

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Burnout*

2.2.1 Pengertian *Burnout*

Burnout telah menjadi fokus penelitian yang signifikan dalam bidang psikologi organisasi dan kesehatan kerja sejak diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1974. Freudenberger dalam (Alni Tsabita et al., 2023) mendefinisikan *burnout* sebagai "kegagalan atau kelelahan karena tuntutan energi, kekuatan, atau sumber daya yang berlebihan." Definisi awal ini menjadi fondasi bagi pemahaman tentang kelelahan mental dan emosional yang sering dialami oleh pekerja.

Konteks ini diperkuat oleh (Fan et al., 2024) yang menegaskan bahwa *burnout* tidak hanya memengaruhi individu pada usia tertentu, bahkan bagi individu yang masuk dalam kategori profesional apapun. *Burnout* yang disertai dengan gejala baik fisik maupun mental yang bersumber dari adaptasi yang buruk dapat disertai dengan frustrasi, dalam hubungannya dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaan. Menambahkan perspektif lain, (Indra & Rialmi, 2022) pada dasarnya *burnout* bukan merupakan gejala dari stress kerja, melainkan hasil dari stress kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik sehingga menjadi hal yang cukup serius. Artinya, *burnout* merupakan reaksi negatif yang timbul pada lingkungan kerja ketika seseorang tidak dapat mengelola stresnya dengan baik.

2.2.2 Dimensi *Burnout*

Menurut (Maslach et al., 2001) mengidentifikasi tiga dimensi utama *burnout*:

1. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Terjadi ketika seseorang merasa terkuras energi emosionalnya akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini ditandai dengan munculnya berbagai perasaan negatif seperti frustrasi, putus asa, tertekan, dan apatis terhadap pekerjaan. Individu yang mengalami kelelahan emosional juga cenderung mudah tersinggung dan marah tanpa alasan yang jelas, serta mengalami kesulitan dalam memberikan layanan secara psikologis."

2. *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Depersonalisasi muncul sebagai mekanisme pertahanan diri untuk mengatasi beban emosional yang berlebihan. Dalam kondisi ini, individu mulai menunjukkan sikap negatif dan kasar terhadap penerima layanan. Mereka cenderung menarik diri dari lingkungan sosial, bersikap tidak peduli, dan hanya berinteraksi seperlunya dengan klien. Perilaku sinis dan meremehkan juga kerap muncul sebagai manifestasi dari depersonalisasi.

3. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Pribadi)

Berkurangnya pencapaian pribadi, yang ditandai dengan ketidakpuasan mendalam terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan kehidupan secara umum. Individu merasa bahwa mereka tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat dan memiliki penilaian yang rendah terhadap kompetensi serta keberhasilan diri mereka. Kondisi ini sering disertai dengan perasaan bersalah karena tidak mampu memberikan layanan yang positif kepada klien. Hal ini bertentangan dengan tuntutan profesi sebagai pemberi layanan yang seharusnya memiliki karakteristik sabar, penuh perhatian, hangat, dan berempati terhadap klien.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut (Maslach et al., 2001) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout*. Faktor-faktor tersebut datangnya bisa dari faktor situasional dan faktor individual pekerja.

1. Faktor Situasional

a. Karakteristik pekerjaan

Beban kerja yang terlalu besar dan tekanan waktu yang tinggi sering kali menjadi penyebab utama *burnout*, terutama yang berdampak pada dimensi kelelahan emosional. Ketika individu merasa kelelahan oleh tuntutan pekerjaan yang banyak, seperti peran ganda dan informasi yang kurang jelas, risiko *burnout* meningkat. Konflik peran dan ambiguitas, serta kurangnya sumber daya kerja seperti dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, memperburuk keadaan karena dukungan sosial berperan penting sebagai penyangga stres kerja. Selain itu, budaya organisasi yang tidak sehat,

kepemimpinan buruk, dan ekspektasi kinerja yang tidak realistis juga dapat memperparah *burnout*.

