

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *BURNOUT* DENGAN
RESILIENCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT
SAPTA SENTOSA JAYA ABADI MUKOMUKO**



SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang*

**OLEH :
RISSA EKA PUTRI
2021/2105919**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Burnout* Dengan *Resilience*
Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Sapta Sentosa
Jaya Abadi Mukomuko
Nama : Rissa Eka Putri
NIM : 21059119
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, 7 Agustus 2025

Disetujui oleh:

Pembimbing



Dr. Hendrik Hery Sandi, S.Pd., MM
NIP. 198305232022031001

Diketahui oleh :
Kepala Departemen Manajemen



Dr. Syahrizal H. M. Si
NIP. 197209021998021001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rissa Eka Putri
TM / Nim : 21059119
Tempat / Tanggal Lahir : Sungai Rotan / 14 Juli 2002
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Tanah Nyaring, Batu Taba, Kec. Ampek Angkek
NO. Telp / HP : 0895360919424
Judul Skripsi : Pengaruh Self-efficacy Terhadap Burnout Dengan Resilience Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomako

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Tugas akhir ini sah apabila ditandatangani Asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, 02 Oktober 2025

Yang Menyatakan



Rissa Eka Putri

ABSTRAK

Fenomena *burnout* pada karyawan industri pengolahan kelapa sawit menjadi tantangan serius yang dapat menghambat produktivitas dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *burnout* dengan *resilience* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 90 orang karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*. Selain itu, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *resilience*, dan *resilience* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Temuan ini juga mengkonfirmasi bahwa *resilience* memediasi secara signifikan hubungan antara *self efficacy* dan *burnout*. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa penguatan *self efficacy* dan peningkatan *resilience* merupakan strategi penting dalam mengurangi *burnout* di lingkungan kerja industri.

Kata kunci: *Burnout*, *Self efficacy*, *Resilience*, Industri Kelapa Sawit, SEM-PLS

ABSTRACT

Burnout among employees in the palm oil processing industry is a critical issue that hampers productivity and organizational performance. This study aims to examine the effect of self efficacy on burnout with resilience as a mediating variable. A quantitative approach was used by distributing questionnaires to 90 employees of PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Square (PLS) approach. The results revealed that self efficacy has a significant negative effect on burnout. Furthermore, self efficacy positively affects resilience, which in turn negatively affects burnout. The findings also confirm that resilience significantly mediates the relationship between self efficacy and burnout. This study provides practical insights that enhancing self efficacy and fostering resilience are essential strategies to reduce burnout in industrial workplaces.

Keywords: Burnout, Self efficacy, Resilience, Palm Oil Industry, SEM-PLS

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, Karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap *Burnout* Dengan *Resilience* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Dan shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapka kepada baginda rasulullah SAW sebagai figure yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju Ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepasdari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis banyak menguapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hendrik Heri Sandi, S.Pd., M.M selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Nia Aryani Erlin, S.E, M.Sc selaku Dosen Penelaah yang telah memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skrpsi sehingga mnejadi lebih baik.
3. Bapak Dr. Ir Krismadinata, S.t, M.T selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Parengki susanto, S.E, M.Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku Ketua Departemen Manejemen Fakultas Ekonmi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

6. Bapak Supan Weri Mandar, A. Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta karyawan dan karyawan staf yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penulis sehingga penelitian dapat terselesaikan.
9. Yang paling utama kepada Rissa Eka Putri, ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya yang telah berjuang sebaik dan sekuat ini. Sulit untuk bisa bertahan sampai di titik ini, terima kasih telah memilih untuk bertahan dan berjuang sebaik mungkin meskipun dunia terasa tidak baik-baik saja. Terima kasih tetap berusaha maju dan berkembang walaupun sering kali putus asa. Tetaplah sayang dan rayakan dirimu sendiri, jadilah manusia periang dan baik hati agar setiap langkah yang kamu lakukan menarik semua kebaikan itu sendiri. Untuk mu rissa, aku bangga!
10. Teristimewa cinta pertama saya, Papa Alm. Asri, Meski kita tidak sempat berjalan bersama dalam sebagian hidup saya, kepergianmu tetap meninggalkan ruang kosong yang tak tergantikan. Saya masih bisa

mengingat hangatnya pelukan dan nasihatmu, dan justru karena itu saya semakin merindukan kehadiranmu di setiap langkah perjuanganku hari ini. Banyak hal yang menyakitkan yang saya lalui, tanpa sosok papa babak belur dihajar kenyataan yang terkadang tidak sejalan. Rasa iri dan rindu yang seringkali membuat saya terjatuh tertampar realita. Tapi itu semua tidak mengurangi rasa bangga dan terima kasih atas kehidupan yang papa berikan kepada saya. Terima kasih telah mengajarkan saya untuk tetap kuat, sabar, dan ikhlas dalam menjalani hidup. Semoga Allah senantiasa melapangkan tempat istirahatmu dan memperkenankan pencapaian ini menjadi salah satu amal jariyah yang mengalir untukmu, papa. Segala yang aku perjuangkan, tak lepas dari cinta dan teladan yang telah papa berikan.

11. Teristimewa kepada Bidadari surgaku, mama Yulias Marnita, ibu tunggal yang hebat luar biasa yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat menghadapi kerasnya dunia ini. Terima kasih sudah menjadi ibu hebat yang selalu memotivasi saya dalam menjalankan kehidupan ini. Terima kasih sudah melahirkan dan berjuang sekuat tenaga menjadi tulang punggung keluarga hingga saya bisa tumbuh dewasa dengan baik tanpa kekurangan. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya yang akan penulis dapatkan adalah karena perjuangan beliau. Tolong hidup lebih lama di dunia ini, izinkan saya mengabdikan dan membalas segala pengorbanan yang mama lakukan selama ini.

