

HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *BURNOUT* PADA TENAGA MEDIS RS X BOYOLALI

Mila Diatus Sangadah ; Achmad Dwityanto

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas
Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Burnout pada tenaga medis merupakan isu penting karena berdampak pada kesehatan mental, kinerja, dan mutu pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dan beban kerja terhadap *burnout* pada tenaga medis di RS X Boyolali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan desain studi populasi, melibatkan 110 responden dari berbagai profesi medis. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner skala *burnout* (Maslach & Leiter, 2022), *self efficacy* (Bandura, 1997), dan beban kerja (Munandar, 2001), yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ($p < 0,001$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,524. Artinya, 52,4% variasi *burnout* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Secara parsial, *self efficacy* memiliki hubungan negatif signifikan terhadap *burnout* ($r = -0,539$), sedangkan beban kerja memiliki hubungan positif signifikan ($r = 0,651$). Aspek strength dari *self efficacy* memberikan sumbangan terbesar (26,59%), diikuti aspek kualitatif dari beban kerja (21,29%). Temuan ini menegaskan bahwa ketahanan psikologis dan persepsi terhadap kompleksitas tugas merupakan faktor utama yang memengaruhi *burnout*. Oleh karena itu, peningkatan *self efficacy* dan pengelolaan beban kerja secara proporsional disarankan sebagai strategi preventif untuk menjaga kesejahteraan tenaga medis.

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

Abstract

Burnout among medical personnel is a critical issue due to its impact on mental health, job performance, and healthcare service quality. This study aims to examine the relationship between self-efficacy and workload on burnout among medical personnel at X Hospital Boyolali. A quantitative correlational approach was used with a population study design involving 110 respondents from various medical professions. Data were collected using validated and reliable

questionnaires, including the burnout scale (Maslach & Leiter, 2022), self-efficacy scale (Bandura, 1997), and workload scale (Munandar, 2001). Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results revealed that self-efficacy and workload simultaneously had a significant effect on burnout ($p < 0.001$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.524. This indicates that 52.4% of the variance in burnout is explained by these two variables. Partially, self-efficacy was negatively correlated with burnout ($r = -0.539$), while workload had a positive correlation ($r = 0.651$). The *strength* aspect of self-efficacy contributed the most (26.59%), followed by the *qualitative* aspect of workload (21.29%). These findings highlight that psychological resilience and perceptions of task complexity are key factors influencing burnout. Therefore, enhancing self-efficacy and managing workload proportionally are recommended as preventive strategies to support the well-being of medical personnel.

Keywords: burnout, self-efficacy, workload, medical personnel

1. PENDAHULUAN

Burnout merupakan suatu kondisi psikologis serius yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan yang tidak ditangani secara efektif. Menurut Maslach dan Leiter (2022), burnout mencakup tiga aspek utama, yaitu kelelahan emosional dan fisik, sinisme atau depersonalisasi terhadap pekerjaan, serta penurunan efikasi profesional. Faktor-faktor penyebab burnout meliputi beban kerja yang tinggi, kurangnya kontrol atas pekerjaan, penghargaan yang tidak memadai, konflik nilai, serta hubungan sosial yang buruk di lingkungan kerja. Dalam hal ini, self efficacy atau keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri memiliki hubungan penting dengan burnout. Schaufeli dan Enzmann (1998) menyebut bahwa individu dengan self efficacy tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja dan tetap termotivasi, sementara mereka yang memiliki self efficacy rendah akan lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan penurunan pencapaian pribadi. Pandangan ini sejalan dengan teori Bandura (1995), yang menekankan bahwa self efficacy memengaruhi cara individu berpikir, bertindak, dan merespons situasi sulit.