b. Karakteristik pekerjaan dengan jenis profesi atau sektor tertentu

Profesi yang melibatkan interaksi intensif, seperti tenaga kesehatan, guru, dan pekerja sosial, cenderung memiliki tingkat *burnout* lebih tinggi karena tuntutan untuk mengendalikan emosi dan menunjukkan empati secara terus-menerus. Penelitian juga menunjukkan variasi *burnout* berdasarkan negara dan sektor, misalnya pekerja sosial di AS lebih sinis dibanding rekan mereka di Belanda, sementara pekerja kesehatan mental di AS memiliki kelelahan dan sinisme yang lebih rendah. Hal ini mencerminkan perbedaan dalam perkembangan *burnout* tergantung karakteristik pekerjaan dan tuntutan emosional di tiap negara dan sektor.

c. Karakteristik organisasi

Struktur dan budaya kerja dalam organisasi, termasuk hierarki dan distribusi sumber daya, sangat memengaruhi *burnout*, terutama saat harapan akan keadilan dilanggar. Perubahan seperti pengurangan pegawai atau merger sering melanggar kontrak psikologis, yaitu keyakinan akan imbalan yang adil bagi kontribusi karyawan. Ketika harapan timbal balik ini tidak terpenuhi, *burnout* meningkat karena karyawan merasa keseimbangan dalam hubungan mereka dengan perusahaan terganggu, yang menurunkan kesejahteraan mereka.

2. Faktor Individu

a. Karakteristik demografis

Usia menjadi variabel paling signifikan, di mana tingkat *burnout* cenderung lebih tinggi pada karyawan yang lebih muda, terutama di awal karier. Hal ini mungkin disebabkan oleh pengalaman kerja yang lebih sedikit atau ekspektasi karier yang tidak terpenuhi. Namun, fenomena ini perlu dianalisis lebih lanjut karena adanya bias bertahan hidup, yaitu mereka yang mengalami *burnout* parah di awal karier cenderung meninggalkan pekerjaannya, sehingga yang tersisa adalah individu yang lebih tahan terhadap tekanan. Sementara itu, perbedaan jenis kelamin dan status pernikahan juga menunjukkan pengaruh, meski tidak konsisten. Misalnya, pria cenderung

menunjukkan sinisme lebih tinggi, sementara perempuan sedikit lebih rentan terhadap kelelahan emosional. Individu yang belum menikah, terutama pria, tampak lebih rentan terhadap *burnout* daripada mereka yang sudah menikah.

b. Kepribadian

Orang dengan tingkat ketahanan (*hardiness*) rendah, yang merasa kurang memiliki kendali atas hidupnya, serta mereka yang memiliki locus of control eksternal lebih rentan terhadap *burnout*. Individu dengan pola koping pasif atau defensif cenderung mengalami *burnout* lebih tinggi dibanding mereka yang menghadapi stres secara aktif dan konfrontatif. Rendahnya harga diri, kecenderungan neurotik, dan perilaku tipe A (kompetitif, tertekan waktu, dan kebutuhan kontrol tinggi) terkait kuat dengan *burnout*, khususnya dalam dimensi kelelahan dan sinisme. Sifat neurotik, yang mencakup kecemasan, kerentanan emosional, dan ketidakstabilan psikologis, berhubungan langsung dengan *burnout*, terutama kelelahan emosional.

c. Sikap kerja

Seperti ekspektasi tinggi yang tidak realistis dapat meningkatkan risiko *burnout*. Individu yang berharap pekerjaan mereka penuh tantangan dan berujung pada keberhasilan besar seperti kesembuhan pasien atau promosi, dapat menghadapi *burnout* jika ekspektasi ini tidak terpenuhi. Harapan yang tinggi sering kali membuat mereka bekerja terlalu keras, yang berujung pada kelelahan dan akhirnya sinisme. Meski teori ini didukung sebagian penelitian, belum ada konsensus yang kuat, sehingga penelitian lebih lanjut dengan metode longitudinal diperlukan untuk memahami hubungan kausal antara harapan kerja dan *burnout*.

