



# Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap *Burnout* Dengan *Resilience* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko

Rissa Eka Putri<sup>1\*</sup>, dan Hendrik Heri Sandi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang; Sumatera Barat; e-mail : [rissackaputri7@gmail.com](mailto:rissackaputri7@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang; Sumatera Barat; e-mail : [sandiheri@fe.unp.ac.id](mailto:sandiheri@fe.unp.ac.id)

\* Corresponding Author : Hendrik Heri Sandi

## Abstract:

*Burnout among employees in the palm oil processing industry is a critical issue that hinder productivity and organizational performance. This study aims to examine the effect of self-efficacy on burnout, with resilience as a mediating variable. A quantitative approach was employed, involving 90 employees of PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko who completed a structured questionnaire. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Square (PLS) method. The results indicate that self-efficacy has a significant negative on burnout. In addition, Self-efficacy positively influences resilience, which in turn significantly reduces burnout levels. The findings also demonstrate that resilience plays a mediating role in the relationship between self-efficacy and burnout. The results highlight the importance of strengthening self-efficacy and resilience as a effective strategies to prevent employee burnout, particularly in high demand industrial workplaces.*

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

## Abstrak:

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

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

Received: March 28, 2025

Revised: May 2, 2025

Accepted: July 22, 2025

Published: July 24, 2025

Curr. Ver.: July 24, 2025



Copyright: © 2025 by the authors.  
Submitted for possible open  
access publication under the  
terms and conditions of the  
Creative Commons Attribution  
(CC BY SA) license  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

## 1. Pendahuluan

Industri kelapa sawit merupakan salah satu industri strategis di bidang pertanian, industri ini banyak berkembang di negara tropis seperti Indonesia, Malaysia, dan Thailand. Perkembangan prospek industri kelapa sawit di Indonesia sangat pesat. Saat ini Indonesia menjadi negara penghasil *Crude Palm Oil* (CPO) terbesar di dunia. Menurut data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada Triwulan III – 2024 tercatat 4,95% sementara produk domestik bruto pada sektor pertanian dan perkebunan tumbuh positif 1,69% dimana komoditas kelapa sawit menjadi salah satu motor

penggerak kedua sektor tersebut [1]. Meski memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian, pekerjaan sektor ini menyimpan berbagai tantangan. Beban kerja fisik yang berat, paparan terhadap kondisi lingkungan yang ekstrem, penggunaan bahan kimia, serta tekanan untuk mencapai target produksi sering kali menjadi bagian dari rutinitas harian. Kondisi-kondisi ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memberikan dampak negatif pada kesejahteraan psikologis pekerja, salah satunya adalah munculnya *burnout*.

*Burnout* adalah kondisi stres kronis yang muncul akibat tekanan kerja terus menerus yang sulit dikendalikan [2]. Istilah ini pertama kali dikemukakan oleh Freudenberg di tahun 1974, yang menggambarkan respon negatif seseorang terhadap tekanan pekerjaan yang berkepanjangan [3]. Tekanan dan tuntutan pekerjaan yang semakin bervariasi dapat memicu stres baru bagi karyawan [4]. Dalam lingkungan perusahaan yang menuntut produktivitas tinggi dan target secara konsisten akan menyebabkan karyawan mengalami *burnout*. *Burnout* umumnya ditandai dengan tiga komponen utama yaitu perasaan lelah secara emosional dan fisik, munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan dan perasaan tidak efektif atau penurunan prestasi kerja [5]. Menurut Schaufeli et al. [6] *burnout* dapat dilihat dari empat dimensi utama yaitu energik, motivasional, emosional, dan kognitif. Kelelahan bukanlah sesuatu yang dialami begitu saja, melainkan di dorong pada tindakan yang menjauhkan diri secara emosional dan kognitif dari pekerjaan seseorang [5]. *Burnout syndrome* termasuk pada klasifikasi penyakit internasional (ICD-11) sebagai fenomena terkait pekerjaan [7]. Meski tidak dianggap sebagai gangguan medis, *burnout* tetap menjadi isu penting yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi agar dapat berjalan secara optimal sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

