,00 ± 3,50	52,16 ± 7,74	29,33 ± 2,00	59,33 ± 12,48
Total	21,57 ± 3,01	51,68 ± 10,59	29,03 ± 2,65	58,60 ± 12,23

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa kelompok Analisis memiliki rata-rata stres kerja 22,23), beban kerja (52,42), dan burnout (61,63) tertinggi dibandingkan dengan profesi lainnya, yang menunjukkan bahwa analisis cenderung mengalami tekanan kerja dan kelelahan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, kelompok Dokter memiliki rata-rata workplace stress (20,97), beban kerja (49,85), dan burnout (56,83) terendah. Pada variabel self-efficacy, nilai tertinggi terdapat pada Radiografer (29,33), sedangkan nilai terendah terdapat pada Perawat (28,82).

2. Pengaruh Self Efficacy, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Job Burnout

Analisis bivariat adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara dua variabel. Tujuannya adalah untuk memahami apakah terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

1.) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel Independen	Konstanta	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Self Efficacy (X ₁)	84.046	-0.877	0.437	-0.197	2.007	0.047
Stres Kerja (X ₂)	42.431	0.750	0.384	0.185	1.952	0.054
Beban Kerja (X ₃)	49.233	0.181	0.110	0.157	1.652	0.101

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada variabel self efficacy (X₁) terhadap job burnout (Y), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 84,046 - 0,877X_1$$

Konstanta sebesar 84,046 menunjukkan nilai dasar prediksi job burnout ketika self efficacy bernilai nol. Koefisien regresi sebesar -0,877 menunjukkan bahwa setiap peningkatan self efficacy sebesar 1 satuan akan menurunkan tingkat job burnout sebesar 0,877, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,047 < 0,05 menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap job burnout. Hal

ini berarti semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya, maka semakin rendah tingkat burnout yang dialami.

Pada variabel stres kerja (X_2) terhadap job burnout (Y), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 42,431 + 0,750X_2$$

Konstanta sebesar 42,431 menunjukkan nilai dasar prediksi job burnout ketika stres kerja bernilai nol. Koefisien regresi sebesar 0,750 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan tingkat job burnout sebesar 0,750, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun, nilai signifikansi sebesar $0,054 > 0,05$ menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap job burnout. Meskipun arah hubungan menunjukkan peningkatan burnout seiring meningkatnya stres kerja, secara statistik pengaruh tersebut belum signifikan.

Pada variabel beban kerja (X_3) terhadap job burnout (Y), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 49,233 + 0,181X_3$$

Konstanta sebesar 49,233 menunjukkan nilai dasar prediksi job burnout ketika beban kerja bernilai nol. Koefisien regresi sebesar 0,181 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan tingkat job burnout sebesar 0,181, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar $0,101 > 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap job burnout. Walaupun terdapat arah hubungan positif, pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik.

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan regresi linier sederhana, variabel dengan nilai $p < 0,25$ dipertimbangkan sebagai kandidat dalam analisis multivariat. Hasil menunjukkan bahwa self efficacy ($p = 0,047$), stres kerja ($p = 0,054$), dan beban kerja ($p = 0,101$) memenuhi kriteria tersebut. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dimasukkan ke dalam model regresi linier berganda untuk dianalisis lebih lanjut secara simultan.

2.) Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Variabel Independen	F Hitung	Sig.
Self Efficacy (X_1)	4.029	0.047
Stres Kerja (X_2)	3.811	0.054
Beban Kerja (X_3)	2.730	0.101

Berdasarkan hasil uji F pada variabel self efficacy (X_1) terhadap job burnout, diperoleh nilai F hitung sebesar 4,029 lebih besar dari F tabel sebesar 3,93 dengan tingkat signifikansi $0,047 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi antara self efficacy dan job burnout signifikan secara statistik. Dengan demikian, self efficacy terbukti memiliki pengaruh terhadap tingkat job burnout di Klinik Probest Medical Center.

Pada variabel stres kerja (X_2), diperoleh nilai F hitung sebesar 3,811 lebih kecil dari F tabel sebesar 3,93 dengan tingkat signifikansi $0,054 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi antara stres kerja dan job burnout tidak signifikan secara statistik, sehingga stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap job burnout.

