

HUBUNGAN RESILIENSI DAN *SELF-EFFICACY* DENGAN *BURNOUT* PADA PEMBIMBING KEMASYARAKATAN DI BALAI PEMASYARAKATAN

Nailil Muna Ashofa; Zahrotul Uyun

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara resiliensi dan *self-efficacy* dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan di balai pemasyarakatan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara resiliensi dan *self-efficacy* dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan di balai pemasyarakatan. Partisipan dalam penelitian ini adalah 56 pembimbing kemasyarakatan di balai pemasyarakatan Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbentuk skala likert yang terdiri dari skala *burnout*, resiliensi, dan *self-efficacy*. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan aplikasi *jamovi*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout* ($t = -3.36$; $\beta = -0.530$; $p = 0.001$), sedangkan *self-efficacy* memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout* ($t = -2.20$; $\beta = -0.347$; $p = 0.032$). secara simultan, resiliensi dan *self-efficacy* berhubungan signifikan dengan *burnout* ($F = 71.6$; $P < 0.001$) dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.73. resiliensi memberikan sumbangan efektif sebesar 44.5%, sedangkan *self-efficacy* memberikan sumbangan efektif sebesar 28.45% terhadap *burnout*. Penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi dan *self-efficacy* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan. Semakin tinggi resiliensi dan *self-efficacy* yang dimiliki individu, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan resiliensi dan *self-efficacy* pada pembimbing kemasyarakatan sebagai salah satu upaya dalam menghadapi tuntutan dan tekanan pekerjaan serta mengurangi risiko *burnout*.

Kata Kunci: *burnout*, resiliensi, *self-efficacy*, pembimbing kemasyarakatan.

Abstract

This study aims to examine the relationship between resilience, self-efficacy, and burnout among community correctional officers in correctional supervision agencies Balai Pemasyarakatan. The hypothesis proposed is that there is a relationship between resilience, self-efficacy, and burnout among these officers. The participants consisted of 56 community correctional officers from agencies in Central Java. This study employed a quantitative approach with a correlational design. Data were collected using Likert-scale questionnaires measuring burnout, resilience, and self-efficacy. Data analysis was conducted using multiple linear regression via the Jamovi application. The results indicate that resilience has a significant relationship with burnout ($t = -3.36$; $\beta = -0.530$; $p = 0.001$), while self-efficacy also has a significant relationship with burnout ($t = -2.20$; $\beta = -0.347$; $p = 0.032$). Simultaneously, resilience and self-efficacy are significantly related to burnout ($F = 71.6$; $p < 0.001$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.73. Resilience contributed 44.5% to burnout, while self-efficacy contributed 28.5%. The study demonstrates that resilience and self-efficacy have significant negative relationships with burnout among community correctional officers; higher levels of resilience and self-efficacy are associated with lower levels of burnout. Therefore, efforts to enhance resilience and self-efficacy among these officers are necessary to help them cope with job demands and pressures and to reduce the risk of burnout.

Keywords: burnout, resilience, self-efficacy, community correctional officers.

1. PENDAHULUAN

Balai Pemasyarakatan (Bapas) merupakan lembaga yang bertugas menyelenggarakan bimbingan kemasyarakatan bagi klien pemasyarakatan (Pembimbing Kemasyarakatan Indonesia, 2020). Bertujuan untuk mendukung proses *re-integrasi* sosial, sehingga warga binaan pemasyarakatan dapat diterima kembali dan berfungsi secara lebih baik di tengah masyarakat. (Pembimbing Kemasyarakatan Indonesia, 2020). Objek kerja bapas ialah klien pemasyarakatan, baik klien dewasa maupun klien anak (Chandra et al., 2022) Penelitian yang dilakukan oleh Asmawati (2022) menyatakan bahwa Balai Pemasyarakatan memiliki empat fungsi utama yaitu penelitian kemasyarakatan, pendampingan, bimbingan, dan pengawasan klien. Untuk menjalankan fungsi tersebut, narapidana yang mendapatkan program asimilasi maupun integrasi tidak hanya dibebaskan begitu saja, namun mereka tetap diwajibkan dalam keikutsertaan pada program pembimbingan yang diadakan di Bapas dengan peran Pembimbing Kemasyarakatan (PK) (Pembimbing Kemasyarakatan Indonesia, 2020).

Menurut Undang – undang No 22 Tahun 2022 pembimbing kemasyarakatan merupakan prtugas pemasyarakatan yang melaksanakan penelitian kemasyarakatan, pendampingan, pembimbingan, serta pengawasan terhadap klien. Menurut PermenPan-RB No 22 Tahun 2016, pembimbing kemasyarakatan merupakan jabatan fungsional yang memiliki tugas, tanggung jawab, serta wewenang dalam melaksanakan kegiatan di bidang bimbingan kemasyarakatan. Secara lebih spesifik, Pembimbing Kemasyarakatan (PK) berperan sebagai pelaksana teknis dalam sistem pemasyarakatan dan sering disebut sebagai tugas kemasyarakatan, tenaga sosial, atau pekerja sosial profesional (Ega et al., 2022). Tugas utamanya adalah membantu klien pemasyarakatan dalam proses reintegrasi sosial serta mencegah terjadinya *residivisme* melalui kegiatan pembimbingan. Di samping itu, Pembimbing Kemasyarakatan (PK) juga melakukan pendampingan kepada klien anak dan dewasa, pendampingan tersebut melalui tiga tahapan yaitu, pra adjudikasi, adjudikasi, dan post-adjudikasi (Riswadi, 2023). Menurut Hernawati (2020) menyatakan bahwa Pembimbing Kemasyarakatan memegang peranan penting dalam sistem peradilan pidana, khususnya dalam pelaksanaan pembimbing kemasyarakatan, pembimbing kemasyarakatan tidak hanya berperan sebagai pihak yang melakukan pengawasan terhadap klien, tetapi juga menjalankan fungsi pendampingan sosial untuk mendukung keberhasilan proses reintegrasi klien ke dalam masyarakat. Selain melakukan pendampingan, PK juga memiliki tugas lain seperti melakukan penelitian kemasyarakatan (litmas) yang berfungsi untuk mengetahui kondisi sosial klien, memberikan pembimbingan agar klien mampu mengatasi permasalahan sosial, serta melakukan pengawasan agar klien tetap mematuhi ketentuan hukum yang berlaku (Hernawati, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2020) menemukan bahwa ada hambatan dalam pelaksanaan bimbingan kepada klien pemasyarakatan seperti sarana prasarana, jauhnya jarak tempuh,

serta rendahnya kesadaran klien pemasyarakatan untuk berubah, menjadi faktor yang mempengaruhi tingginya resiko residivis atau pengulangan tindak pidana. Sejalan dengan penelitian Hernawati (2020) yang menekankan bahwa tugas PK menghadapi sejumlah hambatan, contohnya keterbatasan sumber daya manusia, sarana prasarana, minimnya kesadaran hukum klien, minimnya dukungan masyarakat, sehingga efektivitas pembimbingan sangat bergantung pada koordinasi PK, klien, dan juga masyarakat serta tersedianya fasilitas yang memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa PK dituntut memiliki kinerja tinggi dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban administrasi, serta tanggung jawab moral terhadap klien berpotensi menimbulkan *burnout* pada PK.