2.2.4 Pengukuran *Burnout*

Maslach *Burnout Inventory* (MBI) adalah alat ukur yang paling banyak digunakan untuk menilai tingkat *burnout* dalam berbagai jenis pekerjaan. Dikembangkan oleh (Maslach & Jackson, 1981), MBI memiliki tiga versi berbeda yang dirancang untuk pekerjaan di sektor sosial, pendidikan, dan pekerjaan umum. Setiap versi ini mengukur tiga dimensi utama *burnout* yaitu, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi atau profesional. Ketiga dimensi ini

memberikan gambaran yang komprehensif tentang *burnout* dalam konteks pekerjaan yang berbeda.

1. MBI – Human Services Survey (MBI-HSS)

Diciptakan khusus untuk para pekerja yang memiliki interaksi intensif dengan orang lain, terutama di bidang sosial dan kesehatan. Alat ini terdiri dari 22 item yang mengukur tiga dimensi *burnout* yang sering terjadi di kalangan tenaga medis dan layanan sosial. Dimensi kelelahan emosional mengukur perasaan lelah secara emosional akibat beban pekerjaan yang tinggi. Depersonalisasi menilai sikap negatif atau sinis terhadap pasien atau penerima layanan dan pencapaian pribadi mengukur persepsi seseorang terhadap prestasi dan kompetensinya. Versi ini sangat relevan untuk pekerjaan yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan orang lain, di mana *burnout* sering muncul sebagai akibat dari tuntutan emosional yang berat.

2. MBI – Education Survey (MBI-ES)

Dikembangkan untuk menilai *burnout* pada tenaga pendidik seperti guru, staf pendidikan, dan administrator. Versi ini hampir serupa dengan MBI-HSS dalam hal struktur item dan subdimensi yang diukur, tetapi difokuskan pada tantangan yang dihadapi oleh tenaga pendidikan. Kelelahan emosional dalam MBI-ES mencerminkan perasaan kelelahan akibat tekanan di lingkungan pendidikan, sementara depersonalisasi menilai kecenderungan sikap negatif terhadap siswa atau rekan kerja. Dimensi pencapaian pribadi dalam versi ini berfokus pada persepsi pencapaian dan kompetensi di bidang pendidikan. MBI-ES membantu mengidentifikasi *burnout* di kalangan tenaga pendidik, yang sering mengalami tekanan untuk memenuhi tuntutan akademik dan emosional.

3. MBI – General Survey (MBI-GS)

Dirancang untuk kelompok pekerjaan di luar layanan sosial atau pendidikan. Alat ini dapat digunakan pada berbagai profesi seperti manajemen, manufaktur, layanan pelanggan, dan lainnya. MBI-GS mengukur *burnout* dengan tiga dimensi utama yang lebih umum yaitu kelelahan, yang mengukur tingkat kelelahan umum yang dihasilkan dari pekerjaan. Sinisme, yang mencerminkan sikap negatif atau menjauh terhadap pekerjaan secara keseluruhan, dan efikasi profesional, yang menilai persepsi seseorang terhadap

kompetensi dan prestasi dalam pekerjaan. MBI-GS memberikan pandangan yang lebih luas mengenai *burnout*, sehingga memungkinkan penilaian pada berbagai pekerjaan yang tidak secara spesifik berhubungan dengan layanan sosial atau pendidikan.

2.2 Work-Life balance

2.2.1 Pengertian Work-Life Balance

Work-life balance telah menjadi topik yang semakin penting dalam studi manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Konsep ini mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola secara efektif tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Menurut (Kalpna & Malhotra, 2019) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan karyawan untuk memprioritaskan antara pekerjaan dan aspek lain dalam hidupnya, seperti gaya hidup, hubungan sosial, kesehatan, dan keluarga. Definisi ini menekankan bahwa keseimbangan yang baik dapat mendukung tingkat produktivitas, kinerja, serta kepuasan kerja. Pernyataan ini memperlihatkan bahwa *work-life balance* bukan hanya tentang membagi waktu, tetapi juga mencerminkan kualitas hidup yang terjaga di kedua ranah tersebut.

Selaras dengan pandangan tersebut, (Fisher, 2001) memberikan penekanan pada cara individu menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, Fisher menambahkan bahwa konsep ini berlaku secara universal, tanpa terikat pada status keluarga seseorang. Hal ini memperluas pemahaman bahwa *work-life balance* relevan untuk semua individu, termasuk mereka yang mungkin tidak memiliki tanggung jawab keluarga, tetapi tetap menghadapi tantangan dalam menjaga harmoni antara karier dan kehidupan personal.