12. Kepada saudara-saudara saya Riska Kurnia Putri, A.Md dan Risky Syaputra, duo saudara yang menginspirasi sekaligus menjadi support sistem utama dalam penulis menyelesaikan skripsi. Terima kasih telah memberikan kehangatan dan kasih sayang yang sebegitu besarnya. Segala pengorbanan dan kasih sayang yang diberikan kepada saya menjadi sumber motivasi utama penulis agar lebih bersemangat dan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Kepada teman-teman saya yang tak kalah penting kehadirannya, Sefni Mulyana Z, S.K.M, Rahimi Fitri, S.T, Fauziah Adlina M,S.E, Selfita Liasari, S.E, Rifatull Husna, S.E, Rifka Aulia Zahra, S.E, Terima kasih telah hadir dan menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, yang telah berkontribusi banyak dari awal hingga akhir penulisan, memberikan semangat, mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan selalu ada untuk penulis, baik dalam suka maupun duka.
14. Semua nama yang tidak dapat penulis cantumkan satu persatu atas semua dukungan, doa dan yang telah banyak membantu penulis dalam menulis skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya proposal penelitian ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis dengan senang hati membuka diri dalam setiap bentuk saran dan kritikan yang sifatnya membangun. Maka dalam segala keterbatasan selalu tersimpan harapan. Sebelum dan sesudahnya penulis ucapkan terima kasih.

Padang, September 2025

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II.....	17
KAJIAN PUSTAKA.....	17
A. Kajian Teori	17
1. <i>Social Cognitive Theory</i>	17
2. <i>Burnout</i>	19
3. <i>Self efficacy</i>	24
4. <i>Resilience</i>	29
B. Penelitian Relevan	42
C. Kerangka Konseptual.....	47
D. Hipotesis Penelitian	48
BAB III	53
METODOLOGI PENELITIAN.....	53
A. Desain Penelitian	53
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	53
1. Variabel Penelitian.....	53

2. Definisi Operasional	55
D. Populasi dan Sampel	57
1. Populasi	57
2. Sampel	58
E. Jenis Data dan Sumber Data	58
1. Data Primer	58
2. Data Sekunder	58
B. Teknik Pengumpulan Data	59
C. Instrumen Penelitian	60
D. Teknik Analisis Data	62
1. Analisis Deskriptif	62
2. Analisis Statistik Inferensial	65
BAB IV	72
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	72
B. Hasil Penelitian	74
1. Deskripsi Responden Penelitian	74
2. Deskripsi Variabel Penelitian	80
C. Analisis Data	90
1. Pengukuran model (Outer Model)	90
2. Pengukuran Model Struktural (Inner Model)	97
3. Pengujian hipotesis	98
4. Pembahasan	104
BAB V	115
PENUTUP	115
A. Kesimpulan	115
B. Saran	117
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN	125

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil <i>Pra-survey</i> Penelitian	2
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3 Rekapitulasi Pegawai Pada PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko ...	57
Tabel 4 Alternatif jawaban Berdasarkan Skala Likert	60
Tabel 5 Kisi-Kisi Instrumen.....	60
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	77
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	78
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
Tabel 11 Distribusi Frekuensi <i>Burnout</i>	80
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Variabel Self efficacy	83
Tabel 13 Distribusi Frekuensi Variabel <i>resilience</i>	86
Tabel 14 Outer Model Awal	87
Tabel 15 Dimensi Variabel yang Didrop	93
Tabel 16 Outer Model Akhir.....	94
Tabel 17 Average Variance Extracted (AVE)	95
Tabel 18 Hasil Uji Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha	96
Tabel 19 Hasil Analisis R-Square	97

Tabel 20 Hasil Analisis Inner Model	98
Tabel 21 Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi	99
Tabel 22 Pengaruh Total	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian	47
Gambar 2 Hasil Analisis Data.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri kelapa sawit merupakan salah satu industri strategis di bidang pertanian, industri ini banyak berkembang di negara tropis seperti Indonesia, Malaysia, dan Thailand. Perkembangan prospek industri kelapa sawit di Indonesia sangat pesat. Saat ini Indonesia menjadi negara penghasil *Crude Palm Oil* (CPO) terbesar di dunia. Menurut data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada Triwulan III – 2024 tercatat 4,95% sementara produk domestik bruto pada sektor pertanian dan perkebunan tumbuh positif 1,69% dimana komoditas kelapa sawit menjadi salah satu motor penggerak kedua sektor tersebut (Kemenkeu, 2024). Meski memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian, pekerjaan sektor ini menyimpan berbagai tantangan. Beban kerja fisik yang berat, paparan terhadap kondisi lingkungan yang ekstrem, penggunaan bahan kimia, serta tekanan untuk mencapai target produksi sering kali menjadi bagian dari rutinitas harian. Kondisi-kondisi ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memberikan dampak negatif pada kesejahteraan psikologis pekerja, salah satunya adalah munculnya burnout.

Burnout adalah kondisi stres kronis yang muncul akibat tekanan kerja terus menerus yang sulit dikendalikan (Bianchi et al., 2020). Istilah ini pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger di tahun 1974, yang menggambarkan respon negatif seseorang terhadap tekanan pekerjaan yang berkepanjangan

(Assa, 2022). Tekanan dan tuntutan pekerjaan yang semakin bervariasi dapat memicu stres baru bagi karyawan (Bakker and de Vries, 2021).

Dalam lingkungan perusahaan yang menuntut produktivitas tinggi dan target secara konsisten akan menyebabkan karyawan mengalami *burnout*. *Burnout* umumnya ditandai dengan tiga komponen utama yaitu perasaan lelah secara emosional dan fisik, munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan dan perasaan tidak efektif atau penurunan prestasi kerja (Maslach and Leiter, 2016). Ketika energi terkuras habis, karyawan cenderung lebih rentan terhadap stres.

Menurut Schaufeli et al., (2020) *burnout* dapat dilihat dari empat dimensi utama yaitu energik, motivasional, emosional, dan kognitif. Gangguan emosional terdiri dari berkurangnya kemampuan dalam mengatur emosi negatif, sedangkan gangguan kognitif berkurangnya kemampuan untuk mengelola fungsi eksekutif seperti konsentrasi dan memori yang diakui sebagai gejala inti. Kelelahan bukanlah sesuatu yang dialami begitu saja, melainkan di dorong pada tindakan yang menjauhkan diri secara emosional dan kognitif dari pekerjaan seseorang (Maslach and Leiter, 2016).

