



Efikasi Diri dan Harapan Sebagai Prediktor *Burnout* pada Karyawan

Novi Hidayat^{1*}, Bakti Estu², Putri Ayu Widyautami³, Iksal Maulana⁴

¹⁻⁴Universitas Sains Indonesia

Alamat: Jl. Akses Tol No.50, Gandasari, Kec. Cibitung, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 11650

Korespondensi: novi.hidayat@lecturer.sains.ac.id*

Abstract. *Burnout is a critical psychological phenomenon among employees, characterized by emotional exhaustion, reduced motivation, and diminished professional efficacy. This study aims to examine the predictive role of self-efficacy and hope on employee burnout. Using a quantitative approach with an ex post facto design, data were collected from 150 employees in Central Java, Indonesia, selected through multistage random sampling followed by purposive sampling. Measurement instruments included the Burnout Inventory (0,911), General Self-Efficacy Scale (0,887), dan Hope Scale (0,90), all of which demonstrated high reliability. Data were analyzed using multiple regression with SPSS. The results revealed that both self-efficacy and hope significantly predicted burnout, explaining 69.3% of the variance. Employees with higher self-efficacy tended to adopt adaptive coping strategies and were less vulnerable to emotional exhaustion, while those with higher levels of hope maintained stronger motivation and engagement despite work pressures. These findings highlight the importance of fostering psychological resources such as self-efficacy and hope to protect employees from burnout. Organizations are recommended to design psychological interventions and workplace policies to enhance employee resilience. Future research should expand the scope by incorporating other psychosocial variables and diverse organizational contexts to strengthen generalizability.*

Keywords: *burnout, hope, self-efficacy, work engagement, workplace psychology.*

Abstrak. *Burnout merupakan fenomena psikologis serius pada karyawan, yang ditandai oleh kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan berkurangnya efektivitas profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran prediktif efikasi diri dan harapan terhadap burnout karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain ex post facto, melibatkan 150 karyawan di Jawa Tengah yang dipilih melalui teknik multistage random sampling dan purposive sampling. Instrumen yang digunakan meliputi Maslach Burnout Inventory (0,911), General Self-Efficacy Scale (0,887), dan Hope Scale (0,90), yang semuanya memiliki reliabilitas tinggi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan harapan berpengaruh signifikan terhadap burnout dengan sumbangan efektif sebesar 69,3%. Karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung menggunakan strategi koping adaptif sehingga tidak mudah mengalami kelelahan emosional, sedangkan karyawan dengan harapan tinggi lebih mampu menjaga motivasi dan keterikatan kerja meskipun menghadapi tekanan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan sumber daya psikologis dalam mencegah burnout. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menyediakan program intervensi psikologis dan kebijakan pendukung kesejahteraan karyawan. Penelitian selanjutnya perlu melibatkan variabel psikososial lain serta memperluas konteks organisasi dan budaya untuk meningkatkan generalisasi hasil.*

Kata kunci: *burnout, efikasi diri, harapan, keterikatan kerja, psikologi kerja.*

LATAR BELAKANG

Burnout atau kelelahan kerja sering terjadi pada karyawan di sektor layanan manusia, terutama mereka yang menjalani tugas monoton atau berulang. Kondisi ini dipicu oleh aktivitas kerja yang menguras energi dan berdampak jangka panjang, seperti kelelahan terus-menerus akibat beban kerja berlebih. Pekerja menjadi salah satu kelompok yang rentan mengalami *burnout* dengan konsekuensi serius terhadap kesehatan fisik dan psikologis (Mu'awanah et al., 2023; Richemond et al., 2022).

Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* merupakan masalah signifikan di kalangan pekerja, dengan 51,5% (Wirati et al., 2020) hingga 64% responden melaporkan tingkat kelelahan tinggi. Kondisi ini terutama dialami oleh pekerja akibat tugas yang monoton, kelelahan berlebihan, gangguan tidur, serta tekanan emosional, yang berdampak pada stamina, kestabilan emosi, dan penurunan motivasi serta minat terhadap pekerjaan (Nugraheni et al., 2024).

