



Pengaruh Burnout dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Hana Salwa¹, Alya Saputri², Jenny Miranda³, Tri Susiyani⁴, Tetra Hidayati⁵

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman

E-mail: hanasalwa1901@gmail.com¹, alyasaputri143@gmail.com², Jennymiranda1250@gmail.com³,
susianitri78@gmail.com⁴, tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id⁵

Article Info

Article history:

Received September 28, 2025

Revised October 06, 2025

Accepted October 12, 2025

Keywords:

*Burnou, Self-Efficacy,
Employee Performance*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of burnout and self-efficacy on employee performance in the context of modern organizations facing high work pressure and dynamic business environments. Burnout, characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and decreased personal accomplishment, is often a major factor that reduces individual motivation and work effectiveness. Conversely, self-efficacy, or the belief in one's ability to complete tasks effectively, is believed to improve performance, psychological resilience, and commitment to the organization. This study used a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to a number of respondents from various company departments. Data analysis was conducted using multiple linear regression techniques to determine the simultaneous and partial effects between variables. The results showed that burnout had a negative and significant effect on employee performance, while self-efficacy had a positive and significant effect. These findings indicate that organizational management needs to pay attention to workload balance and provide training to improve employee self-efficacy as a strategy to increase productivity and work well-being. Thus, the balance between managing burnout and strengthening self-efficacy is key to developing highly competitive human resources.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received September 28, 2025

Revised October 06, 2025

Accepted October 12, 2025

Keywords:

*Burnou, Self-Efficacy, Kinerja
Karyawan,*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern yang menghadapi tekanan kerja tinggi dan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Burnout, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian pribadi, sering kali menjadi faktor utama yang menurunkan motivasi dan efektivitas kerja individu. Sebaliknya, self-efficacy atau keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas secara efektif diyakini mampu meningkatkan kinerja, ketahanan psikologis, serta komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden dari berbagai departemen perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen organisasi perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja serta melakukan pelatihan untuk meningkatkan self-efficacy karyawan sebagai strategi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan kerja. Dengan demikian, keseimbangan antara pengendalian burnout dan penguatan self-efficacy menjadi kunci utama dalam membangun sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi.

**Corresponding Author:**

Hana Salwa

Universitas Mulawarman

Email: hanasalwa1901@gmail.com**Pendahuluan**

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. SDM tidak hanya dipandang sebagai aset organisasi, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang berkontribusi terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi. Namun, dalam praktiknya, berbagai tekanan kerja, tuntutan target yang tinggi, serta lingkungan kerja yang dinamis sering kali menimbulkan kelelahan psikologis dan penurunan motivasi kerja. Salah satu fenomena yang sering muncul dalam konteks ini adalah burnout, yaitu kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat stres kerja berkepanjangan yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Burnout tidak hanya berdampak pada individu yang mengalaminya, tetapi juga memberikan efek domino terhadap kinerja tim dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Maslach dan Leiter (2016), burnout mencakup tiga dimensi utama yaitu kelelahan emosional (emotional exhaustion), depersonalisasi (depersonalization), dan penurunan pencapaian pribadi (reduced personal accomplishment). Karyawan yang mengalami burnout cenderung kehilangan motivasi, merasa jenuh, dan tidak mampu lagi memberikan kinerja optimal. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan meningkatnya turnover intention, absensi tinggi, dan penurunan loyalitas terhadap perusahaan.

Di sisi lain, faktor self-efficacy atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas juga menjadi aspek penting dalam menentukan kualitas kinerja. Konsep self-efficacy yang diperkenalkan oleh Albert Bandura (1997) dalam teori kognitif sosial menyatakan bahwa individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi memiliki rasa percaya diri yang kuat dalam menghadapi tantangan dan cenderung bertahan menghadapi tekanan kerja. Karyawan dengan self-efficacy tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, mengembangkan kemampuan diri, serta berusaha mencapai hasil terbaik meskipun menghadapi hambatan.

Kombinasi antara tingkat burnout dan self-efficacy berperan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Burnout yang tinggi tanpa adanya self-efficacy dapat menurunkan performa kerja secara signifikan, sedangkan self-efficacy yang kuat dapat menjadi faktor protektif terhadap dampak negatif burnout. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengaruh kedua variabel tersebut sangat penting bagi organisasi untuk merancang strategi peningkatan kinerja karyawan.