Burnout Syndrom termasuk pada klasifikasi penyakit internasional (ICD-11) sebagai fenomena terkait pekerjaan (WHO, 2019). Meski tidak dianggap sebagai gangguan medis, *burnout* tetap menjadi isu penting yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi agar dapat berjalan secara optimal sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan

untuk mengenali dan mengelola potensi *burnout* di tengah beban kerja yang semakin kompleks.

Burnout menjadi pembahasan yang sangat penting untuk diteliti lebih lanjut dan mendalam. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Kecenderungan *burnout* dapat dialami oleh karyawan pada berbagai bidang pekerjaan. Muchinsky (2000) menyatakan bahwa kecenderungan *burnout* biasanya dialami oleh karyawan dalam bidang jasa seperti dosen, perawat, guru, serta bidang jasa lainnya, namun kecenderungan *burnout* juga dapat dialami oleh karyawan di luar bidang jasa seperti karyawan di bidang pemasaran, bila memang mengalami tekanan sehingga mengurangi energi dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nituica *et al.*, 2021) yang meneliti resilience dan *burnout* dokter residen Amerika Serikat; Penelitian (Ching *et al.*, 2020) yang meneliti hubungan *resilience*, *burnout*, *turnover*, dan *wellbeing* pada perawat; (Wang and Wang, 2022) yang meneliti hubungan *emotional intelligent*, *self efficacy*, dan *burnout* pada guru bahasa asing; Makara-Studzińska *et al.*, (2021) yang meneliti tentang *perceived stress* dan *burnout* menggunakan analisis mediasi dan moderasi *self efficacy* pada *polish air traffic controller*. Penelitian *burnout* biasanya diteliti dalam sektor jasa, Namun masih sedikit diteliti dan dikaitkan pada bidang industri pengolahan sawit. Penelitian yang dilakukan oleh Hatuina, Mujanah and Fianto (2024) yang meneliti pengaruh *burnout* dan *self efficacy* terhadap *organizational citizen behavior* (OCB) dan kinerja pada PT Kelapa sawit Kalimantan Barat,

penelitian lain yang dilakukan oleh Nainggolan (2023) yang meneliti tentang hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada karyawan PTPN IV Kebun Pabatu, menunjukkan bahwa indikasi *burnout* bisa saja terjadi pada industri kelapa sawit. Sehingga penulis tertarik meneliti pada perusahaan selain jasa ini.

Salah satu perusahaan yang bergerak pada industri sawit adalah PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Perusahaan ini merupakan perusahaan nasional yang didirikan pada tanggal 26 Februari 2002. PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan telah berkembang menjadi dua pilar bisnis yaitu Perkebunan dan Pengolahan Minyak Kelapa Sawit (CPO). Mengingat pentingnya industri sawit di Indonesia maka setiap organisasi harus mengoptimalkan sumber daya manusia di dalamnya, supaya tujuan organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Untuk memperoleh gambaran lebih dalam mengenai indikasi *burnout*, *self efficacy*, dan *resilience* pada karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko, penulis melakukan wawancara pada 10 karyawan. Berikut adalah rangkuman pertanyaan dan tanggapan dari karyawan terhadap beberapa indikator berdasarkan variabel penelitian :

**Tabel 1 Daftar Pertanyaan dan Jawaban Hasil Wawancara Pada Karyawan
PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko**

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan wawancara	Rangkuman Jawaban responden
1	<i>Burnout</i>	<i>Exhaustion</i>	Apakah Bapak/Ibu sering merasa sangat lelah secara fisik maupun emosional setelah bekerja seharian dikantor dan pabrik?	Sebagian besar karyawan merasa sangat lelah dan kadang merasa stres berat karena beban kerja terus menumpuk
2	<i>Burnout</i>	<i>Cynism</i>	Pernahkah Bapak/Ibu merasa mulai tak acuh atau menjauhi diri dari rekan kerja atau atasan?	Sebagian karyawan merasa kurang peduli sama lingkungan kerja bahkan malas berinteraksi sama rekan kerja yang lain
3	<i>Burnout</i>	<i>Low Personal Achievement</i>	Apakah Bapak/Ibu merasa ragu atau sulit dalam menyelesaikan masalah yang ada dilingkungan kerja ini?	Sebagian besar karyawan merasa ragu dalam menyelesaikan masalah secara efektif dan tidak puas dalam kinerja dan pencapaian diri
4	<i>Self efficacy</i>	<i>Magnitude</i>	Apakah Bapak/Ibu merasa mampu menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kesulitan saat bekerja?	Sebagian karyawan cukup percaya diri dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dikantor dan berusaha menyelesaikannya dengan baik
5	<i>Self efficacy</i>	<i>Strenght</i>	Ketika menghadapi tekanan kerja atau jadwal shift yang padat, apakah Bapak/Ibu tetap yakin bisa menyelesaikan tugas dengan baik	Sebagian besar karyawan tetap yakin bisa mengerjakan tugas dengan baik walaupun merasakan lelah dan tekanan kerja
6	<i>Self efficacy</i>	<i>Generality</i>	Apakah Bapak/Ibu merasa mampu mengejar target pekerjaan walaupun dihadapi pada kondisi penuh hambatan	Sebagian besar karyawan merasa mampu mengejar target produksi walaupun dalam keadaan sulit
7	<i>Resilience</i>	<i>Personal competence</i>	Bagaimana Bapak/Ibu biasanya mengatasi tekanan saat beban kerja sedang tinggi atau saat terjadi konflik di tempat kerja?	Sebagian besar karyawan merasa tidak semangat dan lebih suka diam sampai situasi tenang sendiri