Pada variabel beban kerja (X_3), diperoleh nilai F hitung sebesar 2,730 lebih kecil dari F tabel sebesar 3,93 dengan tingkat signifikansi $0,101 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi antara beban kerja dan job burnout juga tidak signifikan secara statistik.

3. Analisis Multivariat

1.) Analisis Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	B	t hitung	Sig.
Konstanta	55,378	3,507	0,001
Self Efficacy (X_1)	-0,934	-2,200	0,030
Stres Kerja (X_2)	0,878	2,337	0,021
Beban Kerja (X_3)	0,220	2,059	0,042

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 55,378 - 0,934(\text{Self Efficacy}) + 0,878(\text{Stres Kerja}) + 0,220(\text{Beban Kerja})$$

Keterangan:

Y = Tingkat *Job Burnout*

X_1 = Self Efficacy

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Beban Kerja

Variabel self-efficacy (X_1) memiliki koefisien regresi negatif sebesar $-0,934$. Hal ini berarti setiap peningkatan *self-efficacy* sebesar 1 satuan akan menurunkan tingkat *job burnout* sebesar 0,934, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Artinya, semakin tinggi tingkat keyakinan diri seorang karyawan terhadap kemampuannya, maka semakin rendah tingkat *job burnout* yang dialami.

Variabel stres kerja (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,878, yang berarti setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan tingkat *job burnout* sebesar 0,878, dengan asumsi variabel lain konstan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami, maka tingkat *job burnout* karyawan juga akan semakin meningkat.

Sementara itu, variabel beban kerja (X_3) memiliki koefisien sebesar 0,220, yang berarti setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan *job burnout* sebesar 0,220, dengan asumsi variabel lain konstan. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang semakin berat berpotensi mempertinggi risiko kelelahan kerja (*burnout*).

1. Self-Efficacy (X_1) memiliki nilai *t hitung* sebesar $-2,200$ dengan *sig* $0,030 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Artinya, *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *job burnout*. Dengan kata lain, semakin tinggi rasa percaya diri

dan kemampuan seseorang dalam mengelola pekerjaan, semakin rendah kemungkinan individu tersebut mengalami *burnout*.

2. Stres Kerja (X₂) memiliki nilai *t hitung* sebesar 2,337 dengan *sig* 0,021 < 0,05, sehingga H₀ ditolak. Artinya, stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *job burnout*. Semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi pula tingkat kelelahan emosional dan mental yang dialami karyawan.

3. Beban Kerja (X₃) memiliki nilai *t hitung* sebesar 2,059 dengan *sig* 0,042 < 0,05, sehingga H₀ ditolak. Artinya, beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *job burnout*. Hal ini berarti peningkatan beban kerja yang tidak diimbangi dengan kapasitas dan waktu kerja yang memadai dapat memicu peningkatan *burnout*.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, dilakukan evaluasi terhadap nilai signifikansi masing-masing variabel independen dalam model. Seleksi multivariat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai *p* < 0,05 sebagai kriteria signifikansi. Hasil menunjukkan bahwa variabel yang memiliki nilai *p* < 0,05 tetap dipertahankan dalam model akhir, sedangkan variabel dengan nilai *p* > 0,05 dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan setelah dikontrol bersama variabel lain. Dengan demikian, model akhir regresi terdiri dari variabel yang memenuhi kriteria signifikansi dalam analisis multivariat.

2.) Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F 2

F hitung	Sig.
4,286	0,00

7

Hasil uji F pada tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 4,286 lebih besar dari F tabel sebesar 2,69 dengan tingkat signifikansi 0,007 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel stres kerja, beban kerja, dan self-efficacy secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat job burnout di Klinik Probest Medical Center.

3.) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 9. Tabel Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov 3

N	p-value
110	0,200

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolera nce	VIF	Kesimpulan
Self Efficacy (X ₁)	0,998	1,002	Bebas multikolinear

Stres Kerja (X ₂)	0,982	1,019	as Bebas multikolinearit as
Beban Kerja (X ₃)	0,982	1,018	as Bebas multikolinearit as

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF seluruhnya lebih kecil dari 10. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Tabel Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	t hitung	Sig.	Kesimpulan
Self Efficacy (X ₁)	0,051	0,959	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja (X ₂)	0,475	0,636	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja (X ₃)	-0,607	0,545	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, diketahui bahwa seluruh nilai signifikansi (Sig) untuk variabel *self-efficacy*, *stres kerja*, dan *beban kerja* lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Estimasi Standar Error
1	.329 ^a	.108	11.71078