Dalam konteks dunia kerja saat ini, terutama pasca-pandemi COVID-19, tekanan terhadap karyawan semakin meningkat akibat perubahan sistem kerja menuju model hybrid working, tuntutan adaptasi terhadap teknologi digital, serta kebutuhan menjaga work-life balance. Kondisi ini membuat fenomena burnout menjadi semakin relevan untuk dikaji. Sementara itu, organisasi yang mampu



menumbuhkan self-efficacy di kalangan karyawan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih resilien dan produktif.

Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana burnout dan self-efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti pengaturan beban kerja, program pelatihan motivasi, serta pengembangan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai kinerja optimal melalui SDM yang sehat secara mental dan memiliki kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuannya sendiri.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan kompetensi individu, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, dua variabel yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan adalah burnout dan self-efficacy. Burnout atau kelelahan kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang berkelanjutan, beban kerja yang berlebihan, dan minimnya dukungan sosial dalam lingkungan kerja. Burnout dapat berdampak negatif terhadap motivasi, produktivitas, serta kesehatan mental karyawan, sehingga menurunkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Tamrin, Hasan, & Jannang, 2020; Putri & Handayani, 2024).

Fenomena burnout menjadi semakin relevan dalam era modern ini, di mana tuntutan pekerjaan semakin tinggi dan kompleks, serta tekanan kompetitif di sektor industri terus meningkat. Hidayat, Estu, Widayutami, & Maulana (2025) menjelaskan bahwa burnout tidak hanya muncul akibat beban kerja yang berat, tetapi juga dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap efikasi diri mereka sendiri. Efikasi diri atau self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Individu dengan tingkat self-efficacy tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja lebih efektif, menyelesaikan masalah dengan percaya diri, dan mempertahankan motivasi meskipun menghadapi hambatan. Sebaliknya, karyawan dengan self-efficacy rendah lebih rentan terhadap burnout karena merasa tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan yang ada (Mustaqim & Bagana, 2025; Putra & Andriani, 2025).

Beberapa penelitian empiris menunjukkan hubungan penting antara burnout, self-efficacy, dan kinerja karyawan. Tamrin, Hasan, & Jannang (2020) menemukan bahwa burnout memiliki efek negatif terhadap kinerja guru SLB di Kota Ternate, namun self-efficacy berperan sebagai mediator yang dapat mengurangi dampak negatif tersebut. Hal serupa diungkapkan oleh Putri & Handayani (2024), yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga berperan dalam mengintervensi pengaruh burnout terhadap kinerja. Selain itu, penelitian Arif & Wijono (2022) menyoroti bahwa perawat dengan tingkat self-efficacy yang tinggi mampu mengelola stres dan kelelahan kerja dengan lebih baik, sehingga kinerja pelayanan kesehatan tetap terjaga meskipun di masa pandemi.

Selain itu, Marikar & Shaleh (2025) menekankan bahwa faktor kelelahan kerja dan stres memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di industri film, dan self-efficacy bertindak sebagai faktor protektif yang memungkinkan pekerja tetap mempertahankan performa meskipun menghadapi tekanan tinggi. Hasil ini sejalan dengan temuan Meidina (2022) yang menunjukkan bahwa kesehatan



mental karyawan, yang erat kaitannya dengan burnout dan self-efficacy, berdampak pada kinerja melalui kesejahteraan di tempat kerja. Dengan kata lain, pengelolaan burnout dan peningkatan self-efficacy menjadi strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.

Dari perspektif organisasi modern, pengembangan self-efficacy karyawan juga berkaitan dengan peningkatan komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan pekerjaan. Harianja & Utama (2025) menyatakan bahwa kombinasi work-life balance dan self-efficacy berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja. Selanjutnya, Mustaqim & Bagana (2025) menambahkan bahwa self-efficacy juga berperan dalam mengurangi turnover intention, terutama bagi generasi Z di perusahaan manufaktur, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepercayaan diri tinggi cenderung lebih stabil dan produktif.