8	<i>Resilience</i>	<i>Tolerance and Instinct</i>	Ketika mengalami kesalahan atau gagal dalam pekerjaan, bagaimana Bapak/Ibu menyikapinya?	Sebagian karyawan merasa membutuhkan waktu agak lama untuk lebih semangat dalam situasi down dan beberapa juga merasa sering terpikir terus
9	<i>Resilience</i>	<i>Optimism</i>	Saat menghadapi masalah sulit, apakah Bapak/Ibu tetap merasa yakin bisa melalui semuanya?	Sebagian Besar Karyawam merasa ragu dan tidak sanggup menyelesaikan masalah yang sulit dihadapi
10	<i>Resilience</i>	<i>Control</i>	Jika ada perubahan sistem kerja atau SOP baru, bagaimana perasaan Bapak/Ibu menghadapinya?	Sebagian besar karyawan merasa terganggu dan butuh waktu lama dalam menyesuaikan diri
11	<i>Resilience</i>	<i>Sprituality</i>	Apakah Bapak/Ibu memiliki keyakinan atau nilai spritual yang membantu Bapak/Ibu tetap kuat saat menghadapi kesulitan	Beberapa karyawan merasa yakin bahwa nilai spritual dan mereka merasa yakin dan kuat dalam menghadapi kesulitan

Sumber : Hasil Wawancara (2025).

Berdasarkan hasil pra survey *burnout* tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi mengalami gejala *burnout*. *Burnout* muncul ketika individu mengalami tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya pekerjaan yang tersedia tidak memadai untuk mengatasi dan mengelola tuntutan tersebut secara efektif (Bakker and de Vries, 2021). *Burnout* adalah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang diakibatkan oleh stres kronis di tempat kerja yang tidak berhasil dikelola. Ketika seorang karyawan merasa tuntutan tugasnya melebihi kemampuannya, mereka akan beresiko tinggi mengalami *burnout*.

Kondisi nyata yang dapat memicu *burnout* bagi karyawan. PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit

menjadi minyak mentah (CPO). Dalam menjalankan proses produksinya selama 24 jam penuh membuat karyawan bekerja bergantian dalam sesuai dengan shift yang sudah ditentukan. Tidak jarang, karyawan juga diminta masuk kerja pada hari libur nasional jika produksi sedang berjalan penuh. Pola kerja ini menyebabkan waktu istirahat yang terbatas dan kualitas tidur yang terganggu, hal ini secara bertahap berdampak pada kelelahan fisik yang terus menumpuk.

Kondisi kerja juga diperberat oleh tuntutan target produksi harian yang ketat. Setiap karyawan, terutama di bagian operasional dan maintenance mesin, dituntut untuk memastikan bahwa tidak ada gangguan pada proses produksi. Dalam kondisi mesin beroperasi terus-menerus, tanggung jawab kerja menjadi sangat besar karena kesalahan sekecil apapun dapat berdampak pada kerugian produksi. Tekanan semacam ini membuat karyawan harus bekerja dengan tingkat konsentrasi tinggi dalam waktu lama, yang secara psikologis dapat menimbulkan stres kerja. Hal ini sering terjadi ketika karyawan merasa kurang memiliki keterampilan atau pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada mereka.

Grazianai et al. (2016) dalam Studzińska et al. (2021) menyebutkan bahwa beban kerja, kelelahan, kesadaran situasional, dan proses pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi kinerja individu yang akan mengakibatkan kesalahan dalam bekerja. Faktor-faktor penyebab *burnout* secara umum terbagi ke dalam dua kategori utama yaitu, faktor situasional dan

faktor individual. Faktor situasional berkaitan dengan pengalaman kerja seseorang yang meliputi karakteristik pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Sementara itu, faktor individual mencakup aspek pribadi seperti karakteristik demografis, kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan. Karakteristik kepribadian mencakup cara individu mengontrol diri dan bertahan pada keadaan tersebut, yang mana hal ini berdasar pada keyakinan (*Self efficacy*) yang dimiliki.

Dengan adanya *burnout*, karyawan akan lelah dan jenuh dalam melakukan pekerjaannya sehingga jika pekerjaan tersebut dilakukan secara berulang maka akan timbul perasaan tidak semangat dalam bekerja. Domínguez et al., (2020) mengungkapkan bahwa kecenderungan *burnout* dapat dipengaruhi oleh variabel *self efficacy* dan *resilience*. Masing-masing variabel dapat mendorong peningkatan dan penurunan *burnout* khususnya pada PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko.

Menurut Bandura (1986) *Self efficacy* adalah suatu keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang perlu untuk mendapatkan pencapaian tertentu . *Self efficacy* yang tinggi dapat menjadi faktor pelindung dari perilaku *Burnout*. *Self efficacy* terbentuk dari pengalaman langsung sebelum dimiliki individu, pengalaman tidak langsung yang mengendaikan mereka juga mampu ketika melihat bahwa orang lain mampu melakukannya, persuasi verbal yang bertindak sebagai penguatan positif, dan keadaan emosional dan psikologis yang ditunjukkan individu

(Domínguez et al., 2020). Karyawan yang yakin pada kemampuannya cenderung lebih termotivasi, gigih, dan mampu mengatasi tantangan.

Self efficacy yang tinggi dapat menjadi pelindung dari *burnout*. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan lebih percaya diri dan lebih bersemangat dalam menghadapi tantangan. Sebaliknya, karyawan dengan *self efficacy* rendah akan ragu dalam mengambil tindakan dan akan mudah menyerah dalam menghadapi rintangan sehingga rentan terhadap perasaan cemas. Pada dasarnya setiap perusahaan membutuhkan karyawan dengan *self efficacy* tinggi, tujuannya agar dapat mengatasi tekanan di dunia kerja sehingga tidak mengganggu aktivitasnya (Muthi Afifah, 2021). Penelitian yang dilakukan Smeds et al. (2020) pada residen bedah umum menyimpulkan bahwa *self efficacy* telah terbukti berhubungan dengan kesejahteraan dan memiliki hubungan negatif dengan *burnout*.

Dilihat dari survey awal yang telah dilakukan, tingkat *self efficacy* karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko cukup tinggi ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, serta percaya diri dalam berbagai situasi kerja. Temuan ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian (Lund et al., 2021) menyatakan bahwa *self efficacy* terbukti memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan dan memiliki hubungan negatif dengan *burnout*. Dimana hal ini

menjelaskan bahwasanya semakin tinggi *self efficacy* maka semakin rendah *Burnout* yang dirasakan.