Fenomena burnout secara nyata ditemukan di Rumah Sakit X Boyolali yang menjadi lokasi penelitian ini. Berdasarkan wawancara informal dan observasi

awal terhadap tenaga medis yang menjalani sistem kerja shift tiga (pagi, sore, malam), ditemukan sejumlah tanda burnout seperti kelelahan fisik, penurunan fokus, menguap terus-menerus, serta kesulitan dalam menjaga semangat kerja. Beberapa tenaga kesehatan mengeluhkan bahwa waktu istirahat setelah shift malam tidak optimal akibat lingkungan rumah yang tidak mendukung, tanggung jawab keluarga, serta aktivitas siang hari. Bahkan, muncul keluhan terkait cepatnya rotasi shift yang menyebabkan tubuh belum sempat pulih secara fisik namun sudah harus kembali bekerja. Gejala emosional juga terlihat, seperti mudah tersinggung, menarik diri dari interaksi sosial, serta perasaan tertekan. Selain itu, muncul pula indikasi kesalahan kerja ringan dan penurunan motivasi, yang merupakan ciri awal burnout (Imamah et al., 2024).

Rumah Sakit X Boyolali dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan rumah sakit tipe D yang aktif melayani masyarakat dengan fasilitas pelayanan yang cukup memadai namun memiliki jumlah tenaga medis yang terbatas, yakni hanya sekitar 110 orang. Kondisi ini menjadikan tekanan kerja relatif tinggi, sehingga RS X menjadi tempat yang relevan untuk mengkaji hubungan antara self efficacy, beban kerja, dan burnout. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Pratama et al. (2025), diketahui bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap burnout, sedangkan self efficacy memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap burnout, yang berarti bahwa self efficacy dapat menjadi faktor pelindung terhadap dampak negatif dari beban kerja. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Arif & Wijono (2022) serta Palele & Wijono (2024) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat self efficacy, semakin rendah kecenderungan individu mengalami burnout.

Pemilihan variabel self efficacy dan beban kerja dalam penelitian ini didasarkan pada banyaknya bukti empiris yang menunjukkan hubungan langsung antara kedua variabel tersebut dengan burnout. Maslach & Leiter (2016) menjelaskan bahwa beban kerja tinggi yang tidak seimbang dengan sumber daya kerja akan meningkatkan hubungan terhadap tingkat burnout. Sementara itu, Bandura (1995) dan Schaufeli & Enzmann (1998) menegaskan bahwa self

efficacy merupakan faktor kepribadian penting yang dapat memperkuat kemampuan coping individu dalam menghadapi tekanan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengeksplorasi bagaimana hubungan langsung dari self efficacy dan beban kerja terhadap burnout secara simultan.

2. . METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self efficacy dan beban kerja terhadap burnout pada tenaga medis. Pendekatan ini sesuai untuk meneliti sejauh mana variasi dalam satu variabel berkaitan dengan variasi pada variabel lainnya (Azwar, 2017).

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit X Boyolali, sebuah rumah sakit swasta di Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis yang bekerja di rumah sakit tersebut, yang mencakup dokter, perawat, apoteker, tenaga IGD, tenaga medis di poliklinik, seluruh bangsal rawat inap, bagian farmasi, tenaga gizi, analis laboratorium, fisioterapi, dan radiologi. Mengingat jumlah tenaga medis yang relatif masih dapat dijangkau secara keseluruhan, metode studi populasi dipilih, yaitu dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Pemilihan pendekatan studi populasi bertujuan untuk memperoleh data yang akurat, menyeluruh, serta mengurangi bias yang mungkin muncul apabila hanya sebagian kecil responden dijadikan sampel. Dengan total 110 responden tenaga medis, penelitian ini memungkinkan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara self efficacy, beban kerja, dan burnout di lingkungan kerja rumah sakit. Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis aktif di RS X Boyolali yang memiliki peran langsung dalam pelayanan medis.

2.1 Skala *Burnout*

Skala ini digunakan untuk mengukur tinggi atau rendahnya tingkat *burnout* pada tenaga medis. Skala ini disusun berdasarkan pada aspek yang terdapat

pada teori Maslach dan Leiter (2022). Skala *burnout* terdiri 25 aitem yang dimodifikasi dari Setya (2020). Berikut *blueprint* skala *burnout* :

Tabel 1. *Blueprint* Skala *Burnout*

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

2.2 Skala *Self efficacy*

Skala *self efficacy* yang digunakan untuk pengumpulan data ini memodifikasi alat ukur dari Mutiara (2023) yang terdiri dari aspek-aspek teori bandura (1997) yang terdiri dari 20 aitem. Berikut skala *blueprint* dari skala *self efficacy* yang akan digunakan untuk pengumpulan data :