Memperluas cakupan konsep ini, (Zona, 2021) menyoroti pentingnya pengelolaan aktivitas di luar pekerjaan, seperti kegiatan bersama keluarga, keterlibatan dalam komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, hingga rekreasi. Perspektif Dundas memberikan dimensi yang lebih luas dan komprehensif terhadap *work-life balance* dengan mencakup aspek-aspek yang mendukung kesejahteraan holistik seseorang. Namun, ia juga menggarisbawahi bahwa

kegagalan dalam mencapai keseimbangan ini dapat berdampak negatif, seperti memicu *burnout* atau kelelahan kerja.

2.2.2 Dimensi *Work-Life Balance*

Menurut Fisher et al. 2009 dalam (Ula et al., 2015) mengidentifikasi empat aspek utama dalam keseimbangan kehidupan kerja, yaitu:

1. WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Aspek ini mengacu pada dampak pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Umumnya, WIPL ditandai dengan beban kerja yang berlebihan dan kurangnya waktu untuk mengelola kehidupan pribadi, sehingga waktu untuk kegiatan pribadi menjadi terbatas.

2. PLIW (*Personal Life Interference with Work*)

Aspek ini mencerminkan situasi di mana kehidupan pribadi memengaruhi kinerja di tempat kerja. Biasanya ditandai dengan kesulitan dalam berkonsentrasi atau berfokus pada pekerjaan karena adanya masalah pribadi. Misalnya, pengalaman emosional seperti putus cinta dapat membuat seseorang sulit untuk fokus, sehingga menurunkan performa kerja.

3. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Aspek ini menunjukkan bagaimana kehidupan pribadi yang positif dapat memperbaiki kinerja di tempat kerja. Ciri dari PLEW adalah suasana kehidupan pribadi yang mendukung, seperti kebahagiaan atau kedamaian, yang dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi individu dalam bekerja.

4. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Aspek ini merujuk pada bagaimana pekerjaan dapat memperkaya kehidupan pribadi. Biasanya ditandai dengan keterampilan atau pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan, yang kemudian dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, memberikan dampak positif terhadap kualitas hidup pribadi seseorang.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Work-life balance dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, menurut (O. Wulansari, 2023) ada 3 faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan.

1. Faktor yang berasal dari individu merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi dan perspektif individu itu sendiri. Meliputi karakteristik kepribadian, sikap, faktor individu dan *emotional intelligence*.
2. Faktor yang berasal dari organisasi merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi yang ada pada organisasi tersebut serta respon individu terhadapnya. Meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, *role overload*, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, dan konflik kerja.
3. Faktor yang berasal dari lingkungan merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi kehidupan diluar organisasi individu. Meliputi tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orangtua dan pasangan, serta kondisi ekonomi.

2.2.4 Pengukuran *Work-Life Balance*

Instrumen ini dikembangkan oleh (Fisher et al., 2009) dalam dengan total 17 item yang disusun. Alat ukur ini berfungsi untuk menilai sejauh mana kehidupan kerja memengaruhi kehidupan pribadi, begitu pula sebaliknya.

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL) "Mengukur sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi" yang memiliki Nilai reliabilitas (*cronbach's alpha*)
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW) "Mengukur sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan" yang memiliki Nilai reliabilitas (*cronbach's alpha*)
3. *Work/Personal Life Enhancement* (WPLE) "Mengukur sejauh mana kehidupan pribadi dan pekerjaan saling meningkatkan satu sama lain" yang memiliki Nilai reliabilitas (*cronbach's alpha*)

2.3 *Self-Efficacy*

2.3.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy merupakan salah satu konsep kunci dalam psikologi yang terus berkembang relevansinya dalam berbagai konteks kehidupan *modern*. Konsep *self-*

efficacy pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Menurut (Bandura, 1997) *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang memengaruhi peristiwa dalam hidup mereka. Keyakinan efikasi diri ini menentukan bagaimana seseorang merasa, berpikir, memotivasi diri sendiri, dan berperilaku. Efikasi diri menghasilkan berbagai efek melalui empat proses utama, yaitu proses kognitif, motivasi, afektif, dan seleksi. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung melihat tugas-tugas sulit sebagai tantangan yang harus dikuasai, yang pada gilirannya meningkatkan pencapaian dan kesejahteraan pribadi mereka.