Selain itu, *resilience* atau kemampuan jangka panjang untuk menanggapi kesulitan yang diyakini dapat mengurangi *burnout*, dan meningkatkan hubungan dengan rekan kerja (Smeds *et al.*, 2020). *Resilience* berperan sebagai mekanisme yang memungkinkan individu untuk tetap produktif meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan. Individu yang *resilience* memiliki kapasitas untuk mengelola emosi negatif, mencari solusi, dan melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Penelitian oleh Lebares *et al.*, (2017) juga menunjukkan bahwa tingkat *resilience* yang lebih tinggi dapat mengurangi risiko *Burnout*. Bahkan, Domíngue *et al.*, (2020) menyebut bahwa *resilience* dapat menjadi mediator antara *self efficacy* dan *burnout*. Dalam hal ini, individu dengan *self efficacy* tinggi dapat mengembangkan *resilience* yang kuat, sehingga memperkecil kemungkinan terkena *burnout*.

Resilience menurut Muhammad *et al.*, (2018) adalah proses sekaligus hasil dari kemampuan individu untuk beradaptasi pada situasi sulit atau penuh tekanan terutama saat menghadapi peristiwa traumatis. (Pattynama *et al.*, 2019) menambahkan bahwa dimensi-dimensi pada *resilience* memiliki korelasi negatif dengan dimensi *burnou*, yang berarti individu yang memiliki *resilience* tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dan tidak mudah mengalami *burnout*.

Fenomena penelitian yang menjadi ketertarikan peneliti adalah untuk mengetahui indikasi pengaruh *self efficacy* terhadap *burnout* pada karyawan PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko dengan *resilience* sebagai mediator. Indikasi masalah yang muncul adalah kurangnya *self efficacy* karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi sehingga ditemukan adanya kondisi *burnout* yang dialami karyawan. Sedangkan *self efficacy* yang tinggi menjadi aspek psikologis yang harus dimiliki seseorang agar dapat melindungi seseorang dari kondisi *Burnout*. Berdasarkan pemaparan diatas, rendahnya *self efficacy* ini disebabkan oleh kurangnya keyakinan seseorang akan kemampuannya dan tidak percaya diri dalam menghadapi tantangan baru. Selain itu, rendahnya *resilience* atau kemampuan seseorang bertahan pada kondisi sulit akan menjadi faktor yang memperparah masalah ini dan menimbulkan stres kronis yang menyebabkan *burnout*.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai alasan karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi mengalami *Burnout*. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana *self efficacy* mempengaruhi *burnout* yang dimediasi oleh *resilience*. Meskipun pentingnya faktor-faktor ini telah diakui dalam penelitian sebelumnya, akan tetapi masih ada kebutuhan untuk memahami lebih dalam bagaimana interaksi antar variabel ini pada PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko. Berdasarkan penelitian terdahulu dan argumentasi diatas, hal inilah yang mendorong penelitian ini untuk mengisi celah pengetahuan dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang

faktor-faktor yang memengaruhi *burnout* pada karyawan industri sawit. Maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh *Self efficacy* terhadap *Burnout* Dengan *Resilience* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, beberapa masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Karyawan PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko mengalami gejala *burnout*, berdasarkan pra survey terutama pada indikator *exhaustion*, *cynism*, dan *low personal achievement* yang cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwasannya karyawan mengalami kelelahan secara fisik dan emosional.
2. Terdapat kesenjangan teori dengan realita yang terjadi di lapangan. Hal ini sesuai dengan pra survey yang penulis lakukan ditemukan bahwa gejala *burnout* tetap ditemukan pada karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi. Dimana hal ini bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa *self efficacy* yang tinggi seharusnya menurunkan risiko *burnout*.
3. Terdapat gap penelitian, dimana penelitian dengan topik *burnout* biasanya dilakukan pada sektor jasa namun untuk penelitian pada industri sawit masih sedikit.

4. *Resilience* karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko masih perlu ditingkatkan agar dapat mengurangi risiko *burnout* pada perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan dari latar belakang dan identifikasi masalah, maka penulis membatasi masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Fokus Utama Pada *Burnout*

Penelitian ini akan membatasi pada pembahasan *burnout* sebagai variabel utama yang dipengaruhi oleh *self efficacy* dan *resilience*. Aspek lain yang dapat mempengaruhi *burnout* seperti stres kerja dan beban kerja, tidak akan dibahas secara mendalam.

2. Aspek *Self efficacy*

Penelitian ini membahas *self efficacy* sebagai keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas kerja, menghadapi tantangan, dan mencapai target, tanpa melibatkan aspek lain seperti dukungan sosial.

3. Aspek *Resilience*

Penelitian ini akan membahas *resilience* sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi secara positif dan tetap produktif dalam menghadapi tekanan dan tantangan di lingkungan kerja. *Resilience* diposisikan sebagai variabel mediasi dan penghubung pada penelitian ini. Penelitian ini memfokuskan pada aspek internal *resilience* yaitu ketahanan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja tanpa mempertimbangkan faktor eksternal seperti dukungan sosial, atau lingkungan kerja secara keseluruhan.

4. Pembatasan Dalam Konteks Perusahaan

Penelitian ini dibatasi hanya pada ruang lingkup PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko, yang merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan minyak kelapa sawit. Fokus penelitian diarahkan pada kondisi internal perusahaan khususnya pada hal yang berkaitan dengan sistem operasional perusahaan yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan berdampak pada *burnout*. Hasil dan temuan yang diperoleh mungkin tidak dapat di generalisasikan untuk perusahaan lain di sektor yang berbeda dan wilayah yang berbeda.