Tabel 2. *Blueprint* Skala *Self Efficacy*

Aspek	Indikator	Aitem
<i>Level</i>	Keyakinan menyelesaikan tugas yang diberikan	1*
	Keyakinan menentukan solusi untuk setiap permasalahan	2
	Keyakinan menyelesaikan tugas yang dirasa sulit	3, 4*

<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, 12*, 13, 14*
Total		20

2.3 Skala Beban Kerja

Skala beban kerja ini disusun berdasarkan teori Munandar (2001) yang terdiri dari aspek beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Skala ini merupakan modifikasi dari skala beban kerja Anggraini (2022) yang berjumlah 17 aitem. Berikut skala *blueprint* dari skala beban kerja yang akan digunakan untuk pengumpulan data :

Tabel 3. *Blueprint* Skala Beban Kerja

Aspek	Aitem
Beban kerja kuantitatif	1, 3*, 4, 9, 10*, 16*, 17
Beban kerja kualitatif	2, 5, 6, 7*, 8, 11, 13, 14, 15*
Total	17

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Self Efficacy dan Beban Kerja terhadap variabel dependen yaitu Burnout. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas untuk memastikan distribusi data normal, uji homogenitas untuk menguji kesamaan variansi antar kelompok, serta uji linearitas untuk memastikan hubungan antara variabel-variabel bersifat linear. Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, sedangkan koefisien

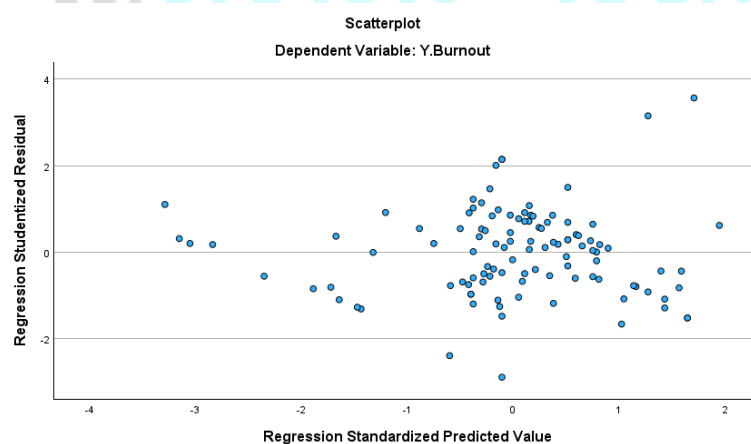
determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Instrumen penelitian ini telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan dalam mengukur konstruk yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan metode expert judgment yang melibatkan lima orang ahli di bidang psikologi. Instrumen dikembangkan berdasarkan teori dan literatur yang relevan, lalu dinilai oleh para ahli berdasarkan aspek relevansi dan kejelasan item. Penilaian ahli kemudian dianalisis menggunakan Aiken's V, dengan standar minimal $\geq 0,80$ sebagai indikator validitas yang memadai (Azwar, 2017). Hasil penilaian menunjukkan bahwa dari total 32 aitem pada variabel Burnout, sebanyak 7 aitem dinyatakan tidak valid dan dihapus, sehingga tersisa 25 aitem yang dinyatakan layak digunakan. Pada variabel Self Efficacy, dari 28 aitem awal, 8 aitem dihapus sehingga hanya 20 aitem yang digunakan dalam penelitian. Sementara itu, pada variabel Beban Kerja, dari 24 aitem awal, 7 aitem dihapus dan menghasilkan 17 aitem yang valid. Penghapusan item-item ini didasarkan pada hasil validasi serta korelasi negatif terhadap total skor. Seluruh aitem yang tersisa kemudian diuji reliabilitasnya menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi hingga sangat tinggi, dengan nilai sebesar 0.876 untuk Burnout, 0.918 untuk Self Efficacy, dan 0.895 untuk Beban Kerja. Dengan demikian, total aitem yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti valid dan reliabel, serta layak untuk mengukur masing-masing variabel secara akurat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit X Boyolali dengan melibatkan 110 orang tenaga medis sebagai responden, yang terdiri dari berbagai profesi seperti dokter, perawat, apoteker, dan tenaga kesehatan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Self Efficacy dan Beban Kerja terhadap tingkat Burnout yang dialami oleh tenaga medis.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (Asymp. Sig. 2-tailed), menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji linearitas antara Self Efficacy dan Burnout serta Beban Kerja dan Burnout menunjukkan hubungan yang linear, dengan nilai signifikansi $< 0,001$ untuk komponen linearitas dan nilai *deviation from linearity* masing-masing 0,159 dan 0,113. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya multikolinearitas, ditunjukkan oleh nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik-titik residual menyebar secara acak, menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Self Efficacy dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Burnout, dengan nilai F sebesar 58,997 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,524 menunjukkan bahwa 52,4% variasi burnout dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan 47,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil korelasi Pearson menunjukkan bahwa Self Efficacy memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan Burnout ($r = -0.539$, $p < 0.001$), sementara Beban Kerja memiliki hubungan positif yang signifikan ($r = 0.651$, $p < 0.001$).

Perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa Self Efficacy menyumbang sebesar 18,49% terhadap burnout, dan Beban Kerja menyumbang sebesar 33,97%, dengan total kontribusi sebesar 52,46%, sesuai dengan nilai R^2 . Analisis lebih lanjut terhadap aspek-aspek dari masing-masing variabel menunjukkan bahwa aspek Strength dari Self Efficacy memberikan kontribusi terbesar terhadap burnout (26,59%), diikuti oleh aspek Generality (21,98%) dan Kualitatif (21,29%). Aspek Kuantitatif dan Level memberikan sumbangan masing-masing sebesar 20,47% dan 9,67%.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat burnout yang rendah hingga sangat rendah, yaitu 68,18% dalam kategori rendah dan 26,36% dalam kategori sangat rendah. Sebaliknya, pada variabel Self Efficacy, mayoritas responden berada dalam kategori tinggi (73,64%) dan sangat tinggi (20,00%), menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang baik dalam menghadapi tugas. Sementara itu, mayoritas responden juga mengalami beban kerja dalam kategori rendah (58,18%) dan sedang (33,64%), menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami umumnya masih berada dalam batas wajar.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Self Efficacy dan Beban Kerja merupakan prediktor signifikan terhadap burnout pada tenaga medis. Peningkatan efikasi diri, khususnya pada aspek kekuatan (strength), serta pengelolaan beban kerja secara efektif, sangat penting dalam upaya menurunkan risiko burnout di lingkungan rumah sakit.

Self efficacy memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap burnout, artinya semakin tinggi keyakinan tenaga medis dalam kemampuannya menyelesaikan tugas, maka tingkat burnout yang dialami akan semakin rendah. Sebaliknya, beban kerja menunjukkan hubungan positif signifikan terhadap burnout, terutama pada aspek pekerjaan yang kompleks, emosional, atau melebihi kapasitas tenaga medis, sebagaimana juga dijelaskan oleh Golembiewski et al. (2010). Hal ini sejalan dengan model *Job Demands–Resources* yang menyatakan

bahwa burnout timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu (Bakker & Demerouti, 2007).

Meskipun secara umum mayoritas tenaga medis menunjukkan tingkat burnout yang rendah, sistem kerja seperti shift 3 yang diterapkan rumah sakit tetap menyimpan potensi kelelahan fisik dan mental jika tidak ditangani secara tepat. Kondisi burnout yang rendah ini sebaiknya dipahami sebagai kondisi yang terkendali namun tetap berisiko apabila tidak dilakukan tindakan pencegahan yang berkelanjutan (Andhani, 2023).

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menekankan pentingnya dua strategi utama: pertama, peningkatan self efficacy, terutama aspek *strength*, melalui pelatihan psikologis, penguatan *coping skills*, dan peningkatan kepercayaan diri tenaga medis. Kedua, pengelolaan beban kerja secara kualitatif, seperti penyusunan jadwal kerja yang seimbang, pembagian tugas sesuai kompetensi, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai (Angriani & Suhartini, 2024).