Pandangan ini diperluas oleh (Ary & Sriathi, 2019) *self-efficacy* adalah salah satu aspek dari pengetahuan tentang diri (*self-knowledge*) yang memiliki pengaruh terhadap kehidupan sehari-hari. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi masalah yang muncul dalam pekerjaannya. Keyakinan ini menjadi faktor penting dalam menentukan seberapa efektif seseorang dapat menjalankan tanggung jawabnya dan mencapai tujuannya.

Lebih lanjut, (Zumrotul Masruroh, 2021) *self-efficacy* sebagai kemampuan seseorang untuk mengevaluasi kompetensi dirinya dalam menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, dan menghadapi berbagai tantangan. Tingkat *self-efficacy* yang tinggi tidak hanya membuat individu lebih percaya diri, tetapi juga lebih gigih dan optimis dalam menghadapi masalah. Sebaliknya, *self-efficacy* yang rendah dapat menghambat individu dalam bertindak secara efektif, sehingga memengaruhi hasil yang dicapai.

Sejalan dengan pandangan tersebut (Muna et al., 2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* juga mencakup keyakinan individu untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi masalah. Keyakinan ini memungkinkan seseorang menghadapi berbagai situasi dengan lebih percaya diri, sehingga mempermudah pencapaian tujuan. Penegasan ini menekankan bahwa *self-efficacy* tidak hanya memengaruhi aspek psikologis, tetapi juga langkah konkret yang diambil individu dalam menghadapi hambatan.

2.3.2 Dimensi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura dalam (Muna et al., 2021) memaparkan dimensi-dimensi dari *self-efficacy*, diantaranya:

1. *Magnitude* (Besarnya)

Dimensi ini berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas yang diyakini seseorang mampu diselesaikan. Ketika dihadapkan pada berbagai tugas dengan tingkat kesulitan yang bervariasi, keyakinan *self-efficacy* seseorang akan menentukan pada tingkatan mana ia merasa mampu menyelesaikan tugas tersebut—mulai dari yang mudah, sedang, hingga sulit. Dimensi ini berimplikasi pada pemilihan perilaku, di mana individu cenderung mencoba melakukan tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dirasakannya dan menghindari tugas yang dianggap berada di luar batas kemampuannya.

2. *Strength* (Kekuatannya)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau ketahanan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya. Individu dengan *self-efficacy* yang kuat biasanya lebih gigih dan tidak mudah menyerah meskipun menghadapi berbagai rintangan. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* yang lemah cenderung mudah terpengaruh oleh hambatan, bahkan yang kecil, sehingga kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang dihadapinya.

3. *Generality* (Generalitasnya)

Generalitas mengacu pada sejauh mana keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas atau peran tertentu dapat diterapkan pada berbagai situasi atau konteks. Individu dengan tingkat generalitas *self-efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan yang meluas, yang berarti mereka merasa mampu menghadapi beragam tugas dan situasi, tidak terbatas pada satu bidang atau area tertentu. Hal ini mencerminkan fleksibilitas keyakinan diri dalam berbagai kondisi, memungkinkan individu untuk lebih adaptif dalam menghadapi tantangan yang berbeda.

2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura dalam (Muna et al., 2021) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *self-efficacy* seseorang, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan dalam menghadapi tugas tertentu di masa lalu berkontribusi besar terhadap peningkatan *self-efficacy*. Semakin sering seseorang berhasil menyelesaikan tantangan, semakin tinggi tingkat *self-efficacy*-nya. Sebaliknya, kegagalan yang dialami dapat menurunkan keyakinan diri. Pembentukan *self-efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman menghadapi tantangan yang signifikan, yang membutuhkan kegigihan dan kerja keras untuk diselesaikan. Selain itu, penilaian yang keliru terhadap kemampuan diri juga dapat memengaruhi perkembangan efikasi diri

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Melihat orang lain yang memiliki kemampuan serupa berhasil dalam tugas tertentu dapat meningkatkan *self-efficacy*. Sebaliknya, jika individu menyaksikan kegagalan orang lain dalam situasi yang sama, tingkat *self-efficacy*-nya cenderung menurun.