*Burnout* menjadi pembahasan yang sangat penting untuk diteliti lebih lanjut dan mendalam. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Kecenderungan *burnout* dapat dialami oleh karyawan pada berbagai bidang pekerjaan. Muchinsky [8] menyatakan bahwa kecenderungan *burnout* biasanya dialami oleh karyawan dalam bidang jasa seperti dosen, perawat, guru, serta bidang jasa lainnya, namun kecenderungan *burnout* juga dapat dialami oleh karyawan di luar bidang jasa seperti karyawan di bidang pemasaran, bila memang mengalami tekanan sehingga mengurangi energi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nituica et al. [9] yang meneliti *resilience* dan *burnout* dokter residen Amerika Serikat; Penelitian Ching et al. [10] yang meneliti hubungan *resilience*, *burnout*, *turnover*, dan *wellbeing* pada perawat; Wang and Wang [11] yang meneliti hubungan *emotional intelligence*, *self-efficacy*, dan *burnout* pada guru bahasa asing; Makara-Studzińska et al. [12] yang meneliti tentang *perceived stress* dan *burnout* menggunakan analisis mediasi dan moderasi *self-efficacy* pada *polish air traffic controller*. Penelitian *burnout* biasanya diteliti dalam sektor jasa, Namun masih sedikit diteliti dan dikaitkan pada bidang industri pengolahan sawit. Penelitian yang dilakukan oleh Hatuina, Mujanah and Fianto [13] yang meneliti pengaruh *burnout* dan *self-efficacy* terhadap *organizational citizen behavior* (OCB) dan kinerja pada PT Kelapa sawit Kalimantan Barat, penelitian lain yang dilakukan oleh Nainggolan [14] yang meneliti tentang hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada karyawan PTPN IV Kebun Pabatu, menunjukkan bahwa indikasi *burnout* bisa saja terjadi pada industri kelapa sawit. Sehingga penulis tertarik meneliti pada perusahaan selain jasa ini.

Salah satu perusahaan yang bergerak pada industri sawit adalah PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Untuk memperoleh gambaran lebih dalam mengenai indikasi *burnout*, *self-efficacy*, dan *resilience* pada karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko, penulis melakukan wawancara pada 10 karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey *burnout*, sebagian besar karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi mengalami gejala *burnout*. *Burnout* muncul ketika individu mengalami tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya pekerjaan yang tersedia tidak memadai untuk mengatasi dan mengelola tuntutan tersebut secara efektif [4]. Dalam menjalankan proses produksinya selama 24 jam penuh membuat karyawan bekerja bergantian dalam sesuai dengan shift yang sudah ditentukan. Pola kerja ini menyebabkan waktu istirahat yang terbatas dan kualitas tidur yang terganggu, hal ini secara bertahap berdampak pada kelelahan fisik yang terus menumpuk. Grazianai et al. (2016) dalam Studzińska et al. [12] menyebutkan bahwa beban kerja, kelelahan, kesadaran situasional, dan proses pengambilan keputusan

yang dapat mempengaruhi kinerja individu yang akan mengakibatkan kesalahan dalam bekerja.

Domínguez et al. [15] mengungkapkan bahwa kecenderungan *burnout* dapat dipengaruhi oleh variabel *self-efficacy* dan *resilience*. Menurut Bandura [16] *Self-efficacy* adalah suatu keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang perlu untuk mendapatkan pencapaian tertentu. *Self-efficacy* yang tinggi dapat menjadi faktor pelindung dari perilaku *Burnout*. Karyawan yang yakin pada kemampuannya cenderung lebih termotivasi, gigih, dan mampu mengatasi tantangan. Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* rendah akan ragu dalam mengambil tindakan dan akan mudah menyerah dalam menghadapi rintangan sehingga rentan terhadap perasaan cemas. Pada dasarnya setiap perusahaan membutuhkan karyawan dengan *self-efficacy* tinggi, tujuannya agar dapat mengatasi tekanan di dunia kerja sehingga tidak mengganggu aktivitasnya [17]. Penelitian yang dilakukan Smeds et al. [18] pada residen bedah umum menyimpulkan bahwa *self-efficacy* telah terbukti berhubungan dengan kesejahteraan dan memiliki hubungan negatif dengan *burnout*. Dilihat dari survey awal yang telah dilakukan, tingkat *self-efficacy* karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko cukup tinggi ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, serta percaya diri dalam berbagai situasi kerja. Temuan ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian Lund et al. [19] menyatakan bahwa *self-efficacy* terbukti memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan dan memiliki hubungan negatif dengan *burnout*.