Dengan demikian, manajemen rumah sakit disarankan untuk menerapkan pendekatan holistik berbasis keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu, serta mengintegrasikan program dukungan psikososial, konseling, dan kegiatan promosi kesehatan mental guna mencegah burnout jangka panjang. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu psikologi kerja, tetapi juga memiliki nilai praktis dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja tenaga medis di lingkungan rumah sakit.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa self efficacy dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat burnout pada tenaga medis di Rumah Sakit X Boyolali. Semakin tinggi self efficacy yang dimiliki tenaga medis, maka semakin rendah tingkat burnout yang dialami.

Sebaliknya, semakin tinggi beban kerja, terutama yang bersifat kualitatif, maka semakin tinggi pula risiko burnout. Penelitian ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, serta perlunya intervensi dari pihak manajemen rumah sakit dalam bentuk program peningkatan self efficacy dan pengelolaan beban kerja yang efektif. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi rumah sakit dan tenaga kesehatan lainnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung kesejahteraan psikologis para tenaga medis.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhani, A. S. (2023). *Pengaruh burnout syndrome perawat terhadap mutu pelayanan kesehatan rumah sakit*. ResearchGate. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.16831.58408>
- 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.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands- Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (Ed.). (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Chandra, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap burnout. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi dan Akuntansi)*, 13(1), 137–145.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Fictro. (2023). 66% tenaga kesehatan mengalami burnout di Indonesia. <https://www.fictro.com>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Hanifah, F. M. (2024). Pengaruh self-efficacy dan dukungan sosial terhadap burnout pada perawat (Studi penelitian pada perawat IGD RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).

- Hartono, N. (2024). Computer self-efficacy, stres kerja, dan burnout pada Gen Z di komunitas Mentorin (Doctoral dissertation).
- Imamah, S. A., Rini, C. S., Puspitasari, P., & Mushlih, M. (2024). Kelelahan tenaga kesehatan: Penurunan kualitas layanan di Indonesia. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 1(1), 9–9.
- Kiekkas, P., et al. (2020). Burnout syndrome in critical care nursing staff. *Intensive and Critical Care Nursing*.
- Kompasiana. (2023). 33,5% perawat di Indonesia mengalami burnout, prevalensi tertinggi di Pulau Jawa. <https://www.kompasiana.com>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331–339. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01004.x>
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Malor Books.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Harvard University Press.
- Muatiara, L. (2023). Pengaruh self-efficacy dan religiusitas terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau (Doctoral dissertation, Fakultas Psikologi).
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nubza, F. (2023). Hubungan antara harga diri dengan burnout pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Zainal Abidin (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry, Fakultas Psikologi).
- Nugroho, R. K., Suyanto, S., & Waluyo, S. J. (2023). Pengaruh burnout pada tenaga kesehatan terhadap keselamatan pasien: Meta analisis. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 5(3), 1077–1086.
- Putri, S. D., & Handayani, N. (2024). Pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja perawat RSUD Kota Bandung melalui burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 6(2), 91–100.
- Riyani, R., & Azizah, S. N. (2024). 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 (JIMMBA)*, 6(2), 203–227.
- Salsabila, S. (2023). Pengaruh self-efficacy, hardiness, dan dukungan sosial terhadap academic burnout pada mahasiswa kedokteran (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, S. (2024). 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).
- Widyana, R., & Nurwahyuni, A. (2024). Hubungan antara efikasi diri dengan burnout pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Yogyakarta. *Jurnal Psikohumanika*, 16(1), 90–101.

- Yohana, A., & Oktavianti, M. (2023). Efektivitas program kesejahteraan psikologis dalam menurunkan burnout tenaga kesehatan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(2), 145–158.
- Yohana, S. M., & Oktavianti, T. A. (2023). Intervensi kesejahteraan psikologis untuk menurunkan burnout pada tenaga kesehatan. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 12(1), 45–56.
<https://doi.org/10.xxxxxx/jpkkm.v12i1.12345>
- Yustiningdyah, M., & Wijono, S. (2024). Self-efficacy dan burnout pada karyawan PT. X. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 7601–7608.