Burnout adalah keadaan kelelahan yang mencakup aspek fisik, psikologis, juga emosional sebagai dampak dari tekanan pekerjaan yang berjalan dalam jangka waktu lama (Darma & Hastini, 2025). Angreni et al. (2022) *Burnout* umumnya muncul pada individu yang pekerjaannya memiliki keterlibatan intensif dengan data atau mengharuskan mereka memikul tanggung jawab terhadap orang lain. Terjadinya *burnout* pada PK juga disebabkan oleh berbagai faktor yang dampak berdampak buruk bagi mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Stanley & Sebastine (2023) yang menyebut bahwa tingginya konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat menurunkan kemampuan pekerja sosial dalam melakukan *self-care*, dan kondisi tersebut akhirnya mendorong munculnya kelelahan emosional (*burnout*) pada mereka. Sejalan dengan penelitian Dewi (2021) juga menjelaskan bahwa pekerja sosial yang memiliki intensitas tinggi dalam berinteraksi dengan klien berisiko mengalami *burnout* akibat beban kerja yang tinggi, tekanan emosional, serta dukungan yang minimal dari lingkungan kerja. Kondisi ini dapat menimbulkan dampak negatif yang berupa menurunnya kinerja, kepuasan kerja, serta kesejahteraan psikologis sehingga diperlukan upaya penguatan seperti dukungan sosial, resiliensi, dan *self-efficacy* guna mencegah *burnout* secara berkelanjutan (Hidayat et al., 2025). Dengan adanya permasalahan diatas, diharapkan pembimbing kemasyarakatan memiliki *burnout* yang negatif, akan tetapi kenyataannya masih banyak pembimbing kemasyarakatan yang justru memiliki *burnout* yang positif.

Hasil dari studi yang sudah dilakukan oleh Ersayan et al. (2022) yaitu meneliti 115 *probation officer* di Turki dan menemukan bahwa faktor individu berkaitan signifikan dengan dimensi-dimensi *burnout* seperti depersonalisasi dan *profesional accomplishment* yang menegaskan peranan karakteristik personal dalam risiko *burnout* pada PK. Sementara itu, dari penelitian Ilie et al. (2025) yang meneliti 247 *probation counselors* dan menemukan prevalensi tinggi gejala *burnout* yaitu 23,9% termasuk dalam kelompok yang memperlihatkan tanda-tanda *prounounced emotional exhaustion/depersonalization*. Hasil penelitian dari Anggina (2023) di Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas II Bukittinggi, yang menunjukkan bahwa Pembimbing Kemasyarakatan (PK) mengalami gejala *burnout* yang ditandai

dengan rasa murung, kurang bersemangat saat bekerja, meningkatnya sensitivitas terhadap klien, serta penurunan empati dan kualitas pelayanan terhadap klien. Temuan ini selaras dengan hasil survei awal yang dilakukan peneliti kepada 20 responden Pembimbing Kemasyarakatan, melalui angket dalam bentuk *Google Form*. Survei tersebut mengungkapkan bahwa mayoritas Pembimbing Kemasyarakatan memiliki tingkat *burnout* yang berbeda, rata-rata tingkat *burnout* sedang cenderung ke tinggi. Kondisi ini ditunjukkan melalui skor rata-rata yang dihasilkan oleh responden yang berbeda yaitu pada rentang 3-4 (kadang-kadang hingga sering), khususnya pada indikator kelelahan emosional seperti energi merasa cepat habis, beban tugas berat, dan rutinitas pekerjaan yang membosankan.

Penelitian mengenai *burnout* penting untuk dilakukan karena *burnout* merupakan salah satu permasalahan psikologis yang dapat berdampak pada individu, organisasi, maupun instansi. Pembimbing Kemasyarakatan memiliki tanggung jawab besar dalam membimbing klien, melakukan penelitian kemasyarakatan, serta memastikan proses *re-integrasi* berjalan dengan baik. *Burnout* adalah keadaan kelelahan secara emosional, fisik, dan psikologis yang timbul sebagai akibat dari tekanan pekerjaan yang berlangsung dalam jangka waktu lama, terutama pada profesi dengan tuntutan sosial yang tinggi, *burnout* juga dapat menurunkan motivasi kerja dan kesejahteraan psikologis individu (Trisula et al., 2025). Fenomena ini banyak ditemukan pada profesi dengan beban kerja yang tinggi, termasuk Pembimbing Kemasyarakatan (PK) yang setiap harinya berhadapan dengan klien pemsayarakatan dengan berbagai latar belakang kasus yang berbeda. Apabila *burnout* tidak dikelola dengan benar, hal tersebut dapat berdampak pada kesehatan mental, emosional PK, serta dapat menurunkan kinerja secara berkelanjutan yang pada akhirnya dapat merugikan organisasi (Handayani & Zona, 2021).

Burnout merupakan sindrom yang timbul akibat stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola. *World Health Organization* (WHO) mendeskripsikannya sebagai kondisi yang ditandai oleh 3 gejala utama, yaitu kelelahan energi, meningkatnya jarak mental terhadap pekerjaan, serta perasaan tidak efektif dan kurangnya pencapaian pribadi (Bianchi & Schonfeld, 2023). *Burnout* dapat dipengaruhi oleh resiliensi dan *self-efficacy*. Resiliensi dan *self-efficacy* memiliki peran penting dalam mengurangi risiko *burnout*. Hasil penelitian Chianesen & Hastuti (2025) menunjukkan bahwa pada karyawan penuh waktu *self-efficacy* dan resiliensi bersama-sama berkontribusi terhadap tingkat *burnout*. Hasil penelitian dari Palupi & Pandjaitan (2022) menemukan bahwa guru dengan *self-efficacy* tinggi cenderung mengalami *burnout* yang lebih rendah. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan resiliensi dan *self-efficacy* terhadap *burnout* penting dilakukan untuk memberikan pemahaman ilmiah sekaligus rekomendasi praktis dalam mendukung kesejahteraan dan kinerja Pembimbing Kemasyarakatan (PK) di Balai Pemsayarakatan.

Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah penelitian yang sebelumnya lebih banyak menyoroti variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja pada Pembimbing Kemasyarakatan (PK). Namun, pada penelitian ini lebih menyoroti *burnout* sebagai variabel utama yang masih jarang diteliti pada Pembimbing Kemasyarakatan (PK), terutama dengan menghubungkan variabel resiliensi dan *self-efficacy* sebagai faktor berpengaruh. Peneliti sebelumnya juga umumnya hanya dilakukan pada satu Bapas saja, sehingga belum menggambarkan kondisi secara luas, penelitian ini dilakukan pada Pembimbing Kemasyarakatan di beberapa Bapas di Jawa Tengah.

Rumsusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara resiliensi dan *self-efficacy* dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan di balai pemasyarakatan Jawa Tengah?. Pada penelitian ini mempunyai tujuan guna menguji hubungan antara resiliensi dan *self-efficacy* dengan *burnout* pada Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Jawa Tengah.

Terdapat dua manfaat pada penelitian ini diantaranya, manfaat teoritisnya adalah memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya mengenai peran resiliensi dan *self-efficacy* dalam menekan *burnout* pada profesi dengan tuntutan tinggi. Manfaat praktis pada penelitian ini yaitu diharapkan mampu memberikan masukan bagi Bapas untuk menyusun strategi peningkatan kapasitas Pembimbing Kemasyarakatan melalui pelatihan resiliensi dan penguatan *self-efficacy*, sehingga dapat meminimalkan *burnout* dan meningkatkan kualitas layanan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, yang menggunakan tiga variabel, yaitu variabel tergantung (*Burnout*), variabel bebas (Resiliensi) dan (*Self-Efficacy*). Metode kuantitatif korelasional adalah pendekatan yang digunakan untuk mengkaji keterkaitan antara dua atau lebih variabel tanpa memberikan perlakuan atau intervensi pada variabel yang diteliti. Fokus utama metode ini adalah mengetahui ada tidaknya hubungan yang bermakna di antara variabel-variabel tersebut, sekaligus melihat seberapa kuat hubungan itu dan kemungkinan untuk memprediksinya (Aida et al., 2025). Dalam penelitian ini variabel penelitian terbagi menjadi dua, yaitu : (1) variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi penyebab munculnya variabel terikat. Variabel bebas yang dipakai pada penelitian ini adalah Resiliensi (X1) dan *Self Efficacy* (X2) ; (2) variabel terkait (*dependent variable*) merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Burnout* (Y).

Menurut Azwar (2017) istilah populasi merujuk pada sekumpulan individu tertentu yang dipilih agar hasil penelitian dapat diterapkan secara lebih luas. Agar memenuhi syarat, individu-individu ini harus mempunyai ciri-ciri yang khas sehingga membedakan mereka dari sekelompok-kelompok lain

yang berbeda. Dalam penelitian ini populasi yang dipakai ialah pembimbing kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Jawa Tengah. Menurut (Kemenkumham Jateng, 2023) jumlah Pembimbing Kemasyarakatan di Jawa Tengah sebanyak 259 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ialah kuota sampling. Kuota sampling adalah Teknik pengambilan sampel dimana peneliti menetapkan jumlah tertentu untuk tiap kelompok yang memiliki karakteristik tertentu, lalu megusun kuota tersebut sampai jumlah yang ditargetkan terpenuhi (Sugiyono, 2013). Sampel dipilih berdasarkan dengan kriteria penelitian, yaitu bertugas aktif minimal 1,5 tahun dan berstatus sebagai Pembimbing Kemasyarakatan di wilayah Jawa Tengah. Partisipan dapat berpartisipasi secara sukarela setelah menyetujui lembar persetujuan partisipasi (*informed consent*). Penelitian ini dilaksanakan pada Pembimbing Kemasyarakatan dengan periode pengumpulan data dimulai pada tanggal 13 April 2026 hingga jumlah responden yang ditargetkan terpenuhi. Penentuan sampel dilakukan menggunakan *G*Power* dengan *effect size* 0,35, *alpha error probability* senilai 0,05, *power* senilai 0,95, dengan begitu menghasilkan sampel minimal sebanyak 48 responden.

Skala *burnout* dalam penelitian ini menggunakan *Human Services Survey* (MBI-HSS) yang ditemukan oleh Maslach And Jackson (1981), kemudian diadaptasi oleh Yulianto (2020) berdasarkan teori Maslach & Leither (2016) kemudian dimodifikasi oleh peneliti. Skala *burnout* terdiri dari tiga aspek yaitu 1) *emotional exhaustion* 2) *depersonalization* 3) *reduced personal accomplishment*. Skala *burnout* terdiri dari 11 aitem, dengan aitem *favorable* berjumlah 11 dan aitem *unfavorable* berjumlah 0. Berikut *blue print* skala *burnout*.

Tabel 1. *Blue Print Burnout*

No	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Butir
1. <i>Emotional Exhaustion</i>	1, 2 3, 14, 6, 8, 13, 16	-	8
2. <i>Appreciation for simple pleasures</i>	10, 15, 22,	-	3
3. <i>Appreciation for others</i>	-	-	0
Total	11	0	11

Skala Resiliensi dalam penelitian ini memakai The Connor-Davidson Scale (CD-RISC) yang dibuat oleh Connor and Davidson (2003) meliputi lima aspek yakni 1) *positive acceptance of change and secure relationships* 2) *Trust in one's instincts and tolerance of negative affect* 3) *Positive acceptance of change and secure relationships* 4) *Control* 5) *Spirituality* lalu diadaptasi oleh Reformasianto (2024), yang mencakup lima aspek yaitu 1) *personal competence* 2) *spirituality* 3)

self-acceptance 4) *self-control* 5) *self-confidence*, kemudian dimodifikasi oleh peneliti. Skala ini berjumlah 27 aitem, dengan aitem *favorable* berjumlah 14 aitem dan aitem *unfavorable* berjumlah 13 aitem. Berikut *blue print* skala resiliensi.

Tabel 2. *Blue Print* Resiliensi

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah Butir
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kompetensi Pribadi	1, 2, 4	3, 5	5
2.	Spiritualitas	6, 7	8, 9	4
3.	Penerimaan Diri	10, 12, 14	11, 13, 15	6
4.	Kontrol Diri	16, 18, 20	17, 19, 21	6
5.	Penerimaan Diri	22, 24, 27	23, 25, 26	6
Total		14	13	27

Self-efficacy diadaptasi dan diuji oleh Kuncoro (2021) berdasarkan teori Bandura (1997). Skala *self-efficacy* mencakup tiga aspek yakni, 1) *magnitude* 2) *strength* 3) *generality*, kemudian dimodifikasi oleh peneliti. Skala *self-efficacy* terdiri dari 13 aitem, dengan aitem *favorable* berjumlah 6 aitem dan aitem *unfavorable* sebanyak 7 aitem. Berikut *blue print* skala *self-efficacy*.