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai R Square sebesar 0,108 atau 10,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 10,8% variasi dalam variabel job burnout dapat dijelaskan oleh self-efficacy, stress kerja, dan beban kerja. Sementara sisanya sebesar 89,2% (100% - 10,8%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Pembahasan

1. Analisis Bivariat

1) Pengaruh Self Efficacy terhadap Job Burnout

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* (X₁) memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat *job burnout* di Klinik Probest Medical Center dengan persamaan regresi $Y = 84,046 - 0,877X_1$. Nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,877 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *self-efficacy* sebesar satu satuan akan menurunkan tingkat *job burnout* sebesar 0,877 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji F pada tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 4,029 lebih besar dari F tabel sebesar 3,93 dengan tingkat signifikansi 0,047 < 0,05. Hal ini

berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap tingkat *job burnout* di Klinik Probest Medical Center.

Hasil ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* seorang karyawan, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialaminya. Individu dengan keyakinan diri yang kuat memiliki kemampuan lebih baik dalam mengendalikan emosi, mengatur stres, serta menemukan solusi efektif terhadap tekanan kerja, sehingga mereka lebih tahan terhadap kelelahan emosional dan psikologis. Karyawan dengan kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuan mereka cenderung lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan, menghadapi tantangan dengan tenang, serta menjaga stabilitas emosional dan motivasi kerja. Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* rendah lebih mudah mengalami kelelahan emosional dan kehilangan semangat kerja ketika menghadapi tuntutan tinggi (Rudiyanto, Purnamasari and Barata, 2023).

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Mulyono dan Sunyoto (2024) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap produktivitas dan menurunkan risiko *burnout* (Mulyono and Sunyoto, 2024). Peneliti lain, seperti Salwa dkk (2025), juga menegaskan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam menjaga keseimbangan psikologis dan meningkatkan kinerja melalui peningkatan ketahanan mental. Artinya, karyawan dengan tingkat keyakinan diri tinggi mampu menghadapi tekanan dan tuntutan kerja dengan lebih tenang dan efisien, sehingga risiko kelelahan kerja dapat diminimalkan (Salwa *et al.*, 2022).

Peningkatan *self-efficacy* merupakan strategi efektif untuk mengurangi *job burnout*. Pelatihan pengembangan diri, pembimbingan kerja, serta dukungan organisasi yang meningkatkan rasa percaya diri karyawan dapat memperkuat efek positif tersebut. Sejalan dengan temuan Mustaqim dan Bagana (2025), peningkatan *self-efficacy* juga dapat menurunkan intensi keluar kerja dan menjaga stabilitas psikologis di lingkungan kerja yang penuh tekanan (Mustaqim and Bagana, 2025).

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Job Burnout

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap tingkat *job burnout* di Klinik Probest Medical Center dengan persamaan regresi $Y = 42,431 + 0,750X_2$. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,750 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan tingkat *job burnout* sebesar 0,750 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Namun, hasil uji F pada tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,811 lebih kecil dari F tabel sebesar 3,93

dengan tingkat signifikansi $0,054 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat *job burnout* di Klinik Probest Medical Center.

Peningkatan stres kerja cenderung meningkatkan kelelahan emosional dan fisik, namun tidak selalu menimbulkan *burnout* apabila individu memiliki kemampuan pengelolaan stres yang baik. Karyawan yang mampu mengatur waktu kerja, mendapatkan dukungan sosial, serta menerapkan strategi koping yang efektif akan lebih tahan terhadap tekanan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Gerin Prahita dan Dhiani Dyahjatmayanti (2025) yang menjelaskan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan *job burnout*, tetapi pengaruhnya dapat ditekan melalui manajemen stres yang efektif dan dukungan sosial di lingkungan kerja (Prahita and Dyahjatmayanti, 2025)

Penelitian ini juga didukung oleh hasil yang dikemukakan oleh Alsa dan Angelia (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja memang memiliki potensi meningkatkan risiko *burnout*, namun dampaknya dapat diminimalkan ketika organisasi menyediakan kebijakan kesejahteraan karyawan dan sistem kerja yang seimbang. Karyawan yang merasa memiliki kontrol terhadap pekerjaannya dan mendapat dukungan dari rekan serta atasan lebih mampu menjaga kestabilan emosional di tengah tekanan pekerjaan. Stres kerja tidak selalu menjadi penyebab utama *burnout*, sebab faktor seperti kemampuan adaptasi, ketahanan mental, dan dukungan sosial turut menentukan sejauh mana tekanan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis seseorang (Amelia and Mirna, 2021).