Ulfa & Aprianti, (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi *burnout*. Mugiono et al., (2020) mengatakan bahwa terjadinya stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh rendahnya tingkat efikasi diri. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi diyakini mampu meningkatkan rasa percaya dirinya dalam mengerjakan pekerjaan, menganalisis dan memecahkan masalah dengan tepat, serta mengurangi pikiran takut gagal. Efikasi diri yang rendah pada individu akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunkan keinginan untuk mencapai tujuan, mengganggu kemampuan kognitif, dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kesehatan fisik. Rendahnya efikasi diri juga dapat menyebabkan seseorang kurang cermat dalam mengambil keputusan dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena individu tidak mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

Seo *et al.*, (2020) mengatakan bahwa harapan merupakan faktor terkuat yang menyebabkan kelelahan. Hal ini menunjukkan bahwa orang yang memiliki tujuan dan harapan dapat menghadapi masalah dan mengatasi masalah tersebut dengan baik. Karyawan dengan harapan yang tinggi memiliki tingkat kepuasan kerja, kebahagiaan kerja, dan kinerja aktual yang lebih baik. Begitu pula dengan *burnout* kerja yang dialami

oleh karyawan dengan tingkat harapan yang lebih tinggi berhubungan secara signifikan dengan tingkat *burnout* yang lebih rendah. Oleh karena itu, memiliki tujuan yang jelas dan berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut dapat membantu mencegah terjadinya *burnout* pada karyawan. Sebaliknya, karyawan dengan harapan yang tinggi akan mampu mengonseptualisasikan tujuan yang ingin dicapainya, yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menggunakan tujuan tersebut untuk memotivasi dirinya dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan juga akan memiliki strategi alternatif untuk digunakan ketika menghadapi berbagai masalah yang timbul dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi burnout pada karyawan, khususnya dengan menyoroti peran variabel bebas berupa efikasi diri dan harapan sebagai prediktor. Sejauh ini, penelitian yang ada umumnya hanya menelaah kedua variabel tersebut secara terpisah dalam hubungannya dengan burnout. Namun, belum ditemukan penelitian yang secara simultan menguji kontribusi efikasi diri dan harapan sebagai prediktor burnout pada karyawan, sehingga memberikan celah penelitian yang penting untuk diisi.

KAJIAN TEORITIS

Burnout

Burnout adalah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang timbul akibat keterlibatan dalam aktivitas kerja yang menguras energi (Siswa et al., 2024). Fenomena ini semakin marak terjadi di masyarakat modern dan ditandai oleh perasaan tidak selaras dengan budaya organisasi, meningkatnya tuntutan pekerjaan, tekanan yang signifikan, serta persepsi penurunan kemampuan dalam menjalankan tugas secara efektif (Kusuma & Nugroho, 2021). *Burnout* juga mencerminkan perubahan sikap dan perilaku psikologis, seperti penarikan diri dari pekerjaan, perasaan putus asa, kesedihan mendalam, hingga rasa tidak berdaya yang menetap. Individu yang mengalami *burnout* cenderung merasa terasing, bermusuhan terhadap orang lain, dan menunjukkan sikap apatis terhadap lingkungan sekitar (Pramestasari et al., 2025; Sari & Aprilia, 2025).

Harapan

Menurut teori harapan Snyder (Ocak and Arikan, 2021), harapan mencerminkan kesiapan individu untuk menetapkan dan mengejar tujuan melalui strategi yang terencana. Harapan menjadi faktor penting dalam mengatasi kelelahan kerja, di mana

individu dengan tingkat harapan yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, memiliki kepuasan dan kebahagiaan kerja yang lebih besar, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik (Seo *et al.*, 2020). Pramestasari *et al.*, (2025) Karyawan yang memiliki harapan kuat dapat memvisualisasikan tujuan, tetap termotivasi, dan merancang strategi alternatif untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.