5. Keterbatasan Responden

Penelitian ini melibatkan karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko sebagai responden. Keterbatasan dalam jumlah dan

karakteristik yang dimiliki responden (misalnya usia karyawan, jabatan dan pengalaman kerja) dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Kemudian penelitian ini tidak akan mencakup pandangan dari pihak luar, yang mungkin juga memiliki perspektif penting mengenai *burnout*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah, dapat dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh *Self efficacy* terhadap *Burnout* pada karyawan PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko?
2. Sejauh mana pengaruh *Self efficacy* terhadap *Resilience* karyawan pada PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko?
3. Sejauh mana pengaruh *Resilience* terhadap *Burnout* pada karyawan PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko?
4. Sejauh mana *Resilience* memediasi pengaruh *Self efficacy* terhadap *Burnout* pada karyawan PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Self efficacy* terhadap tingkat *Burnout* pada karyawan PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Self efficacy* terhadap *Resilience* karyawan pada PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Resilience* terhadap tingkat *Burnout* pada karyawan PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko.
4. Untuk dapat mengetahui sejauh mana interaksi antara *Self efficacy* terhadap *Burnout* pada karyawan PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko yang dimediasi oleh *Resilience*.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko dalam memahami pentingnya *self efficacy* dalam mengurangi tingkat *burnout* pada karyawan. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk memperkuat dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan *resilience* mereka. Pada akhirnya, hal ini diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk melakukan perilaku

ekstra yang bermanfaat bagi organisasi, yang berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan *self efficacy*, *resilience* dan *burnout*. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi keterkaitan variabel-variabel tersebut di berbagai sektor industri lainnya. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi tingkat *burnout* di lingkungan kerja, khususnya dengan mempertimbangkan peran *resilience* sebagai variabel mediasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *burnout* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *resilience* sebagai variabel mediasi, pada karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan penting yang dapat dirangkum sebagai berikut

1. *Self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Artinya, semakin tinggi tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja, maka semakin rendah kemungkinan mereka mengalami *burnout*. Karyawan dengan *self efficacy* tinggi lebih mampu mengelola tekanan, lebih tahan terhadap stres, dan memiliki kecenderungan untuk memandang hambatan sebagai tantangan yang dapat diatasi. Sebaliknya, karyawan dengan *self efficacy* rendah lebih mudah merasa cemas, takut gagal, dan akhirnya rentan terhadap kelelahan emosional yang berujung pada *burnout*.
2. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *resilience*. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepercayaan diri terhadap kemampuan diri sendiri merupakan fondasi penting dalam membangun ketahanan

mental. Karyawan yang percaya pada kapasitas dirinya lebih siap menghadapi kegagalan, tetap optimis dalam menghadapi tantangan, dan mampu bangkit kembali setelah mengalami tekanan. Dengan demikian, *Self efficacy* tidak hanya membantu seseorang secara langsung dalam bekerja, tetapi juga berperan dalam membentuk sikap mental yang tangguh dan adaptif.

3. Hasil uji terhadap pengaruh *resilience* terhadap *burnout* menunjukkan bahwa *resilience* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat ketahanan mental seorang karyawan, maka semakin rendah risiko mereka mengalami *burnout*. *Resilience* berperan sebagai mekanisme pertahanan psikologis yang memungkinkan individu untuk tetap tenang, fokus, dan termotivasi meskipun dihadapkan pada tekanan yang tinggi. Karyawan yang resilien tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, dan lebih mampu menjaga kestabilan emosi serta performa kerja secara konsisten.
4. Hasil pengujian terhadap pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *self efficacy* juga memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout* melalui *resilience* sebagai variabel mediasi. Ini membuktikan bahwa *resilience* memainkan peran sebagai jembatan atau penghubung antara *self efficacy* dan *burnout*. Ketika karyawan memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi, hal ini secara otomatis memperkuat ketahanan

mental mereka. Dengan *resilience* yang kuat, tekanan kerja tidak lagi menjadi beban berat, tetapi lebih dipandang sebagai tantangan yang bisa diatasi. Maka dari itu, *resilience* memperkuat pengaruh positif *self efficacy* dalam menurunkan tingkat *burnout*.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan dari penelitian ini, penulis mengajukan beberapa saran yang ditujukan bagi perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia:

1. Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko, disarankan agar perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap penguatan *self efficacy* dan *resilience* karyawan sebagai upaya untuk mencegah *burnout*. Perusahaan dapat mulai dengan menyelenggarakan program pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan kerja teknis, tetapi juga membangun rasa percaya diri karyawan terhadap kemampuannya sendiri. Ketika karyawan merasa mampu dan yakin terhadap dirinya, mereka akan lebih siap menghadapi tantangan kerja dan tidak mudah merasa kewalahan. Selain itu, perusahaan juga perlu menyediakan

ruang untuk mengembangkan ketahanan diri atau *resilience* karyawan, seperti melalui pelatihan pengelolaan stres, program coaching atau mentoring, dan kegiatan-kegiatan positif lainnya yang mendukung keseimbangan mental.

Lingkungan kerja yang suportif, terbuka, dan saling menghargai juga menjadi hal penting yang harus dijaga. Karyawan akan lebih mudah bertahan dan pulih dari tekanan jika mereka merasa didukung dan dihargai oleh perusahaan serta rekan kerja. Memberikan apresiasi atas kerja keras baik dalam bentuk ucapan terima kasih, pengakuan, maupun penghargaan kecil dapat menjadi dorongan positif yang memperkuat *self efficacy* dan menumbuhkan semangat kerja. Selain itu, perusahaan disarankan melakukan pemantauan secara berkala terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, agar dapat lebih cepat mengenali gejala *burnout* dan segera mengambil tindakan pencegahan yang tepat.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan penelitian, baik dari segi jumlah responden maupun jenis perusahaan. Penelitian ini hanya dilakukan di satu perusahaan dengan jumlah responden terbatas, sehingga hasilnya mungkin belum sepenuhnya mewakili kondisi yang lebih luas. Selain itu,

peneliti berikutnya juga bisa mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepuasan kerja, beban kerja, atau dukungan sosial di tempat kerja, untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *burnout*.