3) Pengaruh Beban Kerja terhadap Job Burnout

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap tingkat *job burnout* di Klinik Probest Medical Center dengan persamaan regresi $Y = 49,233 + 0,181X_3$. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,181 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan tingkat *job burnout* sebesar 0,181 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Namun, hasil uji F pada tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 2,730 lebih kecil dari F tabel sebesar 3,93 dengan tingkat signifikansi $0,101 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat *job burnout* di Klinik Probest Medical Center.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja memiliki arah hubungan positif terhadap *job burnout*, pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik untuk menjelaskan variasi tingkat kelelahan kerja karyawan. Berdasarkan

hasil penelitian Zulfikar & Kasiyati (2024), beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *job burnout*. Hal ini berarti peningkatan beban kerja tidak selalu diikuti oleh meningkatnya tingkat kejenuhan kerja secara signifikan. Para guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya, misalnya, telah terbiasa dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti penyusunan perangkat pembelajaran dan tanggung jawab administratif, sehingga beban kerja yang berat tidak serta merta menimbulkan kelelahan emosional atau mental. Adaptasi yang baik terhadap rutinitas, kemampuan manajemen waktu, serta dukungan organisasi menjadi faktor yang menekan dampak negatif beban kerja terhadap *job burnout* (Zulfikar and Kasiyati, 2024).

Sementara itu, penelitian Lineuwih, Sariwulan, & Fidhyallah (2022) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT. X. Artinya, meskipun beban kerja dapat meningkatkan tekanan psikologis dan fisik, efek tersebut relatif kecil jika dibandingkan dengan faktor lain seperti stres kerja dan konflik peran keluarga. Karyawan yang mampu mengatur ritme kerja, mendapatkan dukungan sosial, dan memiliki strategi pengendalian diri yang baik akan cenderung lebih tahan terhadap kejenuhan kerja. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa *job burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja kuantitatif, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang memediasi persepsi individu terhadap beban tersebut (Lineuwih, Sariwulan and Fidhayallah, 2023).

2. Analisis Multivariat

Pengaruh Self Efficacy, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara Simultan terhadap Job Burnout

Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa self-efficacy, stres kerja, dan beban kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap tingkat *job burnout* di Klinik Probest Medical Center. Persamaan regresi $Y = 55,378 - 0,934X_1 + 0,878X_2 + 0,220X_3$ menjelaskan bahwa self-efficacy memiliki arah hubungan negatif dengan *job burnout*, sedangkan stres kerja dan beban kerja menunjukkan arah hubungan positif. Self-efficacy yang tinggi menurunkan kemungkinan seseorang mengalami kelelahan emosional dan mental karena individu percaya pada kemampuannya untuk mengatasi tantangan pekerjaan. Sebaliknya, peningkatan stres kerja dan beban kerja cenderung meningkatkan risiko *burnout* karena tekanan berlebih dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menguras energi fisik maupun psikologis karyawan.

Uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap *job burnout*. Self-efficacy berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa keyakinan diri menjadi faktor

pelindung terhadap kelelahan kerja, sedangkan tekanan dan beban kerja menjadi faktor pemicu utama munculnya *burnout*. Hasil uji F memperkuat temuan ini dengan nilai F hitung sebesar $4,286 > 2,69$ dan signifikansi $0,007 < 0,05$, yang berarti ketiga variabel tersebut secara simultan memengaruhi tingkat *job burnout*. Nilai R Square sebesar 0,108 menunjukkan bahwa kombinasi ketiganya menjelaskan 10,8% variasi pada *job burnout*, sedangkan 89,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Hasanah dkk (2022) yang menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri dapat menurunkan tingkat kelelahan emosional dan mental. Individu dengan self efficacy tinggi cenderung mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih percaya diri sehingga mereka lebih tahan terhadap stres dan tekanan kerja. Self efficacy berperan penting dalam mengurangi risiko burnout pada tenaga kesehatan karena meningkatkan kemampuan individu dalam mengatur emosi dan menyelesaikan tugas secara efektif (Hasanah *et al.*, 2022).