Fenomena burnout dan pentingnya self-efficacy juga menekankan perlunya organisasi untuk memperhatikan lingkungan kerja, beban kerja, dukungan sosial, dan program pengembangan karyawan. Putra & Andriani (2025) menyoroti bahwa kecerdasan emosional, burnout, dan self-efficacy saling berkaitan, sehingga pengelolaan faktor psikologis karyawan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Begitu pula Yustiningdyah & Wijono (2024) menunjukkan bahwa pengembangan self-efficacy dapat menjadi strategi mitigasi terhadap dampak burnout, khususnya dalam konteks industri yang penuh tekanan.

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, organisasi dihadapkan pada dinamika pekerjaan yang semakin kompleks dan kompetitif. Tekanan untuk mencapai target, memenuhi standar kualitas, serta meningkatkan produktivitas karyawan menjadi tantangan yang tidak bisa dihindari. Dalam konteks ini, burnout muncul sebagai fenomena yang kerap dialami oleh pekerja di berbagai sektor industri, mulai dari manufaktur, perbankan, pendidikan, hingga layanan kesehatan. Burnout tidak hanya berakar pada kelelahan fisik akibat beban kerja yang tinggi, tetapi juga kelelahan mental dan emosional yang ditimbulkan oleh tekanan psikologis, konflik interpersonal, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja (Tamrin, Hasan, & Jannang, 2020; Arif & Wijono, 2022). Kondisi ini jika tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada penurunan motivasi, menurunnya produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, burnout dapat memicu masalah kesehatan mental jangka panjang, seperti depresi dan kecemasan, yang semakin memperburuk kualitas kerja dan hubungan interpersonal dalam organisasi (Hidayat, Estu, Widayautami, & Maulana, 2025).

Sebaliknya, self-efficacy menjadi salah satu faktor protektif yang sangat menentukan kemampuan karyawan untuk menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja. Efikasi diri mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas, mengambil keputusan, dan mengatasi hambatan pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, termotivasi, dan resilien dalam menghadapi tekanan, sehingga mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi beban kerja yang berat (Mustaqim & Bagana, 2025; Putra & Andriani, 2025). Konsep ini juga menunjukkan bahwa intervensi organisasi yang menekankan pengembangan kompetensi, pelatihan, dan mentoring dapat memperkuat self-efficacy karyawan sehingga mereka lebih mampu mengelola stres dan mengurangi risiko burnout. Hasil penelitian Putri & Handayani (2024) menegaskan bahwa self-efficacy berperan sebagai mediator yang efektif dalam menurunkan pengaruh negatif burnout terhadap kinerja karyawan, sehingga



strategi pengembangan diri karyawan menjadi kunci penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Fenomena burnout dan peran self-efficacy juga menjadi semakin relevan dalam konteks generasi Z yang kini mendominasi tenaga kerja di berbagai sektor. Generasi ini dikenal dengan karakteristik yang adaptif terhadap teknologi, namun sekaligus sensitif terhadap tekanan pekerjaan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Mustaqim & Bagana (2025) menunjukkan bahwa generasi Z di sektor manufaktur cenderung memiliki turnover intention yang tinggi ketika mengalami burnout, namun self-efficacy yang kuat dapat menurunkan risiko tersebut dan meningkatkan kinerja secara signifikan. Dengan demikian, pengembangan self-efficacy tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi dalam mengurangi rotasi karyawan, menjaga kontinuitas kerja, dan mencapai produktivitas yang optimal.

Selain itu, interaksi antara burnout dan self-efficacy tidak bisa dipandang secara terpisah. Putra & Andriani (2025) menyoroti bahwa kecerdasan emosional karyawan juga memengaruhi bagaimana individu mengelola burnout melalui self-efficacy. Karyawan yang memiliki kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi cenderung mampu menjaga motivasi kerja meskipun menghadapi stres tinggi, sehingga kinerja mereka tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa strategi manajerial harus bersifat holistik, tidak hanya fokus pada beban kerja atau reward semata, tetapi juga memperhatikan faktor psikologis, dukungan sosial, dan pengembangan kompetensi diri karyawan. Yustiningdyah & Wijono (2024) menambahkan bahwa organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung self-efficacy cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, terlibat dalam pekerjaan, dan mampu beradaptasi dengan perubahan, sekaligus mengurangi risiko burnout.