Selain itu, *resilience* atau kemampuan jangka panjang untuk menanggapi kesulitan diyakini dapat mengurangi *burnout*, dan meningkatkan hubungan dengan rekan kerja [18]. *Resilience* berperan sebagai mekanisme yang memungkinkan individu untuk tetap produktif meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan. Penelitian oleh Lebares et al. [20] juga menunjukkan bahwa tingkat *resilience* yang lebih tinggi dapat mengurangi risiko *Burnout*. Bahkan, Domínguez et al. [15] menyebut bahwa *resilience* dapat menjadi mediator antara *self-efficacy* dan *burnout*. *Resilience* menurut Muhammad et al. [21] adalah proses sekaligus hasil dari kemampuan individu untuk beradaptasi pada situasi sulit atau penuh tekanan terutama saat menghadapi peristiwa traumatis. Pattynama et al. [22] menambahkan bahwa dimensi-dimensi pada *resilience* memiliki korelasi negatif dengan dimensi *burnout*, yang berarti individu yang memiliki *resilience* tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dan tidak mudah mengalami *burnout*.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai alasan karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi mengalami *Burnout*. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana *self-efficacy* mempengaruhi *burnout* yang dimediasi oleh *resilience*. Berdasarkan penelitian terdahulu dan argumentasi di atas, hal inilah yang mendorong penelitian ini untuk mengisi celah pengetahuan dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi *burnout* pada karyawan industri sawit. Maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Burnout* Dengan *Resilience* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko”.

## 2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

### 2.1. Social Cognitive Theory

Pada penelitian ini yang menjadi *grand theory* adalah *social cognitive theory* yang dikemukakan oleh Bandura [16], perilaku manusia dipandang sebagai hasil interaksi dinamis antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku itu sendiri. Konsep *self-efficacy* merupakan inti dari teori ini, dimana keyakinan individu terhadap kemampuan diri berperan penting dalam menentukan sejauh mana individu mampu mengatasi tantangan, mengambil inisiatif, dan mempertahankan sikap positif di tengah tekanan. Pada lingkungan kerja, *self-efficacy* yang tinggi cenderung akan membuat individu lebih tangguh dalam menghadapi stres dan mampu menghindari kelelahan psikologis atau *burnout*. Menurut Bandura [16] *self-efficacy* dipengaruhi oleh empat hal utama yaitu pengalaman keberhasilan sebelumnya, pengalaman observasional, persuasi verbal, dan kondisi emosional yang dirasakan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan dengan menguji pengaruh *self-efficacy*

terhadap *burnout*, dimana keyakinan positif dapat menjadi faktor protektif dalam mengurangi kelelahan emosional dan depersonalisasi yang sering dialami karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Galindo-Domínguez, et al. [15] yang menyoroti peran penting *resilience* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *self-efficacy* dan *burnout*. *resilience* sebagai kemampuan individu untuk pulih dan beradaptasi dengan tekanan serta tantangan ditempat kerja dapat menjadi mekanisme intervensi dalam meredam dampak negatif *burnout*. Dengan demikian, individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi dan berbekal *resilience* yang kuat akan cenderung mampu mengelola stres dan menanggulangi permasalahan kerja secara lebih efektif sehingga mengurangi intensitas *burnout*. *Social Cognitive Theory* menjadi dasar yang menaungi variabel- variabel penelitian ini, yaitu keyakinan diri (*self-efficacy*), kelelahan kerja (*Burnout*), dan kemampuan beradaptasi (*resilience*).