Penggunaan metode penelitian campuran dengan menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif juga bisa dipertimbangkan agar data yang diperoleh lebih kaya secara naratif. Penelitian longitudinal, atau pengamatan dalam jangka waktu tertentu, juga bisa memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai bagaimana perubahan *self efficacy* dan *resilience* berpengaruh terhadap *burnout* dari waktu ke waktu. Dengan demikian, diharapkan penelitian-penelitian selanjutnya dapat melengkapi temuan ini dan memberikan kontribusi yang lebih luas bagi dunia kerja, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

- Angriani, R. and 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), pp. 61–79. Available at: <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>.
- Antonsdottir, I. *et al.* (2022) '*Burnout* and moral *resilience* in interdisciplinary healthcare professionals', *Journal of Clinical Nursing*, 31(1–2), pp. 196–208. Available at: <https://doi.org/10.1111/jocn.15896>.
- Archer, R. *et al.* (2024) 'Increasing workforce psychological flexibility through organization-wide training: Influence on stress *resilience*, job *burnout*, and performance', *Journal of Contextual Behavioral Science*, 33(June), p. 100799. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2024.100799>.
- Asrun, M. and Nurendra, A.M. (2021) 'Meningkatkan Resiliensi Masyarakat Yang Terkena Phk Di Masa Pandemi Dengan Perspektif Psikologi Islam', *Motiva: Jurnal Psikologi*, 4(1), p. 32. Available at: <https://doi.org/10.31293/mv.v4i1.5428>.
- Assa, A.F. (2022) 'Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Burnout* Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services', *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), pp. 436–451. Available at: <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>.
- Bakker, A.B. and de Vries, J.D. (2021) 'Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job *burnout*', *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>.
- Bandura, Albert (1999) 'Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective.', *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), pp. 1–26. Available at: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&%2338;AN=4369846&%2338;site=ehost-live>.
- Bandura, A. (1978) 'Reflections on self-efficacy', *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), pp. 237–269. Available at: [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90012-7](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90012-7).
- Bandura, A. (1986) 'Social Foundations of thought and action', *Englewood Cliff*, 2, pp. 23–28.
- Bianchi, R., Laurent, E., Schonfeld, I. S., Bietti, L. M., & Mayor, E. (2020) 'Memory bias toward emotional information in *burnout* and depression', *Journal of Health Psychology*, 25(10–11), pp. 1567–1575. Available at: <https://doi.org/10.1177/1359105318765621>.
- Bianchi, R. *et al.* (2020) 'Memory bias toward emotional information in *burnout* and

- depression'. Available at: <https://doi.org/10.1177/1359105318765621>.
- Bogar, C.B. and Hulse-Killacky, D. (2006) 'Resiliency determinants and resiliency processes among female adult survivors of childhood sexual abuse', *Journal of Counseling and Development*, 84(3), pp. 318–327. Available at: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2006.tb00411.x>.
- Budiarsi, S.Y. (2020) 'Pendampingan Pengenalan Program Sem-Pls Pada Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Surabaya', *PeKA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), pp. 126–134. Available at: <http://journal.wima.ac.id/index.php/peka/article/view/3001>.
- Capron Puozzo, I. and Audrin, C. (2021) 'Improving self-efficacy and creative self-efficacy to foster creativity and learning in schools', *Thinking Skills and Creativity*, 42(July), p. 100966. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100966>.
- Chami-Malaeb, R. (2022) 'Relationship of perceived supervisor support, self-efficacy and turnover intention, the mediating role of *burnout*', *Personnel Review*, 51(3), pp. 1003–1019. Available at: <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0642>.
- Cheng, H., Fan, Y. and Lau, H. (2023) 'An integrative review on job *burnout* among teachers in China: Implications for Human Resource Management', *International Journal of Human Resource Management*, 34(3), pp. 529–561. Available at: <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2078991>.
- Ching, S.S.Y. *et al.* (2020) 'Stressors and coping of nursing students in clinical placement: A qualitative study contextualizing their *resilience* and *burnout*', *Nurse Education in Practice*, 42, p. 102690. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2019.102690>.
- Cipta, H. and Walker, B.H. (2020) 'Machine Translated by Google Ketahanan : apa itu dan apa yang bukan Machine Translated by Google', 25(2), pp. 25–27.
- Cong, Y., Yang, L. and Ergün, A.L.P. (2024) 'Exploring the relationship between *burnout*, learning engagement and academic self-efficacy among EFL learners: A structural equation modeling analysis', *Acta Psychologica*, 248(February), p. 104394. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104394>.
- Connor, K.M. and Davidson, J.R.T. (2003) 'Development of a new *Resilience* scale: The Connor-Davidson *Resilience* scale (CD-RISC)', *Depression and Anxiety*, 18(2), pp. 76–82. Available at: <https://doi.org/10.1002/da.10113>.
- Dash, G. and Paul, J. (2021) 'CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting', *Technological Forecasting and Social Change*, 173(July), p. 121092. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121092>.
- Fatin Sara (2021) *Pengaruh Burnout Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*.
- Galindo-Domínguez, H., Pegalajar, M. and Uriarte, J.-D. (2020) 'Mediator and moderator effect of *resilience* between self-efficacy and *burnout* amongst social and legal sciences