3. Persuasi Verbal

Informasi atau dorongan verbal dari orang yang berpengaruh dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya. Dorongan yang diberikan kepada seseorang yang memiliki potensi dan terbuka terhadap saran dapat memotivasi individu tersebut untuk lebih gigih meningkatkan *self-efficacy*. Semakin tinggi kepercayaan individu terhadap kemampuan pemberi informasi, semakin kuat pengaruh persuasi tersebut terhadap peningkatan efikasi diri.

4. Kondisi Fisiologis dan Emosional

Keadaan fisik dan emosional seseorang juga berperan penting dalam memengaruhi *self-efficacy*. Kondisi negatif seperti rasa lelah, sakit, stres, atau kecemasan dapat mengurangi keyakinan diri seseorang. Sebaliknya, ketika individu berada dalam kondisi fisik yang prima dan suasana hati yang baik, hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap perkembangan *self-efficacy*.

2.3.4 Pengukuran *Self-Efficacy*

General Self-efficacy Scale (GSES) adalah instrumen yang dikembangkan oleh Albert Bandura (1977) dalam (Cahya Juliana, 2025) untuk mengukur tingkat

keyakinan diri seseorang dalam menghadapi tantangan, mengatasi kesulitan, serta beradaptasi setelah mengalami situasi penuh tekanan. Alat ukur ini membantu menggambarkan seberapa yakin individu terhadap kemampuannya untuk secara efektif menghadapi rintangan dan tetap tangguh dalam situasi sulit.

2.3.5 Peran *Self-Efficacy* sebagai Moderator

Beberapa penelitian lebih lanjut telah menunjukkan peran *self-efficacy* dalam berbagai konteks moderasi antara faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan perilaku individu. (Kusuma et al., 2021) Analisis statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa efikasi diri berperan sebagai moderator dalam hubungan antara inovasi dan kinerja. Namun, yang menarik adalah temuan bahwa pengaruh *self-efficacy* dalam hubungan ini bersifat negatif, yang mengindikasikan bahwa efikasi diri yang lebih tinggi tidak selalu menjamin peningkatan kinerja dalam konteks inovasi. Temuan ini membuka ruang bagi pemahaman lebih lanjut mengenai bagaimana *self-efficacy* dapat berfungsi dalam situasi yang berbeda.

Di sisi lain, (Risakotta & Sapulette, 2023) *self-efficacy* terbukti berhasil memoderasi hubungan antara pendidikan kewirausahaan dan minat untuk berwirausaha. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* seseorang, semakin besar pula minat individu tersebut untuk terlibat dalam suatu kegiatan. Selain itu, *self-efficacy* juga secara signifikan memoderasi hubungan antara lingkungan keluarga dan minat berwirausaha.

Menurut (Muallifah & Astuty, 2016) menyoroti peran *self-efficacy* dalam konteks dinamika kelompok, di mana *self-efficacy* memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja anggota dalam organisasi mahasiswa seperti HIMAMA, HIMA, dan HIMIE. Dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi, kinerja anggota organisasi dapat tetap terjaga dengan baik meskipun menghadapi konflik peran. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan keyakinan diri yang kuat cenderung dapat mengatasi tantangan yang ada tanpa menurunkan performa mereka.

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan konstruk psikologis yang penting dalam memahami perilaku individu di tempat kerja. Sebagai moderator, *self-efficacy* dapat mempengaruhi bagaimana individu mengelola *work-life balance* dan mengatasi risiko *burnout*.