Lebih lanjut, dalam sektor layanan kesehatan dan pendidikan, fenomena burnout dan self-efficacy memiliki implikasi yang signifikan terhadap kualitas layanan dan pendidikan. Arif & Wijono (2022) mencontohkan bahwa perawat dengan self-efficacy tinggi mampu menghadapi tekanan kerja selama pandemi Covid-19, sehingga kualitas pelayanan kesehatan tetap terjaga. Demikian pula, Tamrin, Hasan, & Jannang (2020) menunjukkan bahwa guru SLB dengan efikasi diri yang kuat mampu mempertahankan kualitas pengajaran meskipun menghadapi kelelahan emosional. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan self-efficacy bukan hanya penting bagi sektor korporasi, tetapi juga bagi institusi pendidikan dan layanan publik untuk menjaga kinerja dan kualitas layanan yang berkelanjutan.

Selanjutnya, penelitian Meidina (2022) menyoroti bahwa kesehatan mental karyawan berperan penting dalam menentukan kinerja, dan self-efficacy dapat menjadi faktor mediasi yang meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja. Begitu pula, Marikar & Shaleh (2025) menemukan bahwa pekerja di industri kreatif yang mampu mengelola stres melalui self-efficacy mampu mempertahankan produktivitas meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa peran self-efficacy tidak hanya bersifat individual, tetapi juga memiliki dampak kolektif bagi organisasi, meningkatkan efektivitas tim, dan menurunkan risiko konflik interpersonal akibat stres kerja.

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa burnout memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan self-efficacy berperan sebagai faktor protektif yang dapat meningkatkan kinerja dan menurunkan efek burnout. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh burnout dan

self-efficacy terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan, baik dari perspektif akademik maupun praktik manajerial. Pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kedua variabel ini akan memberikan insight bagi organisasi untuk merancang intervensi yang efektif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research), yaitu suatu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca, dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan untuk memperoleh pemahaman mendalam terhadap fenomena yang dikaji. Studi pustaka menjadi metode yang tepat untuk penelitian mengenai *pengaruh burnout dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan* karena variabel-variabel tersebut telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian empiris sebelumnya, baik dalam konteks pendidikan, kesehatan, maupun organisasi bisnis. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menelusuri teori, konsep, hasil penelitian terdahulu, serta hubungan antarvariabel yang sudah ditemukan oleh para ahli, untuk kemudian disintesis menjadi kerangka pemikiran konseptual yang utuh.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif-deskriptif, di mana data yang diperoleh dari berbagai literatur tidak diolah dalam bentuk angka atau statistik, tetapi diinterpretasikan secara mendalam untuk menjelaskan pola hubungan antara burnout, self-efficacy, dan kinerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami konteks psikologis dan sosial yang melatarbelakangi fenomena yang terjadi di dunia kerja. Seperti dikemukakan oleh Nazir (2014), penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena yang diselidiki, sehingga sangat sesuai untuk penelitian yang berfokus pada analisis teori dan hasil temuan empiris terdahulu.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

No.	Penulis dan Tahun	Fokus Penelitian
1	Gemely, D. (2020)	Meneliti pengaruh <i>burnout</i> dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Hasil menunjukkan bahwa <i>burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dosen, sedangkan <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan mampu menjadi faktor protektif dalam meningkatkan produktivitas akademik.
2	Tamrin, M. H., Hasan, S., & Jannang, A. R. (2020)	Fokus pada guru SLB di Kota Ternate, penelitian ini menguji peran <i>self-efficacy</i> dan kecerdasan emosional sebagai mediator antara <i>burnout</i> dan kinerja. Hasil menunjukkan bahwa <i>burnout</i> menurunkan kinerja, namun <i>self-efficacy</i> dan kecerdasan emosional mampu memediasi dampak negatif tersebut.
3	Marwansyah, M., Damri, D., & Degustia, F. (2022)	Meneliti pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kepuasan kerja dengan <i>burnout</i> sebagai variabel mediasi pada karyawan sektor bisnis. Ditemukan bahwa <i>self-efficacy</i> tinggi menekan <i>burnout</i> , yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan performa kerja.