- faculty members', *Revista de Psicodidáctica (English ed.)*, 25(2), pp. 127–135. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2020.04.001>.
- Grover, S. and Furnham, A. (2021) 'Does emotional intelligence and *resilience* moderate the relationship between the Dark Triad and personal and work *burnout*?', *Personality and Individual Differences*, 169(March), p. 109979. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109979>.
- Hatuina, S., Mujanah, S. and Fianto, A. (2024) 'Pengaruh *Burnout* dan *Self efficacy* Terhadap Organizational citizenship behavior dan Kinerja Karyawan pada PT. Kelapa Sawit Kabupaten Sambas Kalimantan Barat', *Transformasi Manageria Journal of Islamic Education Management*, 4(1), p. 2024. Available at: <https://doi.org/10.47476/manageria.v4i1.6965>.
- Jurjewicz, H. (2016) 'How spirituality leads to *resilience* a case study of immigrants', *European Journal of Science and Theology*, 12(4), pp. 17–25.
- Kemenkeu (2024) 'Industri Kelapa Sawit Berperan Strategis bagi Perekonomian Indonesia'. Available at: <https://a.kemenkeu.go.id/informasi-publik/publikasi/berita-utama/Peran-Strategis-Industri-Kelapa-Sawit>.
- Lebares, Carter C. MDa,*; Guvva, Ekaterina V. BSb; Ascher, Nancy L. MD, PhD, FACSa; O'Sullivan, Patricia S. EdDa; Harris, Hobart W. MD, MPH, FACSa; Epel, E.S.P. (2017) '*Burnout and Stress Among US Surgery Residents: Psychological Distress and Resilience*', *Journal of the American College of Surgeons* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jamcollsurg.2017.10.010>.
- Li, S. (2023) 'The effect of teacher self-efficacy, teacher *resilience*, and emotion regulation on teacher *burnout*: a mediation model', *Frontiers in Psychology*, 14(August), pp. 1–13. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1185079>.
- Lund, S. *et al.* (2021) 'Jurnal Bedah Amerika', 222(September), pp. 1158–1162.
- Makara-Studzińska, M. *et al.* (2021) 'Perceived stress and *burnout* syndrome: A moderated mediation model of self-efficacy and psychological comfort among polish air traffic controllers', *Journal of Air Transport Management*, 96. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102105>.
- Maslach, C. and Leiter, M.P. (2016) '*Burnout*', *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*, pp. 351–357. Available at: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M.P. (2001) 'Job *burnout*. Annu. Rev. Psychol', *Encyclopedia of mental health: second edition*, pp. 397–422.
- Muchinsky, P.M. (2000) 'Emotions in the workplace: the neglect of organizational behavior', *Jurnal Of Organizational Behavior*, 21(7), pp. 801–805. Available at: [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7%3C801::AID-JOB999%3E3.0.CO;2-A](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1099-1379(200011)21:7%3C801::AID-JOB999%3E3.0.CO;2-A).

- Muhammad, F., Bahri, S., & Zuliani, H. (2018) 'Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Resiliensi Remaja Di SMA Banda Aceh', *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), pp. 1–8.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D.K. (2022) *Konsep Dasar Struktural Equatin Model-Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SMARTPLS*. Pascal Books. Available at: [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=KXpjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=konsep+dasar+struktural+equation+model-partial+least+square+\(SEM-PLS\)&ots=e0Yq15qsaM&sig=n-ZDws_OMIDYo112oezyjDEs_5Q&redir_esc=y#v=onepage&q=konsep dasar struktural equation model](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=KXpjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=konsep+dasar+struktural+equation+model-partial+least+square+(SEM-PLS)&ots=e0Yq15qsaM&sig=n-ZDws_OMIDYo112oezyjDEs_5Q&redir_esc=y#v=onepage&q=konsep dasar struktural equation model).
- Muthi Afifah, R.S. (2021) 'Hubungan antara Self-Efficacy dengan Stress Kerja pada Karyawan CV. Berdikari Putra Abadi', *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2), pp. 205–213. Available at: <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34094>.
- Nainggolan, J.V.Y. (2023) 'Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Bunrout Pada Karyawan PTPN IV Kebun Pabatu', *Jurnal Psikologi* [Preprint].
- Nituica, C. et al. (2021) 'Factors influencing resilience and burnout among resident physicians - a National Survey', *BMC Medical Education*, 21(1), pp. 1–9. Available at: <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02950-y>.
- Noviawati, D.R. (2016) 'Pengaruh Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), pp. 1–12. Available at: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481>.
- Pattynama, P.C., Sahrani, R. and Heng, P.H. (2019) 'Peran Regulasi Diri Dalam Belajar Dan Keterlibatan Akademik Terhadap Intensi Mengundurkan Diri Dengan Resiliensi Sebagai Mediator', *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(2), p. 307. Available at: <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.5629>.
- Puspitasari, D.A.& M.M.H. (2014) 'Hubungan Tingkat Self-Efficacy Guru dengan Tingkat Burnout pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya', *Jurnal Pendidikan dan Perkembangan*, 3(1), pp. 59–68.
- Reivich, K. (2002) *The resilience factor : 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Montclair, NJ: Bright & Happy Books, LLC. Available at: https://archive.org/details/resiliencefactor0000reiv_r9v3/mode/1up.
- Santarpia, F.P., Consiglio, C. and Borgogni, L. (2024) “On the roots of interpersonal strain at work: The role of burnout and social self-efficacy”, *Personality and Individual Differences*, 231(July), p. 112825. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112825>.
- Schaufeli, W.B., Desart, S. and De Witte, H. (2020) 'Burnout assessment tool (Bat)—

- development, validity, and reliability’, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>.
- Schunk, D.H. and DiBenedetto, M.K. (2021) *Self-efficacy and human motivation*. 1st edn, *Advances in Motivation Science*. 1st edn. Elsevier Inc. Available at: <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2020.10.001>.
- Smeds, M.R. *et al.* (2020) ‘Burnout and its relationship with perceived stress, self-efficacy, depression, social support, and programmatic factors in general surgery residents’, *American Journal of Surgery*, 219(6), pp. 907–912. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2019.07.004>
- Sugiyono (2024) *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. 2nd edn. Bandung: Alfabeta.
- Wang, Yabing and Wang, Yangyu (2022) ‘The Interrelationship Between Emotional Intelligence, Self-Efficacy, and Burnout Among Foreign Language Teachers: A Meta-Analytic Review’, *Frontiers in Psychology*, 13(June), pp. 1–11. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.913638>.
- Werner, E.E. (1992) ‘The children of Kauai: Resiliency and recovery in adolescence and adulthood’, *Journal of Adolescent Health*, 13(4), pp. 262–268. Available at: [https://doi.org/10.1016/1054-139X\(92\)90157-7](https://doi.org/10.1016/1054-139X(92)90157-7).
- West, C.P. *et al.* (2020) ‘Resilience and Burnout among Physicians and the General US Working Population’, *JAMA Network Open*, 3(7), pp. 1–11. Available at: <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.9385>.
- WHO (2019) ‘Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases’. Available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.