Efikasi Diri

Efikasi diri yaitu sebagai bagian dari modal psikologis yang meliputi optimism dimana berperan penting dalam mencapai kesuksesan. Individu dengan efikasi diri tinggi mampu beradaptasi fleksibel dengan tuntutan lingkungan kerja yang dinamis, sehingga meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka (Rahmi *et al.*, 2024). Selain faktor eksternal seperti stres dan kelelahan kerja, kinerja individu juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti efikasi diri (Pramestasari *et al.*, 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto* (Creswell *et al.*, 2024), yang dilaksanakan di salah satu Perusahaan (PT X) di Jawa Tengah, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada sektor jasa dan industri di wilayah Perusahaan di Jawa Tengah. Untuk memperoleh sampel yang representatif, digunakan teknik multistage random sampling yang kemudian dilanjutkan dengan purposive sampling. Multistage random sampling digunakan untuk memilih unit kerja/organisasi secara acak bertahap, sementara purposive sampling diterapkan untuk memilih responden yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu: (1) berstatus sebagai karyawan tetap atau kontrak minimal 1 tahun, (2) bekerja full-time, dan (3) bersedia menjadi responden. Jumlah sampel yang diperoleh 150 responden berusia antara 20 hingga 58 tahun. Data dikumpulkan melalui tiga instrumen kuesioner yang mengukur *burnout*, efikasi diri, dan harapan.

Instrumen skala *Burnout* mengacu pada (Rizkina *et al.*, 2022), dengan mengadaptasi item 12 serta pilihan jawabannya skala likert dengan 5 rentang pilihan jawaban, mulai dari 1 untuk sangat tidak setuju hingga 5 untuk sangat setuju. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha Cronbach* pada *burnout* sebesar 0,911.

Efikasi diri diukur melalui *General Self-Efficacy Scale* (Novrianto et al., 2019) dengan mengadaptasi 10 item serta pilihan jawabannya skala likert dengan 1-5 (sangat tidak sesuai–sangat sesuai) plus opsi netral. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha Cronbach* pada Efikasi diri sebesar 0,887.

Harapan diukur melalui (DiGasbarro et al., 2020), dengan mengadaptasi 8 aitem yang terdiri dari pilihan skala liker mulai dari 1-4 (sangat tidak sesuai–sangat sesuai). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha Cronbach* pada Harapan sebesar 0,900.

Teknik analisis data dalam penelitian ini diawali dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui Analisis Regresi Berganda, yang dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Mugiono et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil uji normalitas pada tabel 1, menunjukkan hasil nilai signifikan (p) = 0,192. Maka hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel burnout, efikasi diri, dan harapan memiliki sebaran yang normal yaitu $p > 0,05$ (nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu $0,192 > 0,05$). Sehingga ketiga variabel berdistribusi normal karena nilai signifikan setiap variabel $> 0,05$. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 1, dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Tes Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.143	150	.192*

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

2. Deskripsi Data

Hasil analisis tabel 2 menunjukkan Skala burnout berjumlah 12 aitem pernyataan dengan sampel sebanyak 150 responden. Hasil dari analisis skala burnout memperoleh

nilai minimum sebesar 12, maksimum sebesar 60,00, mean sebesar 45.6000, varian sebesar 77,960 serta range sebesar 43.00 dan *standard of deviation* sebesar 8,82948. Sementara efikasi diri dengan 10 aitem pernyataan di peroleh nilai minimum sebesar 10, maksimum sebesar 40,00, mean sebesar 30.0000, varain sebesar 39.839 serta range sebesar 30.00, dan *standard of deviation* sebesar 6.31181. Serta harapan dengan 8 aitem pernyataan di peroleh nilai minimum sebesar 8.00, maksimum sebesar 32.00, mean sebesar 30.0000, varian sebesar 26.331serta range sebesar 24.00, dan *standard of deviation* sebesar 26.331.

Table 2. Deskripsi Data

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Burnout	150	43.00	17.00	60.00	45.6000	8.82948	77.960
Efikasi Diri	150	30.00	10.00	40.00	30.0000	6.31181	39.839
Harapan	150	24.00	8.00	32.00	28.3800	5.13139	26.331

3. Uji Hipotesis

Peneliti melakukan uji multikolinieritas untuk mengetahui ada tidak hubungan yang linier antara variabel bebas dalam model regresi yang dapat diketahui dengan melihat hasil nilai *tolerance* harus lebih dari nilai 0,10 dan nilai (VIF) *Variance Inflation Factor* harus kurang dari 10. Berikut ini hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	6.022	0.902			6.675	0		
1 Efikasi Diri	1.486	0.05	1.062	29.637	0	.257	3.887	

Harapan	1.389	0.083	0.807	16.739	0	.257	3.887
---------	-------	-------	-------	--------	---	------	-------

a. Dependent Variabel: *Burnout* (*) signifikan

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan hasil nilai VIF sebesar 3.887 dan nilai *tolerance* sebesar 0,257. Hal ini berarti nilai VIF sebesar 3,887 kurang dari nilai 10, sedangkan nilai *tolerance* sebesar 0,257 lebih besar dari nilai 0,10, artinya tidak terjadi multikolinieritas