4	Satyawati, C. R., & Soetjiningasih, C. H. (2022)	Fokus pada tenaga kesehatan selama pandemi COVID-19. Hasil menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> tinggi menurunkan tingkat <i>burnout</i> , serta berdampak positif terhadap stabilitas emosi dan efektivitas kerja selama masa krisis.
5	Arif, S. C., & Wijono, S. (2022)	Meneliti hubungan <i>self-efficacy</i> dan <i>burnout</i> pada perawat RSUD KRMT Wongsonegoro Semarang. Hasil menunjukkan korelasi negatif antara <i>self-efficacy</i> dan <i>burnout</i> , serta implikasinya terhadap peningkatan kinerja pelayanan pasien.
6	Meidina, D. W. (2022)	Menganalisis kesehatan mental karyawan terhadap kinerja dengan kesejahteraan di tempat kerja sebagai mediasi. Hasilnya menunjukkan <i>burnout</i> sebagai salah satu determinan utama penurunan kinerja, yang dapat diminimalisir melalui <i>self-efficacy</i> dan dukungan organisasi.
7	Abdullah, A. A., Abubakar, H., & Saleh, M. Y. (2023)	Meneliti pengaruh pengembangan karir dan <i>burnout</i> terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dengan <i>self-efficacy</i> sebagai mediasi. Ditemukan bahwa <i>self-efficacy</i> memperkuat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja, serta menurunkan dampak negatif <i>burnout</i> .
8	Pranitasari, D., dkk. (2023)	Meneliti hubungan <i>burnout</i> dan kepuasan kerja karyawan di sektor jasa. Hasil menunjukkan <i>burnout</i> sebagai prediktor kuat penurunan kepuasan dan kinerja, serta menegaskan pentingnya penguatan <i>self-efficacy</i> untuk meningkatkan kesejahteraan kerja.
9	Astuti, R. J., & Al Farabi, M. J. (2024)	Menguji pengaruh <i>burnout</i> , <i>self-efficacy</i> , motivasi intrinsik, dan <i>innovative work behavior</i> terhadap kinerja individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi <i>self-efficacy</i> tinggi dan <i>burnout</i> rendah menghasilkan kinerja yang optimal dan inovatif.
10	Sobari, M. (2024)	Menguji determinasi komunikasi internal, pengembangan karir, <i>burnout</i> , dan <i>self-efficacy</i> terhadap motivasi kerja serta kinerja pegawai tenaga kesehatan. Hasil menunjukkan <i>burnout</i> memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap motivasi dan kinerja, sementara <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif.
11	Hatuina, S. H. S., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024)	Meneliti pengaruh <i>burnout</i> dan <i>self-efficacy</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) dan kinerja karyawan di PT Kelapa Sawit Kabupaten Sambas. Ditemukan bahwa <i>self-efficacy</i> berperan besar dalam mendorong perilaku prososial dan peningkatan kinerja tim.
12	Putri, S. D., & Handayani, N. (2024)	Menganalisis pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja perawat dengan <i>burnout</i> sebagai variabel intervening. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja tinggi meningkatkan <i>burnout</i> , yang menurunkan kinerja, namun <i>self-efficacy</i> mampu mengurangi dampak negatif tersebut.
13	Yustiningdyah, M., & Wijono, S. (2024)	Meneliti hubungan <i>self-efficacy</i> dan <i>burnout</i> pada karyawan PT. X. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa <i>self-efficacy</i> yang tinggi