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *job burnout*. Semakin tinggi tingkat stres dan beban kerja maka semakin besar pula kemungkinan individu mengalami kelelahan kerja. Temuan ini sesuai dengan teori Job Demands Resources yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi akan meningkatkan risiko burnout ketika tidak diimbangi dengan sumber daya personal yang memadai. Selain itu, penelitian oleh Concecao dan Palma-Moreira (2025) mendukung hasil ini dengan menyebutkan bahwa tekanan kerja dan beban tugas yang berlebihan menyebabkan kelelahan emosional serta penurunan motivasi kerja (Concecoç and Palma-moreira, 2025).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di Klinik Probest Medical Center diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara self-efficacy dan *job burnout*. Semakin tinggi keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya, semakin rendah risiko kelelahan kerja yang dialami.
2. Terdapat hubungan positif antara stres kerja dan *job burnout*, meskipun tidak signifikan secara parsial. Peningkatan tekanan kerja cenderung menambah risiko kelelahan emosional, terutama jika tidak diimbangi dengan kemampuan pengelolaan stres yang memadai.
3. Terdapat hubungan positif antara beban kerja dan *job burnout*, yang berarti peningkatan beban kerja berpotensi mempertinggi tingkat burnout,

meskipun secara parsial pengaruhnya tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, R. (2022) *Kelelahan Kerja (Burnout): Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Penerbit Kampus.
- Alfajar, Y., & Hidayati, R. A. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Retail Besi dan Baja. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3(01), 16. <https://doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v3i01.4050>
- Alif, M. F., Firdiyanti, R., & Djudiyah, D. (2023). The Effect of Hope and Self-Efficacy on Employee Burnout. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 1(1), 52. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v1i1.23550>
- Amar, M. I., Sakit, R., Daerah, U., & Balikpapan, B. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi self efficacy perawat dalam melaksanakan triase di instalasi gawat darurat rsud beriman Balikpapan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*, 13(2).
- Amelia, A. and Mirna, A. (2021) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Universitas Tjut Nyak Dhien)', *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1, pp. 20–26. Available at: <https://ejournal.yana.or.id/index.php/ekonom/article/view/326>.
- Amelia, C., Rusdani, R., & Febriani, F. M. W. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Self Efficacy dalam Kegiatan Pembelajaran Siswa SMP Kartini 2 Kota Batam. *Zona Kedokteran: Program Studi Pendidikan Dokter Universitas Batam*, 12(3), 223–233. <https://doi.org/10.37776/zked.v12i3.1036>
- Angelia, M., & Simanjorang, C. (2024). HUBUNGAN WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP BURNOUT SYNDROME PADA PEGAWAI SWASTA JAKARTA SELATAN TAHUN. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(September), 10014–10024.
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
- Angriani, R., & Suhartini, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan Di Rs Islam Faisal Makassar. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 5(1), 61–79. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>
- Athia Mayalianti, Laili Fatimahtuzzahro, M. (2024). *Self-Efficacy Academic Pada Mahasiswa. Ghufron 2018*.
- Conceoc, A. and Palma-moreira, A. (2025) 'The Relationship Between Occupational Stress , Burnout , and Perceived Performance : The Moderating Role of Work Regime', *Administrative Science*, (2016).
- Dondokambey, Z., Saerang, D., Pandowo, M. (2018). THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON JOB BURNOUT (Case Study at Eye Hospital Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*, 6(4). Pp 3118-3127.
- Ezdha, A., Hamid, A. (2020). ANALISA HUBUNGAN BURNOUT DAN BEBAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PEKANBARU MEDICAL CENTER. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA*. 3(2).
- Firdaus, A., Sakinah, S., & Anisah, A. (2021). Burnout Syndrome dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 257. <https://doi.org/10.33087/eksis.v12i2.277>
- Ge, S., Kong, Q., Sui, Z., & Zhou, Z. (2022). Job Burnout: New Insights into Influencing Factors and Solutions. *Proceedings of the 2022 3rd International Conference on Mental Health, Education and Human Development*, 670(Mhehd), 1359–1364.
- Guo, Y., Hu, S., & Liang, F. (2021). The prevalence and stressors of job burnout among medical staff in Liaoning, China: a cross-section study. *BMC Public Health*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10535-z>
- Handayani, P. (2022). Stres Kerja pada Pekerja Ditinjau Dari Beban Kerja di Unit Produksi PT. X. In *Jurnal Civitas Academia* (Vol. 2, Issue 1). <https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jhea/article/view/226>
- Hasanah, H. et al. (2022) 'THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND JOB STRESS TOWARD JOB BURNOUT AT A PACKAGING COMPANY IN SURABAYA', *Journal of Vocational Health Studies*, 06, pp. 118–126. doi: 10.20473/jvhs.V6.I2.2022.118-126.
- Hasim, S., Riu, S., Suranata, F. (2024) Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) pada Perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Manembo-Nembo Bitung. *Jurnal Kesehatan Amanah*. 8(2); Pp.148-156. DOI: <https://doi.org/10.57214/jka.v8i2.672>

