

Pengaruh *Self Efficacy* dan Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Tenaga Medis RS Hidayah Boyolali

Mila Diatus Sangadah¹, Achmad Dwityanto²

¹Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia

² Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia

 Email korespondensi: F100210227@student.ums.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan beban kerja terhadap *burnout* pada tenaga medis di Rumah Sakit Hidayah Boyolali. Fenomena *burnout* pada tenaga medis menjadi perhatian penting karena dapat berdampak pada kesehatan mental, produktivitas kerja, serta kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah studi populasi, di mana seluruh tenaga medis yang berjumlah 110 orang dijadikan subjek penelitian. Instrumen yang digunakan meliputi skala *self efficacy*, skala beban kerja, dan skala *burnout* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa *self efficacy* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ($p < 0,001$) dengan nilai R^2 sebesar 0,524. Secara parsial, *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap *burnout* ($r = -0,539$), sedangkan beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* ($r = 0,651$). Analisis sumbangan efektif menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi lebih besar (33,97%) dibandingkan *self efficacy* (18,49%) terhadap *burnout*. Aspek *generality* pada *self efficacy* dan aspek kuantitatif pada beban kerja menjadi komponen dominan yang mempengaruhi *burnout*. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya peningkatan *self efficacy*, khususnya pada aspek *generality*, serta pengelolaan beban kerja secara proporsional untuk menurunkan risiko *burnout*. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan.

Kata kunci: *burnout*; *self efficacy*; beban kerja; tenaga medis



PENDAHULUAN

Burnout merupakan masalah serius yang meluas di kalangan tenaga kesehatan Indonesia. Data tahun 2023 menunjukkan bahwa 33,5% perawat mengalami *burnout*, dengan prevalensi tertinggi di Pulau Jawa (38,4%) dan lebih sering terjadi di rumah sakit (Kompasiana, 2023; Fictro, 2023). *Burnout* berdampak negatif terhadap kesehatan mental, kinerja, dan kualitas pelayanan, ditandai dengan kelelahan, depersonalisasi, dan penurunan efikasi profesional (Maslach & Leiter, 2022).

Burnout dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya beban kerja dan self-efficacy. Beban kerja yang tinggi, tuntutan kualitas, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung meningkatkan risiko *burnout* (Munandar, 2001; Chandra, 2024). Sebaliknya, self-efficacy atau keyakinan terhadap kemampuan diri (Bandura, 1995) berperan sebagai pelindung terhadap *burnout*, karena individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja (Arif & Wijono, 2022; Palele & Wijono, 2024).

Berbagai penelitian sebelumnya telah meneliti *burnout* sebagai variabel intervening atau tambahan. Namun, penelitian ini secara khusus menempatkan *burnout* sebagai fokus utama yang dipengaruhi oleh self-efficacy dan beban kerja. Rumusan masalah utama adalah: Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* dan beban kerja terhadap *burnout* pada tenaga medis? Dengan hipotesis bahwa self-efficacy berpengaruh negatif, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara self-efficacy serta beban kerja terhadap *burnout* pada tenaga medis. Manfaat penelitian ini mencakup kontribusi teoritis di bidang psikologi industri dan organisasi serta manfaat praktis bagi tenaga medis dan rumah sakit dalam mengelola faktor-faktor penyebab *burnout*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk mengkaji pengaruh self-efficacy dan beban kerja terhadap *burnout* pada tenaga medis. Subjek penelitian adalah seluruh tenaga medis (N = 110) di Rumah Sakit Hidayah Boyolali, meliputi dokter, perawat, apoteker, dan profesi medis lainnya, dengan teknik pengambilan sampel berupa studi populasi.

Terdapat tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu self-efficacy (X_1) dan beban kerja (X_2) sebagai variabel independen (prediktor), serta *burnout* (Y) sebagai variabel dependen (kriterium). Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket skala Likert empat poin, dengan pernyataan favorable dan unfavorable.

Instrumen yang digunakan terdiri dari:



Skala *Burnout* berdasarkan teori Maslach & Leiter (2022), dimodifikasi dari Setya (2020), terdiri dari 25 item mencakup aspek depersonalisasi, kelelahan emosional, dan penurunan prestasi kerja.