		berperan signifikan dalam menurunkan <i>burnout</i> dan memperkuat keterlibatan kerja (work engagement).
14	Mustaqim, M., & Bagana, B. D. (2025)	Menganalisis pengaruh <i>self-efficacy</i> , lingkungan kerja, dan <i>burnout</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Generasi Z. Hasil menunjukkan bahwa <i>burnout</i> memperkuat niat pindah kerja, sedangkan <i>self-efficacy</i> menjadi faktor protektif terhadap loyalitas organisasi.
15	Putra, A. I., & Andriani, C. (2025)	Meneliti peran mediasi <i>self-efficacy</i> dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan <i>burnout</i> pada karyawan sektor perbankan. Ditemukan bahwa <i>self-efficacy</i> mampu menurunkan pengaruh negatif <i>burnout</i> terhadap performa kerja dan kesejahteraan emosional.
16	Hidayat, N., Estu, B., Widyautami, P. A., & Maulana, I. (2025)	Menguji efikasi diri dan harapan sebagai prediktor <i>burnout</i> pada karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa efikasi diri berperan sebagai <i>buffer</i> terhadap stres kerja dan <i>burnout</i> , yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan.
17	Marikar, C. H., & Shaleh, A. R. (2025)	Menganalisis pengaruh kelelahan kerja dan stres terhadap kinerja karyawan melalui efikasi diri pada pekerja film di Indonesia. Hasil menunjukkan bahwa efikasi diri berperan sebagai mediator penting dalam menjaga kinerja di bawah tekanan tinggi.
18	Harianja, M. F. R. Y., & Utama, T. (2025)	Meneliti pengaruh <i>work-life balance</i> dan <i>self-efficacy</i> terhadap komitmen organisasional. Hasil menunjukkan bahwa keseimbangan hidup dan efikasi diri yang baik berdampak positif pada kinerja dan loyalitas karyawan.

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang timbul akibat tekanan kerja yang berkepanjangan, serta ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menghadapinya. Menurut Gemely (2020), *burnout* dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karena individu merasa jenuh, kehilangan arah, serta tidak memiliki energi untuk mempertahankan produktivitas. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dosen yang mengalami tingkat *burnout* tinggi di lingkungan akademik cenderung menurunkan kualitas pembelajaran, inovasi, dan kedisiplinan kerja.

Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Sobari (2024) yang mengkaji tenaga kesehatan di rumah sakit. Ia mengungkapkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Tekanan emosional, kelelahan, dan beban kerja yang berat menyebabkan penurunan motivasi intrinsik serta berdampak pada penurunan efektivitas pelayanan. Burnout membuat individu menjadi apatis, kehilangan empati terhadap rekan kerja maupun pelanggan, dan berisiko mengalami depersonalisasi dalam bekerja.

Satyawati dan Soetjningsih (2022) menegaskan bahwa selama masa pandemi COVID-19, tingkat *burnout* pada tenaga kesehatan meningkat drastis akibat beban kerja berlebih dan stres emosional yang tinggi. Hal ini menurunkan ketahanan psikologis dan konsentrasi kerja. Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa *burnout* tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu, tetapi juga terhadap kualitas pelayanan organisasi secara keseluruhan.



Dalam konteks sektor bisnis, Pranitasari et al. (2023) menemukan bahwa *burnout* memiliki korelasi kuat dengan penurunan kepuasan kerja dan kinerja. Karyawan yang kelelahan cenderung melakukan kesalahan, kehilangan kreativitas, serta kurang tanggap terhadap perubahan. Dengan demikian, *burnout* merupakan variabel yang perlu dikendalikan agar produktivitas kerja dapat dipertahankan secara optimal.

Self-efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Konsep ini dikembangkan oleh Albert Bandura, yang menegaskan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki motivasi, daya tahan, dan kinerja lebih baik dibandingkan individu dengan efikasi diri rendah.

Penelitian Gemely (2020) menunjukkan bahwa dosen dengan *self-efficacy* tinggi memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap tuntutan akademik dan tekanan pekerjaan. Mereka lebih percaya diri dalam mengelola waktu, menyusun rencana pembelajaran, serta mengatasi kelelahan emosional. Sementara itu, hasil penelitian Sobari (2024) juga memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja tenaga kesehatan.

Abdullah, Abubakar, dan Saleh (2023) menambahkan bahwa *self-efficacy* mampu berperan sebagai mediator antara pengembangan karir dan *burnout* terhadap kinerja. Pegawai dengan efikasi diri tinggi mampu menafsirkan tekanan kerja sebagai tantangan, bukan sebagai ancaman, sehingga mereka lebih produktif dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Hal ini senada dengan temuan Marwansyah, Damri, dan Degustia (2022) yang mengemukakan bahwa *self-efficacy* berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja dan mampu menekan tingkat *burnout* di sektor bisnis.