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk memahami lebih lanjut mengenai topik ini dan memperoleh pemahaman yang komprehensif, penelitian ini meninjau beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas konsep-konsep terkait sebagai acuan dan pembandingan.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	(Astuti & Zakiy, 2022)	<i>Self-efficacy</i> sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Komitmen Afektif Karyawan Bank Syariah Indonesia	Menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Kemudian data diolah menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui aplikasi SmartPLS 3.2.	Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap <i>turnover intention</i> (niat untuk keluar). Stres Kerja juga berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen afektif. Namun, <i>self-efficacy</i> tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover Intention</i> dan komitmen afektif.
2	(Wibisono, 2022)	Pengaruh Ketidakpuasan Karir terhadap Job Crafting dengan Dukungan Sosial dan <i>Self-efficacy</i> sebagai Variabel Moderator	Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert. Data di olah menggunakan software SPSS 25.	Ketidakpuasan karir tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>job crafting</i> . Namun, setelah memasukkan variabel moderasi (dukungan sosial dan <i>self-efficacy</i>), pengaruh ketidakpuasan karir terhadap <i>job crafting</i> meningkat. Ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan <i>self-efficacy</i> dapat memperkuat pengaruh ketidakpuasan karir terhadap <i>job crafting</i> .
3	(Yumiko & Saryatmo, 2024)	Stres Kerja, Efikasi Diri, dan Keseimbangan Kehidupan Bekerja Dalam Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesenjangan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data menggunakan SmartPLS versi 4	Stres kerja yang minim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi dengan adanya kesenjangan usia sebagai variabel moderasi, pengaruh ini dapat berkurang. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan,

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil
		Usia Sebagai Variabel Moderasi		karena karyawan yang mampu mencapai keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan hidup yang lebih tinggi.
4	(Risakotta & Sapulette, 2023)	Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha dengan <i>Self-efficacy</i> sebagai Variabel Pemoderasi	Data dikumpulkan melalui kuesioner. Kemudian data di analisis menggunakan <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan kewirausahaan memiliki pengaruh positif terhadap minat berwirausaha. Lingkungan keluarga juga ditemukan berpengaruh positif terhadap minat berwirausaha. <i>Self-efficacy</i> terbukti memoderasi hubungan antara pendidikan kewirausahaan dan lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha.
5	(Kusuma et al., 2021)	Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan <i>self-efficacy</i> sebagai Moderasi	Data dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 21. Penelitian ini juga melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach alpha, yang harus lebih besar dari 0,70.	Hasil uji t menunjukkan bahwa inovasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0.423 (lebih besar dari 0.05), sehingga hipotesis pertama ditolak. Sebaliknya, efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0.000 (kurang dari 0.05), sehingga hipotesis kedua diterima. Melalui analisis MRA, ditemukan bahwa efikasi diri memperlemah hubungan antara inovasi dan kinerja.
6	(Sidik & Gandi, 2021)	Pengaruh <i>Self-Concept</i> terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Dimoderasi oleh <i>Self-efficacy</i>	Penelitian ini menggunakan metode <i>cross-sectional</i> dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik <i>Moderated Regression</i>	Hasil menunjukkan bahwa tingkat prestasi akademik mahasiswa berada pada kategori sangat memuaskan. Penelitian menemukan bahwa <i>self-concept</i> memiliki pengaruh positif terhadap prestasi akademik mahasiswa. <i>Self-efficacy</i> berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh <i>self-</i>

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil
			<i>Analysis</i> (MRA) dengan bantuan program SPSS v. 22.0.	<i>concept</i> terhadap prestasi akademik.
7	Fortmonty Yusmanda Putri	Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap <i>Burnout</i> dengan <i>Self-efficacy</i> sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT Nusatama Sejahtera Abadi	Teknik analisis data menggunakan teknik <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) dengan bantuan program SPSS.	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> , di mana ketidakseimbangan meningkatkan risiko <i>burnout</i> . <i>Self-efficacy</i> memoderasi hubungan ini, di mana karyawan dengan <i>self-efficacy</i> tinggi lebih mampu mengelola stres dan menekan dampak <i>burnout</i> .