Tabel 1. Skala Variabel *Burnout*

Aspek	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
<i>Depersonalization</i>	Kurang menghargai hasil kerja keras sendiri	1	
	Perilaku acuh	2, 3, 4	
	Kurang memperhatikan kepentingan orang lain	6	5
Kelelahan emosional	Hilangnya kepercayaan perasaan, perhatian, semangat, dan minatnya	9, 10	7, 8
	Merasa lelah dengan tekanan pekerjaan	13, 14, 15, 16, 17, 18	11, 12
Penurunan prestasi individu	Menurunnya rasa percaya diri	20, 21	19
	Rendahnya motivasi kerja		22, 23
	Tidak adanya aktualisasi diri		24, 25
Total		25	

Skala *Self-Efficacy* mengacu pada teori Bandura (1997), dimodifikasi dari Mutiara (2023), terdiri dari 20 item berdasarkan aspek level, generality, dan strength.

Tabel 2. Skala Variabel *Self Efficacy*

Aspek	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
<i>Level</i>	Keyakinan		1



	menyelesaikan tugas yang diberikan		
	Keyakinan	2	
	menentukan solusi untuk setiap permasalahan		
	Keyakinan	3	4
	menyelesaikan tugas yang dirasa sulit		
<i>Generality</i>	Bersikap positif dalam segala situasi		5
	Mampu belajar dari pengalaman	6	7, 18
	Menunjukkan sikap percaya diri	8, 19	20
<i>Strength</i>	Memiliki kegigihan dan ketahanan untuk dapat menyelesaikan tugas	9	15
	Memiliki sikap yang bertanggung jawab	10, 16	17
	Tidak mudah menyerah ketika mengalami hambata dalam menyelesaikan tugas	11, 13	12, 14
Total		20	



Skala Beban Kerja berdasarkan teori Munandar (2001), dimodifikasi dari Anggraini (2022), terdiri dari 17 item mencakup beban kerja kuantitatif dan kualitatif.

Tabel 3. Skala Variabek Beban Kerja

Aspek	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
Beban kerja kuantitatif		1, 4, 9, 17	3, 10, 12, 16
Beban kerja kualitatif		2, 5, 6, 8, 11, 13, 14	7, 15
Total		17	

Sebelum analisis utama dilakukan, data diuji melalui uji validitas isi menggunakan expert judgment oleh lima ahli. Hasil validasi menyisakan item yang valid dan relevan, sedangkan beberapa item direvisi atau dihapus. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan hasil sangat baik: *burnout* ($\alpha = 0.876$), *self-efficacy* ($\alpha = 0.918$), dan *beban kerja* ($\alpha = 0.895$), yang mengindikasikan instrumen memiliki konsistensi internal tinggi.

Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel, dengan uji asumsi meliputi uji normalitas, homogenitas, serta linearitas. Uji statistik yang digunakan meliputi uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi masing-masing variabel independen terhadap *burnout*. Bagian metode menjelaskan secara rinci tentang cara penelitian dilakukan, mencakup pendekatan penelitian, desain eksperimen atau observasi, tempat dan waktu penelitian, populasi atau sampel penelitian, teknik pengumpulan data, serta alat dan bahan yang digunakan. Penulis wajib menuliskan metode analisis data yang digunakan secara jelas, baik secara statistik maupun secara deskriptif. Detail metode harus cukup informatif sehingga pembaca dapat menilai validitas serta reliabilitas hasil penelitian, dan memungkinkan penelitian ini untuk direplikasi oleh peneliti lain di kemudian hari. Jelaskan pula alasan pemilihan metode tersebut untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif.

HASIL

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Sig.	Keterangan
Asymp. Sig (2-	0,200 > 0,05	Normal



tailed)

Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan lebih dari ($>$) 0,05. Apabila nilai signifikan kurang dari ($<$) 0,05 dianggap tidak berdistribusi normal. Berdasarkan dari hasil uji asumsi didapat signifikan $0,200 > 0,05$, dilihat dari one sample kolmogorov-smirnov test. Sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Linearity	Sig.Deviation from Linearity	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> <i>Burnout</i>	< 0.001	0.159	Linear
Beban Kerja <i>Burnout</i>	< 0.001	0.113	Linear

Berdasarkan hasil uji linieritas menggunakan ANOVA, diperoleh nilai antara *Self-Efficacy* dan *Burnout* signifikansi untuk komponen Linearity sebesar < 0.001 dan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0.159 (> 0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Self-Efficacy* dan *Burnout* bersifat linear, dan asumsi linearitas terpenuhi. Sedangkan hasil uji linearitas antara Beban Kerja dan *Burnout* diperoleh nilai signifikansi untuk komponen Linearity sebesar < 0.001 dan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0.113 (> 0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Beban Kerja dan *Burnout* bersifat linear, dan asumsi linearitas terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Self Efficacy</i>	0,858	1.185	Tidak Terjadi Multikolineritas
Beban Kerja	0,858	1.185	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas, dengan nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 pada kedua variabel (self-efficacy dan beban kerja).

Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot juga menunjukkan sebaran residual acak tanpa



pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Kemudian dilakukan uji hipotesis dengan regresi linear berganda (multiple linear regression)

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	F	Nilai Korelasi (r)	Sig.
Regression	58.997	0,724	< 0,001

Dari hasil uji regresi berganda didapatkan korelasi berganda (r) 0,724 dan nilai sig.< 0,001 berarti jauh di bawah batas signifikansi umum (0,05), sehingga model regresi dinyatakan signifikan secara statistik. Artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *self efficacy* dan beban kerja terhadap *burnout* yang berarti hipotesis mayor diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Pearson

Variabel	Nilai Korelasi (r)	Sig. (1 tailed)
<i>Self Efficacy</i> dengan <i>Burnout</i>	-0.539	< 0.001
Beban Kerja dengan <i>Burnout</i>	0.651	< 0.001

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa **self-efficacy** berhubungan negatif signifikan dengan *burnout* ($r = -0,539$; $p < 0,001$), sedangkan **beban kerja** berhubungan positif signifikan ($r = 0,651$; $p < 0,001$). Artinya, semakin tinggi *self-efficacy*, semakin rendah *burnout*, dan sebaliknya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula *burnout*.

Analisis sumbangan efektif menunjukkan bahwa *self-efficacy* menyumbang **18,49%**, dan beban kerja **33,97%** terhadap *burnout*, dengan total kontribusi sebesar **52,46%**. Sisanya **47,54%** dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Rumus Sumbangan Efektif

$$SE(X)\% = \beta x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

Tabel 9. Hasil Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)	R.Square
X1	-0.343	-0.539	52.46%
X2	0.522	0.651	

Tabel 10. Hasil Sumbangan Efektif Aspek Variabel



Aspek	b_{xi} (Beta)	R (Korelasi i)	Cross Product	Perhitungan	SE_{xi}
Generality	-0.605	-0.694	0.4199	$(-0.605 \times -0.694 \times 0.524) / 0.9221$	0.2386 (23.86%)
Strength	-0.129	-0.607	0.0783	$(-0.129 \times -0.607 \times 0.524) / 0.9221$	0.0445 (4.45%)
Kuantitatif	0.351	0.611	0.2145	$(0.351 \times 0.611 \times 0.524) / 0.9221$	0.1219 (12.19%)
Kualitatif	0.344	0.609	0.2095	$(0.344 \times 0.609 \times 0.524) / 0.9221$	0.1190 (11.90%)

Pengakaterorisasian dilakukan guna mengetahui kondisi subjek. Adapun rangkuman perhitungan kategorisasi dari variabel *burnout*, *self efficacy*, dan eban kerja dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11. Kategorisasi Variabel *Burnout*

Kategori	RH	Frekuensi	Rentang Skor	Persentase
Sangat Rendah		29	≤ 43.75	26.36%
Rendah		75	$43.75 < X < 56.25$	68.18%
Sedang	62.5	4	$56.25 \leq X \leq 68.75$	3.64%
Tinggi		2	$68.75 < X < 81.25$	1.82%
Sangat Tinggi		0	≥ 81.25	0%

Hasil kategorisasi *burnout* menunjukkan mayoritas responden berada pada tingkat rendah hingga sangat rendah, yaitu sebanyak 75 orang (68,18%) dalam kategori rendah dan 29 orang (26,36%) dalam kategori sangat rendah. Hanya 4 orang (3,64%) berada pada kategori sedang dan 2 orang (1,82%) pada kategori tinggi, tanpa ada yang tergolong sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum, responden memiliki tingkat *burnout* yang rendah, mencerminkan kondisi psikologis yang stabil dan minim kelelahan emosional.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel *Self Efficacy*

Kategori	RH	Frekuensi	Rentang Skor	Persentase
----------	----	-----------	--------------	------------



Rendah		0	$35 < X < 45$	0%
Sedang	50	7	$45 \leq X \leq 55$	6.36%
Tinggi		81	$55 < X < 65$	73.64%
Sangat Tinggi		22	≥ 65	20.00%

Hasil kategorisasi *self efficacy* menunjukkan mayoritas responden berada pada kategori tinggi (73,64%) dan sangat tinggi (20%), sementara 6,36% berada pada kategori sedang. Tidak ada responden yang tergolong rendah atau sangat rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki keyakinan diri yang kuat dalam menghadapi tugas dan tekanan kerja, yang mendukung kinerja dan ketahanan psikologis mereka.