Table 3, Hasil Analisis Regresi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7705.551	2	3852.775	144.832	.000b
Residual	3910.449	147	26.602		
Total	11616.000	149			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Harapan

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa F hitung = 7705.551 dan nilai signifikansi (p) = 0,000, karena $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan harapan sebagai prediktor burnout

Table 4 Koefisien Korelasi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Coefficients		
1	(Constant)	6.022	.902			6.675	.000
	Efikasi Diri	1.486	.050	1.062		29.637	.000
	Harapan	1.389	.083	.807		16.739	.000

a. Dependent Variabel: *Burnout* (*) signifikan

Hasil uji pada tabel 4, menunjukkan bahwa harapan dapat mempengaruhi burnout dengan nilai $t = 16.739$ dan $p = 0,000$, karena nilai $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa

harapan mempengaruhi burnout. Kemudian efikasi diri menunjukkan bahwa dapat mempengaruhi burnout dengan nilai $t = 29.637$ dan $p = 0,000$, karena nilai $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri mempengaruhi burnout.

Hasil analisis data pada tabel 5, hasil analisis data diperoleh nilai konstan = 6.022, efikasi diri = 1.486, dan harapan = 1.389. Dengan rumus persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka diperoleh persamaan regresi variabel efikasi diri dan harapan terhadap burnout yaitu $Y = 6.022 + 1.486 X_1 + 1.389 X_2$. Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui nilai koefisien korelasi variabel bebas yaitu efikasi diri dan harapan terhadap variabel terikat yaitu burnout dengan hasil nilai Standardized Coefficients Beta sebagai berikut. (1) Korelasi X_1 dengan Y dengan mengendalikan variabel X_2 sebesar 1.062. Hal ini berarti korelasi efikasi diri dengan burnout dengan mengendalikan harapan sebesar 0,256. (2) Korelasi X_2 dengan Y dengan mengendalikan variabel X_1 sebesar 0.807. Hal ini berarti korelasi harapan dengan burnout dengan mengendalikan variabel efikasi diri sebesar 0,459.

Tabel 5. Koefisien Korelasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	6.022	0.902		6.675	0			
1 Efikasi Diri	1.486	0.05	1.062	29.637	0	.974	.926	.539
Harapan	1.389	0.083	0.807	16.739	0	.813	.810	.801

a. Dependent Variabel: *Burnout* (*) signifikan

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan nilai R sebesar 0,693. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara efikasi diri dan harapan secara bersama-sama terhadap burnout pada karyawan Nilai $R Square$ sebesar 0,832, sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh efikasi diri dan harapan memiliki sumbangan efektif sebesar 69,3% terhadap

burnout, sedangkan 29,7% sisanya faktor-faktor lain yang berkaitan (faktor yang tidak diteliti).

Tabel 6, Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.832 ^a	.693	.687	5.37347

Karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung menggunakan strategi koping aktif serta melakukan *reappraisal* terhadap stresor pekerjaan, sehingga terhindar dari erosi energi kronis yang dapat memicu burnout. Penelitian intervensional maupun korelasional terbaru menunjukkan bahwa efikasi diri berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pelatihan atau perubahan sikap dengan indikator burnout (Scheepers, 2024; Vieira et al., 2024).

Efikasi diri, yang dimaknai sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai keberhasilan, terbukti memiliki peran sentral dalam menurunkan risiko burnout. Individu dengan efikasi diri tinggi lebih mampu mengelola kelelahan emosional, mempertahankan profesionalisme, serta menjaga perasaan kompeten dalam pekerjaannya. Hal ini menegaskan bahwa efikasi diri bukan hanya berfungsi sebagai mitigator, melainkan juga sebagai faktor protektif yang signifikan dalam mencegah burnout (Wang & Wang, 2022).

Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa efikasi diri profesional tidak hanya menekan tingkat burnout, tetapi juga meningkatkan *work engagement* dan kepuasan hidup. Semakin tinggi keyakinan individu terhadap kompetensi profesional yang dimiliki, semakin besar pula dedikasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Kondisi tersebut secara bersamaan mengurangi kerentanan terhadap burnout yang pada dasarnya dapat melemahkan motivasi dan semangat kerja (Bernales-Turpo et al., 2022).