Tabel 3. *Blue Print* Self-Efficacy

No	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Butir
1. <i>Magnitude</i>	7	2, 3, 10	4
2. <i>Strength</i>	11	4	2
3. <i>Generality</i>	1, 8, 12, 13	5, 6, 9	7
Total	6	7	13

Validitas yang dipakai dalam penelitian ini ialah validitas isi. Validitas isis merupakan proses penilaian untuk memastikan bahwa seluruh butir dalam instrumen benar-benar mencerminkan aspek yang hendak diukur. Penilaian ini dilakukan melalui pertimbangan yang logis sehingga dapat diketahui

sejauh mana setiap pertanyaan telah mewakili keseluruhan konstruk yang diukur (Azwar, 2015). Perhitungan validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Aiken's V setelah instrumen dinilai oleh para ahli melalui proses *expert judgement*. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien V memenuhi batas minimal $\geq 0,8$, sedangkan nilai $V < 0,8$ menunjukkan bahwa butir tersebut tidak layak digunakan. Item dianggap memiliki validitas baik apabila skor Aiken's V mendekati 1,00 yang berarti butir tersebut mampu mewakili keseluruhan aspek yang ingin diukur (Azwar, 2012). Validitas pada skala *burnout* terdiri dari 22 aitem, yang pada perhitungan validitas terdapat aitem gugur sebanyak 11, sehingga menjadi 11 aitem, dengan rentang validitas 0,8-1. Validitas pada skala resiliensi terdiri dari 30 aitem, yang pada perhitungan validitas terdapat aitem yang gugur sebanyak 3 aitem, sehingga menjadi 27 aitem, dengan rentang validitas 0,8-1. Validitas pada skala *self-efficacy* terdiri dari 13 aitem, pada perhitungan validitas tidak ada aitem yang gugur dengan rentang validitas 0,8-1.

Menurut Azwar (2012), reliabilitas berkaitan dengan tingkat keterandalan suatu instrumen, yakni seberapa konsisten alat ukur menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pada penelitian ini, konsistensi instrumen dianalisis menggunakan *Cronbach Alpha*. Nilai koefisien reliabilitas berada pada rentang 0 hingga 1,00, dimana angka yang semakin dekat dengan 1,00 menunjukkan reliabilitas yang semakin baik, sementara nilai yang mendekati 0 menandakan tingkat konsistensi yang rendah (Azwar, 2012). Berdasarkan hasil perhitungan skala *burnout* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.943, skala resiliensi memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.929, dan skala *self-efficacy* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.851.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu *burnout*, resiliensi, dan *self-efficacy* pada pembimbing kemasyarakatan di balai pemasyarakatan. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data demografis partisipan sebagai variabel pendukung, seperti usia, jenis kelamin, dan asal instansi, dan lama bekerja. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala psikologi. Skala yang digunakan meliputi skala *burnout*, skala resiliensi, dan skala *self-efficacy*. Setiap aitem dalam skala menggunakan model skala likert dengan lima opsi jawaban, yaitu 5 (sangat sesuai), 4 (sesuai), 3 (agak sesuai), 2 (tidak sesuai), dan 1 (sangat tidak sesuai). Seluruh instrumen disusun dalam bentuk kuesioner *online* melalui *google form* yang disebar ke pembimbing kemasyarakatan. Proses pengumpulan data dilakukan secara bertahap. Pertama partisipan diminta membaca lembar persetujuan partisipasi (*informed consent*). Partisipan yang menyetujui *informed consent* dapat melanjutkan ke bagian pertanyaan skrining untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria penelitian. Selanjutnya, partisipan mengisi data demografis, kemudian melanjutkan pengisian skala *burnout*, resiliensi, dan *self-efficacy* hingga selesai.

Analisis pada penelitian ini memakai analisis regresi linier berganda, yaitu Teknik yang di gunakan untuk melihat hubungan linier antara satu variabel terkait dengan beberapa variabel bebas. Melalui analisis ini, dapat diketahui apakah variabel bebas memiliki hubungan positif atau negatif terhadap variabel terikat serta memperkirakan perubahan nilai variabel terikat berdasarkan perubahan pada variabel bebas (Indartini & Mutmainah, 2024). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi *jamovi* sebagai perangkat lunak statistik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Deskripsi Partisipan

Karakteristik	Kategori	F	%
Jenis Kelamin	Perempuan	21	37,5 %
	Laki-laki	35	62,5%
Usia	21 – 32	29	51,8%
	33 - 59	27	48,2%
Lama Bekerja	2 – 5 tahun	33	58,9%
	6 -25 tahun	23	41,1%
Asal Instansi	Bapas Kelas I Surakarta	26	46,4%
	Bapas Kelas II Klaten	14	25,0%
	Bapas Kelas I Semarang	1	1,8%
	Bapas Kelas II Pati	7	12,5%
	Bapas Kelas II Purwokerto	7	12,5%
	Bapas Kelas II Nusakambangan	1	1,8%

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 56 Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Jawa Tengah. Berdasarkan tabel 4, partisipan mayoritas berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang (62,5%) sedangkan partisipan perempuan berjumlah 21 orang (37,5%). Diurutkan dari usia, partisipan pada studi ini ada di rentang 21 hingga 59 tahun, dengan mayoritas partisipan berusia rata-rata 21 hingga 32 tahun sebanyak 29 orang (51,8%). Jika ditinjau dari durasi lama bekerja, rata-rata partisipan sudah bekerja pada rentang 2 hingga 5 tahun sebanyak 33 orang (58,9%). Selain itu, berdasarkan asal instansi, Sebagian partisipan berasal dari Bapas Kelas I Surakarta sebanyak 26 orang (46,4%). Pada Penelitian ini, proses pengambilan data dilaksanakan dalam satu tahap dan tidak melibatkan pengukuran berulang maupun tindak lanjut. Pelaksanaan data dimulai pada tanggal 13 April 2026 hingga 6 Mei 2026. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui sosial media serta dibantu oleh salah satu pembimbing kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas I Surakarta untuk membagikan tautan kuesioner kepada pembimbing kemasyarakatan yang bersedia menjadi partisipan.

Tabel 5. Statistik Deskriptif

	BURNOUT	RESILIENSI	SELF-EFFICACY
N	56	56	56
Missing	0	0	0
Mean	28.3	103	47.5
Median	28.0	103	48.5
Standard deviation	11.3	17.5	8.77
Minimum	11	73	31
Maximum	48	135	65

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 56 partisipan, diketahui bahwa seluruh data yang diperoleh dapat digunakan dalam analisis karena tidak terdapat data yang hilang (*missing data*). Variabel *burnout* memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 28,3 dengan simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 11,3 dengan skor minimum 11 dan skor maksimum 48. Variabel Resiliensi memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 103 dengan simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 17,5 dengan skor minimum 73 dan skor maksimum 135. Sementara itu, variabel *self-efficacy* memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 47,5 dengan simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 8,77 dengan skor minimum 31 dan skor maksimum 65.