Tabel 13. Kategorisasi Beban Kerja

Kategori	RH	Frekuensi	Rentang Skor	Persentase
Sangat Rendah		8	< 29.75	7.27%
Rendah		64	$29.75 \leq X < 38.25$	58.18%
Sedang	42.5	37	$38.25 \leq X \leq 46.75$	33.64%
Tinggi		1	$46.75 < X \leq 55.25$	0.91%
Sangat Tinggi		0	> 55.25	0.00%

Hasil kategorisasi beban kerja menunjukkan mayoritas responden berada pada kategori rendah (58,18%) dan sedang (33,64%), sementara hanya sedikit yang berada pada kategori sangat rendah (7,27%) dan tinggi (0,91%), tanpa ada yang tergolong sangat tinggi. Ini mengindikasikan bahwa beban kerja responden umumnya masih dalam batas wajar dan tidak membebani secara signifikan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan beban kerja terhadap *burnout* pada tenaga medis di Rumah Sakit Hidayah Boyolali. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, ditemukan bahwa kedua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan nilai signifikansi $p < 0,001$ dan R^2 sebesar 0,524. Hal ini menunjukkan bahwa 52,4% variabilitas *burnout* dapat dijelaskan oleh *self efficacy* dan beban kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.



Hasil uji hipotesis minor juga mendukung bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap *burnout* ($r = -0,539$), artinya semakin tinggi efikasi diri tenaga medis, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Sebaliknya, beban kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap *burnout* ($r = 0,651$), di mana peningkatan beban kerja berkaitan erat dengan meningkatnya risiko *burnout*. Temuan ini sejalan dengan teori Maslach dan Leiter (2022) yang menyatakan bahwa *burnout* muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas psikologis individu.

Analisis kontribusi relatif melalui perhitungan sumbangan efektif (SE) menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh lebih besar (33,97%) dibandingkan *self efficacy* (18,49%) terhadap *burnout*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja merupakan prioritas utama dalam strategi pencegahan *burnout*.

Jika dilihat dari aspek spesifiknya, aspek Generality pada *self efficacy* memiliki sumbangan efektif tertinggi yaitu 23,84%, menunjukkan bahwa keyakinan individu dalam menghadapi berbagai situasi kerja secara umum sangat berperan dalam mencegah kelelahan emosional. Sementara itu, dari variabel beban kerja, beban kerja kuantitatif menyumbang sebesar 12,19%, yang menandakan bahwa tingginya jumlah tugas dalam waktu tertentu menjadi penyumbang utama munculnya *burnout*.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini sangat relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit. Pertama, penguatan *self efficacy*, khususnya pada aspek generality, perlu dilakukan melalui pelatihan keterampilan adaptif, peningkatan kepercayaan diri, serta program pengembangan personal bagi tenaga medis. Dukungan institusi terhadap pengembangan kapasitas individu akan berdampak langsung pada ketahanan psikologis dalam menghadapi tekanan kerja.

Kedua, perlu adanya pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional. Ini dapat dilakukan dengan evaluasi rutin terhadap jumlah pasien, rasio tenaga medis, serta pengaturan shift kerja yang adil dan manusiawi. Beban kerja yang tidak terkendali berpotensi memicu kelelahan kronis dan penurunan performa kerja, sebagaimana juga disoroti oleh Chandra (2024).

Ketiga, strategi preventif melalui pendekatan psikososial sangat dianjurkan. Ini mencakup penciptaan lingkungan kerja yang suportif, penyediaan layanan konseling, program dukungan sejawat (peer support), dan penyelenggaraan program kesejahteraan psikologis secara terstruktur. Maslach dan Leiter (2022) serta Yohana & Oktavianti (2023) menegaskan bahwa intervensi berbasis kesejahteraan psikologis secara signifikan mampu menurunkan gejala *burnout* dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, temuan memperkuat model-model *burnout* dalam