Temuan serupa juga ditunjukkan dalam penelitian di Indonesia, di mana efikasi diri tetap menjadi pendorong utama dalam menurunkan burnout meskipun tuntutan pekerjaan meningkat. Individu dengan efikasi diri tinggi lebih mampu menghadapi tekanan kerja menggunakan strategi koping adaptif, sehingga lebih tangguh dalam menghadapi risiko burnout (Hasanah et al., 2022).

Selain efikasi diri, harapan (*hope*) juga terbukti memainkan peran penting dalam melindungi karyawan dari burnout. Harapan, yang dimaknai sebagai keyakinan terhadap masa depan yang lebih baik serta kemampuan untuk menempuh jalur tertentu guna

mencapai tujuan, berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang esensial. Studi di Australia menunjukkan bahwa harapan terhadap kondisi pasca-krisis secara signifikan mengurangi dampak negatif ketidakamanan finansial terhadap burnout. Harapan juga terbukti meningkatkan keterikatan kerja meskipun individu berada dalam kondisi tekanan emosional yang tinggi (Surachartkumtonkun et al., 2023).

Lebih lanjut, harapan membantu individu mempertahankan *agency* (kemauan) dan merencanakan *pathways* (jalur) untuk mencapai tujuan meskipun menghadapi hambatan pekerjaan. Fungsi ini mencegah akumulasi stres menjadi kelelahan kronis serta menyediakan fondasi kognitif untuk problem-solving yang adaptif. Beberapa studi eksperimental juga membuktikan bahwa intervensi singkat berbasis harapan efektif dalam menurunkan gejala burnout (Miller et al., 2024; Pharris et al., 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan harapan berperan signifikan sebagai prediktor burnout pada karyawan. Individu dengan efikasi diri tinggi terbukti lebih mampu menggunakan strategi koping adaptif sehingga tidak mudah mengalami kelelahan emosional, sementara harapan berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang menjaga motivasi dan keterikatan kerja di tengah tekanan. Dengan demikian, kedua faktor tersebut dapat dipandang sebagai pelindung psikologis yang menurunkan risiko burnout. Namun demikian, generalisasi temuan ini perlu dilakukan secara hati-hati mengingat penelitian masih terbatas pada konteks tertentu dan sampel yang digunakan. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi menyediakan program intervensi untuk meningkatkan efikasi diri dan harapan karyawan, misalnya melalui pelatihan psikologis, coaching, dan kebijakan pendukung kesejahteraan kerja. Bagi penelitian selanjutnya, direkomendasikan untuk melibatkan variabel psikososial lain seperti resiliensi atau dukungan sosial, serta memperluas konteks industri dan budaya agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan aplikatif.

DAFTAR REFERENSI

Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C.