Tabel 6. Uji Normalitas *Burnout*, Resiliensi, dan *Self-Efficacy*

Normality Tests		
	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.0698	0.930

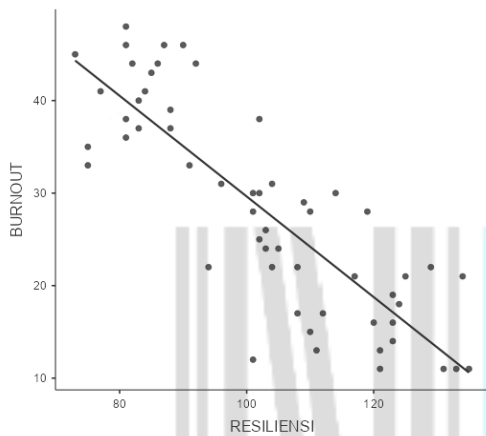
Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Hasilnya menunjukkan nilai signifikansi sebesar $p = 0.930$ ($p > 0.05$) yang berarti distribusi normal. Dengan demikian, data memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 7. Uji Linieritas

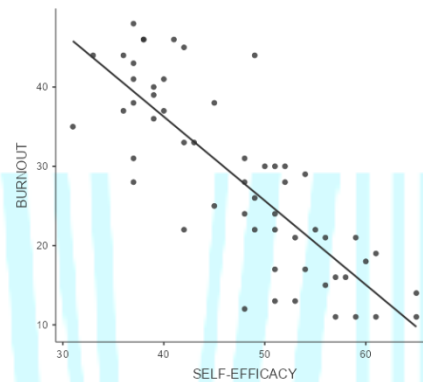
ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
RESILIENSI	408	1	408.4	11.32	0.001

ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
SELF-EFFICACY	175	1	175.2	4.85	0.032
Residuals	1913	53	36.1		

Gambar 1. Uji Linieritas Resiliensi



Gambar 2. Uji Linieritas *Self-Efficacy*



Berdasarkan tabel 7, hasil uji linieritas melalui ANOVA menunjukkan bahwa variabel resiliensi memiliki nilai F sebesar 11,32 dengan signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$), sedangkan variabel *self-efficacy* memiliki F sebesar 4,85 dengan signifikansi $p = 0,032$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Selain itu, berdasarkan Gambar 1 dan Gambar 2, pola sebaran data pada scatter plot menunjukkan bahwa kecenderungan membentuk garis lurus. Hubungan antara resiliensi dan *burnout* tampak memiliki arah negatif, sedangkan hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout* juga menunjukkan arah yang negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara resiliensi dengan *burnout* serta *self-efficacy* dengan *burnout* bersifat linier, sehingga asumsi linieritas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test		
	Statistic	P
Breusch-Pagan	0.594	0.743

Berdasarkan pada tabel 8 hasil uji Breusch-Pagan diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,743$ ($p > 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varian residual bersifat konstan, sehingga asumsi homoskedastisitas dalam penelitian ini terpenuhi.

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Collinierity Statistics		
	VIF	Tolerance
Resiliensi	4.87	0.205
Self-Efficacy	4.87	0.205

Berdasarkan tabel 9, variabel resiliensi dan *self-efficacy* masing-masing memiliki nilai VIF sebanyak 4,87 dan nilai tolerance sebanyak 0,205. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa $VIF < 10$ dan $tolerance > 0.1$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model penelitian ini.

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate
Intercept	84.823	4.821	17.59	< .001	
RESILIENSI	-0.343	0.102	-3.36	0.001	-0.530
SELF-EFFICACY	-0.449	0.204	-2.20	0.032	-0.347

Berdasarkan tabel 10, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwasannya resiliensi mempunyai hubungan negatif dan signifikan dengan *burnout* senilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis minor pertama diterima. Selanjutnya, *self-efficacy* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *burnout* senilai $p = 0,032$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis minor juga juga diterima. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat resiliensi maka *burnout* cenderung menurun, sementara semakin tinggi *self-efficacy* maka *burnout* cenderung menurun.

Tabel 11. Sumbangan Efektif Variabel

Variabel	Standardized Estimate (β)	r	Sumbangan Efektif (100%)
Resiliensi	-0.53	-0.84	44.52%
Self-Efficacy	-0,347	-0.82	28.45%

Berdasarkan Tabel 11, resiliensi memberikan sumbangan efektif sebesar 44,52% terhadap *burnout*, sedangkan *self-efficacy* memberikan sumbangan efektif sebesar 28,45%. Hal ini menunjukkan bahwa resiliensi memiliki kontribusi yang lebih dominan dibandingkan *self-efficacy* dalam mempengaruhi *burnout*.

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Fhitung	df1	df2	p
Regresi Linier Berganda	71.6	2	53	< .001

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan hasil perhitungan oleh $F_{hitung} = 71,6$ dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 53$ serta nilai signifikansi sebesar $p < .001$ ($p < 0.05$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa resiliensi dan *self-efficacy* secara simultan berhubungan secara signifikan dengan *burnout*.

Tabel 13. Uji Parsial (t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	P
Resiliensi	-3.36	2.006	0.001
Self-Efficacy	-2.20	2.006	0.032

Berdasarkan tabel 13, hasil uji t menunjukkan bahwa resiliensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar -3,36 lebih besar dari t_{tabel} 2,006 dengan $p = 0.001$ ($p < 0,05$), sehingga berhubungan signifikan dengan *burnout*. Sementara itu, *self-efficacy* memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,20 lebih besar dari t_{tabel} 2,006 dengan $p = 0,032$ ($p < 0,05$), sehingga juga berhubungan signifikan dengan *burnout*.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Fit Measures			
Model	R	R^2	Adjusted R^2
1	0.854	0.730	0.720

Berdasarkan tabel 14, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,730 dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,720. Maka dapat disimpulkan bahwa resiliensi dan *self-efficacy* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 73% terhadap *burnout*, sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, hipotesis mayor yang menyatakan ada hubungan antara resiliensi dan *self-efficacy* dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan dapat diterima.