- Ichsan, M., Sudjatmoko, A., Aprilianti, S., & Nurshavira, A. P. (2022). Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 353. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13733>
- Imaniyati, N., & Fadhilah, D. A. (2023). Pengaruh Self Efficacy terhadap Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 8(2), 217–228. <https://doi.org/10.17509/jpm.v8i2.56501>
- Irawan, D. S., Hastuti, R. Y., & Budiman, N. A. (2022). Hubungan Stres Kerja Dengan Burnout Rsup Dr . Soeradji Tirtonegoro Klaten Tahun 2022. *Cohesin Ist*, 1(1), 22–29.
- Khoirunnisa, K., Effendi, L., Fauziah, M., & Srisantyorini, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pengendara Ojek Online Saat Terjadi Pandemi COVID-19 Di Kota Tangerang Selatan Tahun 2020. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 1(2), 217. <https://doi.org/10.24853/eohjs.1.2.217-232>
- Larengkeng, T., Gannika, L., Kundre, R., Burnout dengan self efficacy pada perawat. *eJournal Keperawatan*. 2019; 7(2).
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (2020). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.81.2.123>
- Lestariningsih, M., 2017. Self Efficacy and Achievement Motivation on Performance with Perceived Organizational Support Moderation (A Study on Private University Lecturer with "A" Accreditation Kopertis Region VII East Java). In: International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2017). Atlantis Press, Pp. 81-85.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan The Effect of Workload, Work Stress, and Work Family Conflict on Burnout in Employees. *Sinomika Journal | Volume*, 1(5), 1235–1248. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.601>
- Lubbadeh, T. (2020). Job Burnout: a General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7–15. <https://doi.org/10.32479/irmm.9398>
- Lutfi, A. D., & Setyawati, S. P. (2023). Peran Self Efikasi Akademik dan Keterikatan Akademik dalam Mencapai Prestasi Akademik Andika. *Semdikjar*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Lutfi, M. (2022). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, SELF-ESTEEM DAN SELF-EFFICACY TERHADAP BURNOUT MAHASISWA. In *UNIVERSITAS ISLAM MALANG FAKULTAS*.
- Makara-Studzińska, M., Załuski, M., Biegańska-Banaś, J., Tyburski, E., Jagielski, P., & Adamczyk, K. (2021). Perceived stress and burnout syndrome: A moderated mediation model of self-efficacy and psychological comfort among polish air traffic controllers. *Journal of Air Transport Management*, 96. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102105>
- Marcionetti, J., & Castelli, L. (2023). The job and life satisfaction of teachers: a social cognitive model integrating teachers' burnout, self-efficacy, dispositional optimism, and social support. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23(2), 441–463. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09516-w>
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mawanti, W. T., Sulistomo, A., Mohamad, F., Vania, M., & Nofrizal. (2023). Burnout And Related Factors In Hospital Health Workers After One Year Of The Covid-19 Pandemic. *Binawan Student Journal*, 5(2), 13–17.
- Melati Purbaningrat, I Putu., Ketut Surya Ida Bagus., (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Unud*. 4(5): 1149-1165
- Mulyono, A., & Sunyoto, D. (2024). PENGARUH SELF EFFICACY DAN JOB BURNOUT PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. NASMOCO BAHANA MOTOR (NASMOCO BANTUL). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(7), 4685–4696.
- Muna, M. S., Khotimah, N., & Zuhaira, Y. J. (2021). Self-Efficacy Guru terhadap Dinamika Pembelajaran Online di Masa Pandemi Covid-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3113–3122. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.754>