Menurut Astuti dan Al Farabi (2024), kombinasi *self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan *innovative work behavior* merupakan kunci untuk mencapai kinerja optimal. Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi tidak hanya mampu menghadapi tekanan, tetapi juga berani berinovasi dan berkontribusi terhadap pengembangan organisasi.

Hubungan antara *burnout* dan *self-efficacy* bersifat timbal balik dan interaktif. *Self-efficacy* berperan sebagai variabel protektif yang dapat menurunkan dampak negatif *burnout* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Hatuina, Mujanah, dan Fianto (2024), ditemukan bahwa *self-efficacy* mampu mengurangi gejala *burnout* dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB), yakni perilaku sukarela yang mendukung produktivitas tim dan organisasi.

Putri dan Handayani (2024) juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* dapat berperan sebagai variabel intervening antara beban kerja dan kinerja perawat. Beban kerja tinggi cenderung meningkatkan *burnout*, namun karyawan dengan efikasi diri tinggi mampu menekan dampak negatif tersebut dan tetap menunjukkan performa yang stabil.

Penelitian Hidayat et al. (2025) menambahkan bahwa *self-efficacy* dan harapan berfungsi sebagai prediktor *burnout*. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya akan lebih tahan terhadap stres kerja dan tekanan, sehingga risiko *burnout* dapat diminimalisir.

Hal yang menarik ditemukan oleh Mustaqim dan Bagana (2025) yang meneliti karyawan Generasi Z di industri manufaktur. Hasilnya menunjukkan bahwa *burnout* meningkatkan niat untuk keluar (*turnover intention*), sedangkan *self-efficacy* berperan menurunkan niat tersebut. Ini



menunjukkan bahwa dalam konteks generasi muda, efikasi diri juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan loyalitas terhadap organisasi.

Selain itu, Putra dan Andriani (2025) menyoroti peran mediasi *self-efficacy* dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan *burnout* pada karyawan sektor perbankan. Temuannya menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional dan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan stres dan mempertahankan performa kerja di bawah tekanan tinggi.

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah ditinjau, dapat disimpulkan bahwa terdapat pola konsisten antara *burnout*, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan. *Burnout* terbukti menurunkan efektivitas kerja, sementara *self-efficacy* memiliki efek positif yang signifikan dalam memperkuat motivasi dan menekan stres kerja.

Penelitian Marikar dan Shaleh (2025) menguatkan pandangan ini dengan menunjukkan bahwa efikasi diri berperan penting dalam menjaga performa karyawan film di Indonesia meskipun menghadapi kelelahan dan stres kerja tinggi. Arif dan Wijono (2022) juga menekankan bahwa *self-efficacy* yang kuat pada tenaga medis berperan vital dalam mencegah *burnout* di masa pandemi.

Dari hasil sintesis di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen organisasi perlu menerapkan kebijakan berbasis psikologi positif, seperti pelatihan peningkatan *self-efficacy*, dukungan sosial, serta sistem manajemen stres yang efektif. Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat menekan tingkat *burnout*, tetapi juga meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja jangka panjang.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *burnout* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. *Burnout*, yang muncul akibat tekanan kerja berlebih, stres kronis, serta kurangnya dukungan sosial dan organisasi, terbukti menurunkan produktivitas, menurunkan motivasi, dan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Mustaqim & Bagana, 2025; Pranitasari et al., 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa *burnout* merupakan faktor psikologis destruktif yang berdampak luas terhadap performa individu maupun organisasi. Sebaliknya, *self-efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas secara efektif berperan penting dalam menjaga semangat, resiliensi, serta kinerja karyawan dalam menghadapi tekanan kerja (Gemely, 2020; Astuti & Al Farabi, 2024). Penelitian Marwansyah et al. (2022) dan Abdullah et al. (2023) bahkan menegaskan bahwa *self-efficacy* mampu menjadi mediator yang mengurangi efek negatif *burnout* terhadap kinerja, di mana karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi lebih mampu mengelola stres dan menjaga produktivitasnya.