Hasil Penelitian ini memperlihatkan bahwasannya resiliensi dan *self-efficacy* secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi yang memperlihatkan nilai F sebesar 71.6 dengan signifikansi ($p = < 0.001$; $p < 0.05$), yang berarti model penelitian ini sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis mayor dalam penelitian ini yang menyatakan adanya hubungan antara resiliensi dan *self-efficacy* dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan dapat diterima. Dengan adanya hasil tersebut, dapat dipahami bahwa resiliensi dan *self-efficacy* secara simultan berperan dalam membentuk bagaimana pembimbing kemasyarakatan. Dalam menjalankan tugasnya, pembimbing kemasyarakatan dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan seperti melakukan penelitian kemasyarakatan, pendampingan klien, pembimbingan, hingga pengawasan terhadap klien masyarakat. Berbagai tuntutan tersebut dapat mempengaruhi faktor psikologis individu, sehingga dapat memicu munculnya *burnout*. Di sisi lain, ketika pembimbing kemasyarakatan memiliki resiliensi yang baik, individu akan lebih mampu untuk menghadapi tekanan serta memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, resiliensi dan *self-efficacy* menjadi aspek psikologis yang berkaitan dengan munculnya *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan.

Penelitian ini menampilkan bahwa resiliensi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan dengan ($t = -3.36$; $p = 0.001$; $p < 0.05$), sehingga hipotesis minor yang menyatakan ada hubungan negatif antara resiliensi dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan dinyatakan diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Baminiwatta et al. (2025) yang dilakukan pada tenaga Kesehatan di Sri Lanka, menunjukkan bahwa resiliensi berperan sebagai faktor protektif terhadap *burnout*, di mana seseorang dengan tingkat resiliensi yang tinggi memiliki *burnout* yang lebih rendah dibandingkan individu dengan resiliensi yang rendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan untuk bangkit dari tekanan dan beradaptasi terhadap situasi sulit membantu individu mengurangi dampak negatif stress kerja sehingga risiko *burnout* yang ditekan. Dalam konteks pembimbing kemasyarakatan, resiliensi berperan penting dalam membantu seseorang menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Pembimbing kemasyarakatan yang memiliki kemampuan *personal centence* cenderung mampu menyelesaikan berbagai permasalahan pekerjaan dengan lebih baik sehingga tidak mudah mengalami kelelahan emosional. Selain itu, *acceptance of self and life* membuat individu lebih mampu menerima berbagai kondisi pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab profesinya tanpa mudah merasa tertekan. Hal ini membantu pembimbing kemasyarakatan untuk tetap menjalankan tugasnya secara optimal meskipun menghadapi berbagai tekanan kerja. Dengan demikian, resiliensi tidak hanya berfungsi sebagai kemampuan untuk bangkit dari kesulitan, tetapi sebagai mekanisme psikologis yang membantu individu mengurangi *burnout* meskipun berada dalam lingkungan kerja yang penuh dengan tuntutan.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa *self-efficacy* mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan *burnout* ($t = -3.30$; $p = 0.032$; $p < 0.05$), dengan begitu hipotesis minor dalam penelitian ini yang menyatakan ada hubungan negatif antara *self efficacy* dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan dinyatakan diterima. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ma et al. (2026) yang dilakukan pada dosen pendidikan jasmani di perguruan tinggi yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan negatif dengan *burnout*, di mana individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung mengalami *burnout* yang lebih rendah. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *self efficacy* membantu individu memandang tuntutan pekerjaan sebagai tantangan yang dapat diatasi sehingga mampu mengurangi kelelahan kerja. Pada pembimbing kemasyarakatan, kecenderungan mengalami *burnout* dapat ditekan apabila individu memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menghaapi berbagai tuntutan pekerjaan. Pembimbing kemasyarakatan memiliki *self efficacy* tinggi cenderung memandang berbagai tantangan sebagai sesuatu yang dapat diselesaikan, sehingga tidak mudah mengalami kelelahan emosional maupun kehilangan motivasi dalam bekerja. Ketika individu memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri, cara menghadapi tekanan kerja menjadi lebih adaptif sehingga individu tidak mudah merasa gagal ketika menghadapi hambatan pekerjaan. Akibatnya, individu lebih mampu mempertahankan kinerja dan kesejahteraan psikologisnya. Sebaliknya, individu yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung lebih mudah meragukan kemampuannya sendiri sehingga lebih rentan mengalami *burnout*. Dengan demikian, *self efficacy* dapat menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan.

Tingkat *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan tergolong sedang. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata hipotetik (RH) sebesar 33 dan rata-rata empiric (RE) sebesar 28. Berdasarkan hasil kategorisasi, tidak terdapat responden yang berada pada kategori sangat rendah (0%), sebanyak 18 responden (32%) berada pada kategori rendah, sebanyak 19 responden (34%) berada pada kategori sedang, sebanyak 14 responden (25%) berada pada kategori tinggi, dan sebanyak 5 responden (9%) berada pada kategori sangat tinggi. Distribusi ini menunjukkan bahwa Sebagian besar pembimbing kemasyarakatan memiliki *burnout* pada tingkat sedang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pembimbing kemasyarakatan cukup mampu mengelola tuntutan dan tekanan pekerjaan yang dihadapi, namun masih terdapat sebagian yang masih belum bisa menghadapi dan mengelolan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang dihadapi.

Tingkat resiliensi pada pembimbing kemasyarakatan tergolong sedang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata hipotetik (RH) sebesar 83 dan rata-rata empiric (RH) sebesar 103. Berdasarkan hasil kategorisasi, terdapat sebanyak 3 responden (5%) berada pada kateori sangat rendah, sebanyak 17 responden (31%) berada pada kategori rendah, sebanyak 18 (32%) berada pada kategori sedang,

sebanyak 13 responden (23%) berada pada kategori tinggi, dan sebanyak 5 responden (9%) berada pada kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa Sebagian pembimbing kemasyarakatan telah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam beradaptasi terhadap tekanan dan tantangan pekerjaan, namun masih terdapat sebagian yang masih kesulitan dalam menghadapi stress dan tuntutan kerja yang kompleks.