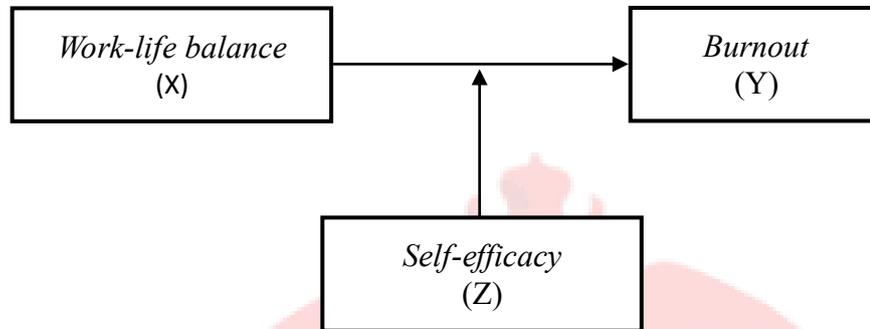
Adapun keunggulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian mengintegrasikan tiga konsep utama, yaitu *work-life balance*, *burnout*, dan *self-efficacy*. Kombinasi ini memberikan pemahaman holistik tentang dinamika antara keseimbangan kerja dan kehidupan, stres, serta keyakinan individu dalam menghadapi tekanan kerja.
2. Adanya peran variabel moderasi, yaitu *self-efficacy* sebagai variabel moderasi penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam memahami dinamika antara *work-life balance* dan *burnout*. Ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana individu dapat mengelola stres dan tekanan kerja, serta menjelaskan bagaimana keyakinan diri dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara *work-life balance* dan *burnout*
3. Penelitian ini dilakukan di PT Nusatama Sejahtera Abadi, yang memberikan konteks spesifik dalam industri manufaktur di Indonesia. Hal ini membuat hasil penelitian lebih relevan dan aplikatif bagi perusahaan-perusahaan di sektor yang sama.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Kerangka konseptual ini menjelaskan

pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi. Model hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada kajian teoretis dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikembangkan, penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout*

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang sering muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. *Work-life balance* yang baik mencerminkan kemampuan individu untuk mengelola berbagai peran dalam kehidupan, sehingga dapat membantu mencegah munculnya *burnout*. Ketika seseorang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka memiliki lebih banyak energi dan sumber daya untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung hubungan negatif antara *work-life balance* dan *burnout*. (Zulfikar & Kasiyati, 2024a) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap *job burnout* pada guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh guru, semakin kecil kemungkinan terjadinya *job burnout* pada mereka. Demikian pula, studi oleh (Al

Fath Demas Savigo, Siti Nurhasanah, 2023) mengonfirmasi bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, dan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Temuan serupa juga diungkapkan oleh (Junaidin et al., 2019) Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work-life balance* dan *burnout*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *burnout*, semakin rendah tingkat *work-life balance*, dan sebaliknya, semakin baik *work-life balance*, maka tingkat *burnout* cenderung menurun.

Berdasarkan argumen teoretis dan dukungan empiris tersebut, dirumuskan hipotesis pertama:

H1: *Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *burnout*

Dengan demikian, menjaga *work-life balance* menjadi hal yang penting untuk meminimalkan risiko *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

2.6.2 Peran Moderasi *Self-Efficacy* pada Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout*

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang sering terjadi akibat tekanan kerja yang berlebihan. Salah satu faktor yang memengaruhi *burnout* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi atau dikenal sebagai *work-life balance*. Dalam konteks ini, *self-efficacy*, atau keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi tantangan, berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara *work-life balance* dan *burnout*.

Sebuah penelitian mendukung peran moderasi *self-efficacy* dalam berbagai konteks kerja. (Alif et al., 2023) Tingkat harapan dan *self-efficacy* yang tinggi secara bersamaan berkontribusi pada penurunan tingkat *burnout* pada karyawan dan perawat. Ketika karyawan dan perawat memiliki *self-efficacy* serta harapan yang tinggi, mereka cenderung mengalami *burnout* dalam tingkat yang lebih rendah. Berdasarkan argumentasi teoretis dan empiris tersebut, dirumuskan hipotesis kedua:

H2: *Self-efficacy* memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout*

Dengan demikian, *self-efficacy* dapat menjadi faktor kunci dalam membantu individu mengelola tekanan kerja dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sehingga mengurangi risiko *burnout*.

Hipotesis-hipotesis di atas akan diuji menggunakan data yang dikumpulkan dari karyawan PT Nusatama Sejahtera Abadi untuk memahami dinamika hubungan antara *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *burnout* dalam konteks organisasi ini.