- Mustaqim and Bagana, B. D. (2025) 'BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR KAWASAN JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)', *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 9(3), pp. 365–380.
- Oktapiani, F., & Susilawati. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di industri manufaktur. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(6), 716–719.
- Palele, M. Y., & Wijono, S. (2024). Self Efficacy dan Burnout Pada Karyawan PT. X. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 7601–7608.
- Permatasari, L., Safitri, W., Suryandari, D. (2023). HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DENGAN BURNOUT PERAWAT DI RUANG IGD RUMAH SAKIT UNS. *Avicenna: Journal of Health Research*. 6(1)
- Prahita, G. and Dyahjatmayanti, D. (2025) 'Hubungan Work Overload, Job Burnout dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT X Gerin', *QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4(1), pp. 1420–1435.
- Prestiana, N.D.I., Purbandini, D., 2012. Hubungan antara Efikasi Diri (Self efficacy) dan Stres Kerja dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *SOUL J. Pemikir. dan Penelit. Psikol.* Vol. 5(2), Pp. 1-14.
- Resmi Sari, C., Septimar, Z. M., & Mukhaira, I. (2023). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kejadian Burnout Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Kanker Dharmas Jakarta. *Jurnal Ilmu Kesehatan Insan Sehat*, 11(2), 35–38. <https://doi.org/10.54004/jikis.v11i2.136>
- Roswani, J., Zamralita, Idulfilastri, R. M., & Roebianto, A. (2023). Tuntutan Pekerjaan, Intensi Keluar Kerja, dan Peran Burnout sebagai Mediator. *Psyche 165 Journal*, 16(4), 347–352. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i4.315>
- Rudiyanto, R., Purnamasari, A., & Barata, B. P. (2023). Studi Korelasional Self Efficacy dan Burnout Syndrome Perawat Ruang Kritis pada Masa Pandemi Covid-19. *JIKES (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 6(2), 187–193. <https://doi.org/10.33006/jikes.v6i2.553>
- Ryandini, T. P., Munir, M., & Nurhadi, M. (2021). Motivasi Kerja Dengan Burnout Pada Perawat. *Jurnal Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban*, 3(2). <https://doi.org/10.47710/jp.v3i2.150>
- Sari, I. (2015). Faktor – faktor yang Berhubungan dengan Burnout perawat di RSUD Haji Makassar. Makassar :Ilmu Kesehatan Uin Alauddin Makassar.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Salwa, H. et al. (2022) 'Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(3), pp. 730–740. Available at: <https://katadata.co.id/berita/2020/01/06/baru-83-peserta-bpjs-kesehatan-per-akhir-2019->
- Sartika, D. (2023). Stres Kerja. In *Penerbit Widina*. <http://repositori.unsil.ac.id/9313/8/BAB2.pdf>
- Satyawati, C. R., & Soetjningsih, C. H. (2022). Burnout pada Tenaga Kesehatan selama Masa Pandemi: Benarkah Self-Efficacy Memiliki Pengaruh? *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 683. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.9226>
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57(SUPPL. 1), 152–171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>
- Suarjana, I. W. G., Syam, S., Parhusip, B. R., & Palilingan, R. A. (2022). Analisis Gejala Stres Kerja pada saat Work From Home. *Serina IV UNTAR*, 147–152.
- Tambunan, Rudi M. (2013) *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*. Edisi kedua, Maestas Publishing, Jakarta.
- Umami, S. (2019). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Burnout Pada Perawat Di Puskesmas Taman Kecamatan Taman Krocok Kabupaten Bondowoso. 6(1), 482–488.
- Wardhani, U. C., Muchtar, R. S. U., & Farhiyani, A. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 83–97. <https://doi.org/10.55866/jak.v2i1.48>
- Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, 123(December 2019), 9–20. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>
- Zeng, P., & Hu, X. (2024). A study of the psychological mechanisms of job burnout: implications of person–job fit and person–organization fit. *Frontiers in Psychology*, 15(August), 1–8.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.135103>

2

Zulfikar, M. R. and Kasiyati, S. B. (2024) 'PENGARUH BEBAN KERJA , WORK-LIFE BALANCE, DAN STRESS KERJA TERHADAP JOB BURNOUT PADA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA SURABAYA', *Neraca*, 1192, pp. 304–31