Sementara itu, tingkat *self-efficacy* pada pembimbing kemasyarakatan tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata hipotetik (RH) sebesar 39 dan rata-rata empiric (RE) sebesar 47. Berdasarkan hasil kategorisasi, sebanyak 2 responden (4%) berada pada kategori sangat rendah, sebanyak 19 responden (34%) berada pada kategori rendah, sebanyak 11 responden (20%) berada pada kategori sedang, sebanyak 20 responden (36%) berada pada kategori tinggi, dan sebanyak 4 responden (7%) berada pada kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pembimbing kemasyarakatan memiliki keyakinan yang baik terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, mengatasi berbagai tantangan dan tuntutan, serta menghadapi permasalahan yang muncul selama menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Dalam penelitian ini, masing-masing variabel bebas memberikan kontribusi yang berbedatehadap *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan. Resiliensi diketahui memiliki sumbangan efektif 44.52% terhadap *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa resiliensi berperan penting dalam menurunkan tingkat *burnout*, di mana semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami oleh pembimbing kemasyarakatan. Individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung mampu beradaptasi dengan berbagai tekanan, mengatasi hambatan pekerjaan, serta bangkit kembali setelah menghadapi situasi yang sulit. Sementara itu, *self-efficacy* memberikan sumbangan efektif sebesar 28.45% terhadap *burnout*. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas juga berperan dalam menurunkan *burnout*. Pembimbing kemasyarakatan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, serta mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Ketika kedua sumbangan efektif tersebut dijumlahkan, maka diperoleh total kontribusi sebesar 73%, yang sejalan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini. Artinya, resiliensi dan *self-efficacy* secara Bersama-sama mampu menjelaskan 73% variasi *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan. Sementara itu, sebesar 27% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Faktor-faktor tersebut berupa beban kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), strategi coping yang juga berperan dalam membentuk *burnout* individu. Berdasarkan besaran kontribusi tersebut, dapat diketahui bahwa resiliensi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi *burnout* dibandingkan dengan *self-efficacy*. Hal ini terlihat dari presentase sumbangan efektif resiliensi yang lebih besar, sehingga dapat

disimpulkan bahwa kemampuan pembimbing kemasyarakatan untuk beradaptasi, bertahan, dan bangkit dari berbagai tekanan kerja menjadi faktor yang kuat dalam menurunkan tingkat *burnout* dibandingkan keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri. Dengan demikian, upaya peningkatan resiliensi perlu menjadi perhatian utama dalam mencegah maupun mengurangi *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang hanya beberapa perwakilan dari masing-masing instansi balai pemasyarakatan di Jawa Tengah, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada populasi yang berbeda. Selain itu, masih terdapat faktor lain di luar variabel resiliensi dan *self-efficacy* yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang kemungkinan juga berperan dalam mempengaruhi *burnout*. Oleh karena itu, temuan dalam penelitian ini perlu dipahami dalam mempertimbangkan keterbatasan tersebut.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa resiliensi dan *self-efficacy* secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan, sehingga hipotesis mayor diterima. Kemudian, resiliensi terbukti memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *burnout*, diartikan dengan semakin tinggi resiliensi maka semakin negatif atau rendah *burnout* yang dimiliki. Selanjutnya, *self-efficacy* menunjukkan hubungan negatif dan signifikan dengan *burnout*, sehingga semakin tinggi individu percaya pada kemampuan dirinya, maka semakin rendah *burnout*. Dengan begitu, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima sesuai dengan temuan yang diperoleh.

Hasil penelitian menunjukkan, *burnout* pembimbing kemasyarakatan berada pada kategori sedang, sehingga masih perlu ditekan agar tidak berkembang menjadi *burnout* yang lebih tinggi. Usaha yang dapat dilakukan ialah dengan meningkatkan resiliensi, seperti mengembangkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, mengelola stres secara efektif, serta membangun kemampuan untuk bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Resiliensi yang berada pada kategori sedang juga perlu terus ditingkatkan melalui pelatihan seperti pengelolaan stress, penguatan kemampuan coping, serta dukungan dari lingkungan kerja. Sementara itu, *self-efficacy* yang berada pada kategori tinggi perlu dipertahankan dengan meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri, menambah pengalaman keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, serta dengan membangun dukungan dari rekan kerja maupun dengan atasan. Dengan demikian, peningkatan resiliensi dan pemeliharaan *self-efficacy* diharapkan dapat membantu menurunkan tingkat *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan.

Peneliti sebelumnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menjadikan salah satu variabel seperti strategi coping atau dukungan sosial, sebagai variabel mediator maupun moderator dalam hubungan antara resiliensi, *self-efficacy*, dan *burnout*. Selain itu, dapat menambahkan

variabel lain seperti beban kerja, kepuasan kerja, *work-life balance* yang berpotensi mempengaruhi *burnout*. Peneliti berikutnya juga direkomendasikan memakai jumlah sampel yang lebih besar, dan memperluas cakupan wilayah penelitian. Kemudian saran untuk instansi, pihak balai pemasyarakatan untuk mengembangkan program yang mendukung peningkatan resiliensi dan *self-efficacy* pada pembimbing kemasyarakatan. Selain itu, balai pemasyarakatan dapat menyediakan layanan konseling atau program kesejahteraan psikologis bagi pembimbing kemasyarakatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angreni, P., Sujana, I., & Novarini, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*.
- Ariyanti, dkk. (2020). *The Role of Self-Efficacy in Reducing Burnout among Professionals*. International Journal of Applied Psychology
- Asmawati, H. (2022). Peran Balai Pemasyarakatan Dalam Menjalankan Fungsi Pembimbingan Terhadap Klien Pemasyarakatan (Studi Pada Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Palembang). *Journal Evidence of Law*. <https://doi.org/10.1234/jel.v1i1>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Sikap Manusia: Teori & Pengukurannya*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Baminiwatta, A., Fernando, R., Gadambanathan, T., Jiyatha, F., Maryam, K. H., Premaratne, I., Kuruppuarachchi, L., Wickremasinghe, R., & Hapangama, A. (2025). The buffering role of resilience on burnout, depression, anxiety, and stress among healthcare workers in Sri Lanka. *Discover Psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00345-4>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191–15.
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2023). Examining the evidence base for burnout. In *Bulletin of the World Health Organization* (Vol. 101, Issue 11, pp. 743–745). World Health Organization. <https://doi.org/10.2471/BLT.23.289996>
- Chandra, A., Sudirman, S., Nata K, Y. ., & Irawan, S. . (2022). Analisis Tugas Pokok dan Fungsi Pembimbingan Terhadap Klien Pemasyarakatan di Bapas Kelas I Palembang. *Journal Evidence Of Law*, 1(3), 88–107. <https://doi.org/10.59066/jel.v1i3.211>
- Charokopaki, A., & Douros, P. (2025). Optimism, General Self-Efficacy, and Entrepreneurial Self-Efficacy Among Greek Students: Research, Management, and Society. *Administrative Sciences*,