psikologi kerja modern. Secara praktis, hasil ini dapat dijadikan acuan untuk menyusun kebijakan dan intervensi berbasis data dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan kinerja tenaga medis.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan beban kerja terhadap *burnout* pada tenaga medis di RS Hidayah Boyolali. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan, dengan 52,4% variasi *burnout* dapat dijelaskan oleh *self-efficacy* dan beban kerja. *Self-efficacy* berperan sebagai faktor pelindung, terutama pada aspek generalitiy, yang membantu tenaga medis mengatasi tekanan kerja. Sebaliknya, beban kerja, khususnya beban kuantitatif, berhubungan positif dengan meningkatnya gejala *burnout*. Secara umum, responden memiliki tingkat *burnout* yang rendah, didukung oleh tingkat *self-efficacy* yang tinggi dan beban kerja yang relatif ringan. Temuan ini menegaskan pentingnya program penguatan *self-efficacy* dan pengelolaan beban kerja yang proporsional sebagai langkah strategis mencegah *burnout* serta menjaga kesejahteraan psikologis tenaga medis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak Rumah Sakit Hidayah Boyolali yang telah memberikan izin, fasilitas, dan dukungan selama proses penelitian berlangsung. Penghargaan yang tulus juga penulis sampaikan kepada seluruh tenaga medis yang telah bersedia menjadi responden, meluangkan waktu, serta memberikan data dan informasi yang sangat berharga bagi kelancaran penelitian ini. Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan arahan, masukan, dan motivasi sehingga naskah publikasi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dukungan dari semua pihak tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan penelitian dan penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Azwar, *Metode penelitian psikologi*, 2nd ed. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar, 2017.
- [2] A. Bandura, "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change," *Psychological Review*, vol. 84, no. 2, pp. 191–215, 1977.
- [3] A. Bandura, Ed., *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1995.
- [4] A. Bandura, *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY, USA: Freeman, 1997.



- [5] I. Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [6] C. Maslach and M. P. Leiter, *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Cambridge, MA, USA: Harvard University Press, 2022.
- [7] C. Maslach, *Burnout: The cost of caring*. Cambridge, MA, USA: Malor Books, 2003.
- [8] A. S. Munandar, *Psikologi industri dan organisasi*. Depok, Indonesia: UI-Press, 2001.
- [9] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2013.
- [10] A. S. Andhani, *Pengaruh burnout syndrome perawat terhadap mutu pelayanan kesehatan rumah sakit*. ResearchGate, 2023. [Online]. Available: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.16831.58408>
- [11] R. Angriani and E. Suhartini, "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)*, vol. 5, no. 1, pp. 61–79, 2024.
- [12] F. Chandra, "Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap burnout," *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi dan Akuntansi)*, vol. 13, no. 1, pp. 137–145, 2024.
- [13] Fictro, "66% tenaga kesehatan mengalami burnout di Indonesia," 2023. [Online]. Available: <https://www.fictro.com>
- [14] F. M. Hanifah, *Pengaruh self-efficacy dan dukungan sosial terhadap burnout pada perawat (Studi penelitian pada perawat IGD RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya)*, Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi, 2024.
- [15] N. Hartono, *Computer self-efficacy, stres kerja, dan burnout pada Gen Z di komunitas Mentorin*, Doctoral dissertation, 2024.
- [16] S. A. Imamah, C. S. Rini, P. Puspitasari, and M. Mushlih, "Kelelahan tenaga kesehatan: Penurunan kualitas layanan di Indonesia," *Manajemen Pelayanan Kesehatan*, vol. 1, no. 1, p. 9, 2024.
- [17] Kompasiana, "33,5% perawat di Indonesia mengalami burnout, prevalensi tertinggi di Pulau Jawa," 2023. [Online]. Available: <https://www.kompasiana.com>
- [18] F. Nubza, *Hubungan antara harga diri dengan burnout pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Zainal Abidin*, Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry, 2023.
- [19] R. K. Nugroho, S. Suyanto, and S. J. Waluyo, "Pengaruh burnout pada tenaga kesehatan terhadap keselamatan pasien: Meta analisis," *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, vol. 5, no. 3, pp. 1077–1086, 2023.
- [20] L. Muatiara, *Pengaruh self-efficacy dan religiusitas terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau*, Doctoral dissertation, Fakultas Psikologi, 2023.



- [21] S. D. Putri and N. Handayani, "Pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja perawat RSUD Kota Bandung melalui burnout sebagai variabel intervening," *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, vol. 6, no. 2, pp. 91–100, 2024.
- [22] R. Riyani and S. N. Azizah, "Pengaruh human relation, efikasi diri, beban kerja, dan burnout terhadap kinerja (Studi pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 6, no. 2, pp. 203–227, 2024.
- [23] S. Salsabila, *Pengaruh self-efficacy, hardiness, dan dukungan sosial terhadap academic burnout pada mahasiswa kedokteran*, Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023.
- [24] S. Suryani, *Hubungan self-efficacy dengan burnout pada perawat di ruang rawat inap RS TK III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2024*, Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah Padang, 2024.
- [25] R. Widyana and A. Nurwahyuni, "Hubungan antara efikasi diri dengan burnout pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Yogyakarta," *Jurnal Psikohumanika*, vol. 16, no. 1, pp. 90–101, 2024.
- [26] M. Yustiningdyah and S. Wijono, "Self-efficacy dan burnout pada karyawan PT. X," *Innovative: Journal of Social Science Research*, vol. 4, no. 3, pp. 7601–7608, 2024.