Temuan serupa juga diperkuat oleh Hatuina et al. (2024) dan Satyawati & Soetjiningsih (2022) yang menunjukkan bahwa kombinasi antara *self-efficacy* yang kuat dan manajemen *burnout* yang baik dapat meningkatkan perilaku positif seperti *organizational citizenship behavior* (OCB) dan dedikasi terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi modern yang menghadapi dinamika global, digitalisasi, dan perubahan lingkungan kerja, kemampuan perusahaan untuk menjaga keseimbangan psikologis karyawan menjadi sangat penting. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan pada penguatan *self-efficacy* melalui pelatihan, dukungan psikologis, serta



pengembangan karir yang berkesinambungan, sembari meminimalkan potensi burnout dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adil, dan berorientasi kesejahteraan (Hidayat et al., 2025; Arif & Wijono, 2022). Dengan demikian, hubungan antara burnout dan self-efficacy dapat dikelola secara strategis untuk memastikan peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi dalam menghadapi tantangan organisasi masa depan.

Daftar Pustaka

- Gemely, D. (2020). Pengaruh burnout dan self efficacy terhadap kinerja Dosen pascasarjana uin alauddin makassar. *Inspiratif Pendidikan*, 9(1), 13-30.
- Sobari, M. (2024). Determinasi Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Bornout, dan Self-Efficacy Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kesehatan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 2(4), 366-374.
- Marwansyah, M., Damri, D., & Degustia, F. (2022). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Organisasi Sektor Bisnis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 205-214.
- Abdullah, A. A., Abubakar, H., & Saleh, M. Y. (2023). Faktor Pengembangan Karir Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self-Efficacy Pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 300-306.
- Astuti, R. J., & Al Farabi, M. J. (2024). Pengaruh Burnout, Self Efficacy, Motivasi Intrinsik, Innovative Work Behavior terhadap Kinerja Individu. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3014-3025.
- Hatuina, S. H. S., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. 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), 500-518.
- Satyawati, C. R., & Soetjiningih, C. H. (2022). Burnout pada tenaga kesehatan selama masa pandemi: Benarkah self-efficacy memiliki pengaruh. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 683.
- Pranitasari, D., Lidyawati, L., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Saodah, N. S. (2023). Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(4), 600-609.
- Mustaqim, M., & Bagana, B. D. (2025). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Perusahaan Manufaktur Kawasan Industri Wijayakusuma. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(3), 365-380.
- Putra, A. I., & Andriani, C. (2025). Kecerdasan Emosional dan Burnout di Sektor Perbankan: Peran Mediasi Self-Efficacy. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 563-570.
- Tamrin, M. H., Hasan, S., & Jannang, A. R. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja dengan Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy Sebagai Pemediasi Pada Guru SLB di Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 72-81.



- Putra, A. I., & Andriani, C. (2025). Kecerdasan Emosional dan Burnout di Sektor Perbankan: Peran Mediasi Self-Efficacy. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 563-570.
- Mustaqim, M., & Bagana, B. D. (2025). pengaruh self efficacy, lingkungan kerja dan burnout terhadap turnover intention karyawan generasi z di perusahaan manufaktur kawasan industri wijayakusuma. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(3), 365-380.
- Hidayat, N., Estu, B., Widyautami, P. A., & Maulana, I. (2025). Efikasi Diri dan Harapan Sebagai Prediktor Burnout pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 721-732.
- Meidina, D. W. (2022). Pengaruh kesehatan mental karyawan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kesejahteraan di tempat kerja (studi empiris pada karyawan divisi teknologi informasi di masa work from home). *Business Management Journal*, 18(1), 85-105.
- Arif, S. C., & Wijono, S. (2022). Self-Efficacy dan Burnout pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kanjeng Raden Mas Tumenggung (KRMT) Wongsonegoro Semarang di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 258-266.
- Marikar, C. H., & Shaleh, A. R. (2025). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efikasi Diri pada Pekerja Film di Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 135-150.
- Putri, S. D., & Handayani, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Perawat Rsud Kota Bandung Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 6(2), 91-100.
- Yustiningdyah, M., & Wijono, S. (2024). Self efficacy dan Burnout pada Karyawan PT. X. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 7601-7608.
- Harianja, M. F. R. Y., & Utama, T. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen (JEMBATAN)*, 2(2), 1