15(7). <https://doi.org/10.3390/admsci15070242>

- Chianesen, W., & Hastuti, R. (2025). *The Relationship Between Self-efficacy, Resilience and Burnout in Full-Time Employees* (pp. 133–141). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-446-4_15
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Darma, A., & Hastini, L. Y. (2025). Pengaruh Burnout, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RS TK III Reksodiwiryo Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 01, 857–866.
- Dewi, H. P. (2021). Pekerja Sosial Lansia dalam Upaya Prevensi Burnout di Balai Pelayanan Sosial Tresna Werdha Yogyakarta Unit Abiyoso. *Jurnal PKS*, 20, 193–204.
- Edú-valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Issue 3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Ega, M., Poetra, S., Politeknik, W., & Pemasarakatan, I. (2022). Peran Pembimbing Kemasyarakatan Guna Mencegah Residivisme Pada Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat. In *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 10 (1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPP>
- El Akmal, M., Lusiana Alfarida Pasaribu, D., Sinulingga, V., Silitonga, U., Dewina Sari Perangin-angin, M., & Situmorang, M. (2023). *Gambaran Self-Efficacy Pelamar Dalam Wawancara Kerja Secara Daring*. 6(1).
- Ersayan, A. E., Çankaya, B., Erdem, G., Broers, N. J., & de Ruiter, C. (2022). The link between attitudes toward probationers and job burnout in Turkish probation officers. *Journal of Community Psychology*, 50(2), 727–741. <https://doi.org/10.1002/jcop.22673>
- Grotberg, E. H. (1995). *The International Resilience Project: Promoting resilience in children*.
- Handayani, C., & Zona, M. (2021). Burnout, Emotional Intelligence, dan Work-Life Balance Pada Karyawan Perusahaan Tekstil Di Sumatera Barat. *Journal of Economics and Business*, 2, 86.
- Hernawati, N. (2020). Pengawasan Pembimbing Kemasyarakatan Terhadap Klien Pemasarakatan. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Pembelajaran*, 2.
- Hidayat, M., Ginting, C. N., & Siagian, M. (2025). *The effect of nurses' self-efficacy and social support on job burnout in nurses at Dr. Pirngadi Regional General Hospital Medan City*. *Jurnal Ners*, 9(4), 7154–7160. <https://doi.org/10.31004/jn.v9i4.51102>

- Ilie, C., Ionașcu, C. M., & Niță, A. M. (2025). Mapping Occupational Stress and Burnout in the Probation System: A Quantitative Approach. *Societies*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/soc15090242>
- 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. <https://doi.org/10.47134/mpk.v1i1.2923>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (H. Warnaningtyas, Ed.). Penerbit Lakeisha.
- Jebram, L., & Harendza, S. (2024). Relationships between self-efficacy beliefs and personal factors in final-year medical students. *BMC Medical Education*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06087-6>
- Kemenkumham Jateng. (2023). *Jumlah pembimbing kemasyarakatan masih terbatas di Jawa Tengah*. Antara News.
- Kristianto, B. (2025). Hubungan Resiliensi Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit X Di Cikarang Barat. *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 15. <https://doi.org/10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027>
- Lestari, S., & Wreksagung, H. (2022). Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Burnout Pada Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang Tahun 2021. *Nusantara Hasana Journal*, 1(12), 12–17.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 139(5), 439–457. <https://doi.org/10.3200/JRLP.139.5.439-457>
- Ma, L., Chee, C. S., Liu, P., & Amri, S. (2026). Digital transformation in physical education: chain mediator model of self-efficacy burnout and professional development. *BMC Psychology*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-026-04528-z>
- Martínez-Díaz, A., Díaz-Fúnez, P. A., Salvador-Ferrer, C. M., Hernández-Sánchez, B. R., Sánchez-García, J. C., & Mañas-Rodríguez, M. Á. (2023). Mediating effect of job crafting dimensions on influence of burnout at self-efficacy and performance: revisiting health-impairment process of JD-R theory in public administration. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137012>

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Norris, F. H., Stevens, S. P., Pfefferbaum, B., Wyche, K. F., & Pfefferbaum, R. L. (2008). Community resilience as a metaphor, theory, set of capacities, and strategy for disaster readiness. *American Journal of Community Psychology*, 41(1–2), 127–150. <https://doi.org/10.1007/s10464-007-9156-6>
- Palupi, V. C., & Pandjaitan, L. N. (2022). Self Efficacy dan Burnout pada Guru. *Keluwih: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 28–39. <https://doi.org/10.24123/soshum.v3i1.5225>
- Pembimbing Kemasyarakatan Indonesia. (2020). Kapita Selekta Pemasyarakatan. IDE Publishing, Kompleks Bapas No. 5, Sungai Raya, Kubu Raya, Kalimantan Barat.
- Polat, H., Karakose, T., Ozdemir, T. Y., Tülübaş, T., Yirci, R., & Demirkol, M. (2023). An Examination of the Relationships between Psychological Resilience, Organizational Ostracism, and Burnout in K–12 Teachers through Structural Equation Modelling. *Behavioral Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/bs13020164>
- Pratama, B., & Sawitri, D. R. (2022). *Hubungan antara Resiliensi dengan Burnout pada Perawat*.
- Putri, R. E., & Sandi, H. H. (2025). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Burnout Dengan Resilience Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 585–595. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i1.7628>
- Ramadhan, R. (2020). *Optimalisasi Peran Pembimbing Kemasyarakatan Dalam Pencegahan Resiko Residivis Terhadap Klien Pemasyarakatan (Studi Kasus di Balai Pemasyarakatan Kelas II Pekanbaru*. 6.
- Riswadi. (2023). Peran Pembimbing Kemasyarakatan Dalam Melaksanakan Fungsi Pendampingan Bagi Anak Yang Berhadapan Dengan Hukum Dan Klien Dewasa. *Jurnal Pustaka Nusantara Multidisiplin*, 1.
- Rohmani, N., & Andriani, R. (2021). Correlation between academic self-efficacy and burnout originating from distance learning among nursing students in Indonesia during the COVID-19 pandemic. *Journal of Educational Evaluation for Health Professions*, 18. <https://doi.org/10.3352/JEEHP.2021.18.9>
- Saefullah, T. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja dan burnout terhadap intensi turnover pada karyawan*. Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
- Sajodin, & Yualita, P. (2025). Hubungan antara Resiliensi dan Self-Efficacy dengan Burnout Syndrome

- pada Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Faletehan Health Journal*, 12(2), 154–159.
www.journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Simanulang, H. G. F., & Wijono, S. (2023). Burnout Pegawai dalam Perspektif Resiliensi Psikologis di Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(3), 246–250. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i3.2257>
- Stanley, S., & Sebastine, A. J. (2023). Work-life balance, social support, and burnout: A quantitative study of social workers. *Journal of Social Work*, 23(6), 1135–1155. <https://doi.org/10.1177/14680173231197930>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trisula, N. N. N., Sumarni, T., & Haniyah, S. (2025). Hubungan Stres Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Oktober, 2025(A), 25–38.
- Yulianto, H. (2020). Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey (MBI-HSS) versi Bahasa Indonesia: Studi validasi konstruk pada anggota polisi. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 19–29. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>
- Reformasianto, V. L. (2024). Development of resilience measurement tools in the Indonesian cultural context. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 15(3), 294–302. <https://doi.org/10.26740/jptt.v15n03.p294-302>