- (2022). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: the mediating role of work engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 21501319221101844.
- Creswell, R., Shepherd, K. M., Lambert, B., Mirams, G. R., Lei, C. L., Tavener, S., Robinson, M., & Gavaghan, D. J. (2024). Understanding the impact of numerical solvers on inference for differential equation models. *Journal of the Royal Society Interface*, 21(212), 20230369.
- DiGasbarro, D., Midden, A., Van Haitsma, K., Meeks, S., & Mast, B. (2020). Reliability and validity of the Adult Hope Scale among nursing home residents with and without cognitive impairment. *Clinical Gerontologist*, 43(3), 340–349.
- Hasanah, H. F., Widajati, N., Paskarini, I., Martiana, T., & Rahmania, A. (2022). The influence of Self-efficacy and job stress toward job burnout at a packaging company in Surabaya. *Journal of Vocational Health Studies*, 6(2), 118–126.
- Kusuma, A., & Nugroho, A. (2021). Analisa Sentimen Pada Twitter Terhadap Kenaikan Tarif Dasar Listrik Dengan Metode Naïve Bayes. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Asia*, 15(2), 137–146.
- Miller, C. R., Pharris, A. B., Hellman, C. M., & Swann, J. (2024). A model of hope as a protective measure to lower burnout and secondary traumatic stress among employees working in developmental and intellectual disabilities services. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 37(2), e13184.
- Mu'awanah, R. M., Andari, Y. D., Hariyono, M., Aristaputri, D., & Pradana, H. H. (2023). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga terhadap Burnout Mahasiswa dengan Peran Ganda. *Psycho Aksara: Jurnal Psikologi*, 1(2), 226–233. <https://doi.org/10.28926/pyschoaksara.v1i2.1025>
- Mugiono, M., Purwoko, B. H., Soelton, M., & Yuvitasari, R. (2020). *Recognizing How the Job Involvement, Burnout, and Self-Efficacy Work Influences the Work Stress at International Hospitals*. 120(Icmeb 2019), 264–270. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.046>
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas konstruk instrumen general self efficacy scale versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1–9.
- Nugraheni, E., Susanti, I. H., & Triana, N. Y. (2024). Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja Perawat. In *Jurnal Penelitian Perawat Profesional* (Vol. 6, Issue 2).
- Ocak, M., & Arıkan, Ö. U. (2021). Psychological Capital and Burnout Relationship of Employees in Turkey: A Meta-Analysis within the Scope of Sub-Dimensions. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(Yönetim ve Organizasyon Özel Sayı), 1085–1119.
- Pharris, A. B., Munoz, R. T., & Hellman, C. M. (2022). Hope and resilience as protective factors linked to lower burnout among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 136, 106424.
- Pramestasari, D. R., Ulfah, N. H., Wardani, H. E., & Alma, R. (2025). Hubungan Burnout Dokter terhadap Patient Safety di Rumah Sakit: Literature Review. 7(1), 15–27. <https://doi.org/10.17977/um062v7i12025p15-27>
- Rahmi, A., AlHadar, F. M., Soleman, M. M., & Sabuhari, R. (2024). Psychological Capital and Innovative Work Behavior with Engagement and Job Crafting. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 25(4), 10–21070.
- Richemond, D., Needham, M., & Jean, K. (2022). The Effects of Nurse Burnout on Patient Experiences. *Open Journal of Business and Management*, 10(05), 2805–

2828. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.105139>
- Rizkina, A. T., Rizqika, F., Rosa, F., & Nurmalitasari, F. (2022). Pengembangan skala burnout pada pekerja: Modifikasi skala the maslach-trisni burnout inventory. *Flourishing Journal*, 2(11), 672–684. <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v2i112022p672-684>
- Sari, N. M., & Aprilia, N. (2025). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Beban Kerja dengan Burnout pada Karyawan Kurir Jasa Ekspedisi*. 8, 2186–2193.
- Scheepers, L. (2024). Self-Efficacy and Burnout: Higher Education Facilitators Share Their Stories of Shifting Practice during a Time of Crisis. *Journal of Open, Flexible and Distance Learning*, 28(2), 63–79.
- Seo, Y. E., Kim, H. C., Yoo, S. Y., Lee, K. U., Lee, H. W., & Lee, S. H. (2020). Factors associated with burnout among healthcare workers during an outbreak of mers. *Psychiatry Investigation*, 17(7), 674–680. <https://doi.org/10.30773/pi.2020.0056>
- Siswa, P., Ma, S. M. A., & Cikarang, D. I. (2024). *Pengaruh efikasi diri akademik, resiliensi, dukungan sosial dan faktor demografi terhadap academic burnout pada siswa sma/ma di cikarang*.
- Surachartkumtonkun, J., Ngo, L. V., & Shao, W. (2023). The crisis cloud’s silver linings: The effects of hope and gratitude on employee burnout and engagement. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 74, 103421.
- Ulfa, S., & Aprianti, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Burnout Dan Perbedaannya Berdasarkan Gender. *Psychosophia: Journal of Psychology, Religion, and Humanity*, 3(1), 24–35. <https://doi.org/10.32923/psc.v3i1.1651>
- Vieira, L., Rohmer, O., Jury, M., Desombre, C., Delaval, M., Doignon-Camus, N., Chaillou, A.-C., Goulet, C., & Popa-Roch, M. (2024). Attitudes and self-efficacy as buffers against burnout in inclusive settings: Impact of a training programme in pre-service teachers. *Teaching and Teacher Education*, 144, 104569.
- Wang, Y., & Wang, Y. (2022). The interrelationship between emotional intelligence, self-efficacy, and burnout among foreign language teachers: a meta-analytic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 913638.
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.468>