## 2.2 Burnout

*Burnout* merupakan suatu kondisi kelelahan fisik dan mental yang ditandai dengan menurunnya konsentrasi serta munculnya pandangan negatif terhadap diri sendiri. Istilah *burnout* mengacu pada pmerasaan terlalu berlebihan dan terkurasnya sumber daya emosional dan fisik seseorang [23]. Menurut Bianchi et al. [2] *burnout* terjadi ketika seseorang tidak mampu mengelola stres kerja yang bersifat terus-menerus dan berlarut-larut. *Burnout* sebgaiian besar didefinisikan oleh tiga komponen utama yaitu kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan profesional [5]. *Burnout* dalam pekerjaan dipandang sebagai fenomena psikososial yang muncul sebagai respon terhadap pekerjaan yang berdasar pada paparan stress jangka panjang yang diperburuk oleh perilaku koping yang tidak efektif dan pemulihan yang tidak memadai dari stres kerja [4]. Menurut Fatim Sara [24] *Burnout* merupakan kejenuhan kerja dimana di dalamnya berkembang sindrom kelelahan baik secara fisik maupun mental yang mengakibatkan depersonalisasi dan berdampak pada penurunan presentasi kerja yang apabila hal ini tidak dapat diselesaikan dengan cepat dapat membebani pekerja dalam melakukan aktifitas dan membuat pekerja semakin tidak percaya diri dan kemampuan yang dimiliki yang pada akhirnya organisasi atau perusahaan mengalami perubahan. Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijabarkan, disimpulkan bahwa *Burnout* mengacu pada kondisi saat seseorang mmerasa benar-benar terkuras habis secara fisik, mental, dan emosional akibat stres kerja yang berkepanjangan.

Menurut Maslach and Leiter [5] indikator *burnout* ada tiga, yaitu:

1. Kelelahan emosional (*Emotional excabaustion*). Kelelahan emosional ditandai dengan pmerasaan lebih berkepanjangan baik secara fisik, mental ataupun emosional (frustasi, mmerasa gagal, bosan, sakit kepala, mudah marah dan tersinggung). Kelelalahan emosional berwujud pmerasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya pmerasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat.
2. Depersonalisasi (*cynicism*). Depersonalisasi adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi mmerasa tidak ada satu pun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti.
3. Prestasi kerja yang rendah (*low personal achievements*). Ditandai dengan menurunnya kemampuan dalam pekerjaan atau mmerasa tidak puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga pada akhirnya memicu penilaian rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri.

## 2.3 Self-efficacy

Schunk and DiBenedetto [25] menyatakan *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mempelajari atau melakukan tindakan pada tingkat yang ditentukan. Menurut Capron Puozzo and Audrin [26] *self-efficacy* mengacu pada persepsi dan keyakinan yang dimiliki individu terhadap keterampilan mereka dan bahwa mereka dapat bergerak secara efektif untuk berhasil dalam tindakan tertentu. hal ini selaras dengan pernyataan Angriani and Suhartini [27] yang menyatakan *self-efficacy* adalah suatu keyakinan individu saat mereka melakukan tugas spesifik. *Self-efficacy* dalam social ognitive theory Bandura [28] merupakan suatu penilaian mengenai kemampuan generatif yang meliputi

kognitif, sosial, dan keterampilan lainnya untuk mengatur dan melaksanakan program-program tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan yang sukses serta hasil karya yang dihargai. Bandura [28] menekankan bahwa *self-efficacy* bukan soal memiliki keterampilan, tapi juga berbentuk keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menggunakan keterampilan tersebut secara efektif dalam berbagai situasi.

Menurut Bandura [28] menyatakan bahwa ada 3 indikator *self-efficacy* yaitu:

1. Besarnya (*magnitude*). Bberkaitan dengan kesulitan tugas dapat ditangani oleh individu. *Self-efficacy* dapat ditunjukan dengan tingkat yang dibebankan pada individu terhadap tantangan dengan tingkat yang berbeda dalam rangka menuju suatu keberhasilan.
2. Keluasan (*generality*). Menunjukan seberapa luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku. Gennerality juga bberkaitan dengan tingkah laju dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya.
3. Kekuatan (*strength*). Bberkaitan dengankekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Individu mepunyai keyakinanyangkuat dan ketekunan dalam usaha yang akan dicapai meskipun terdapat kesulitan dan rintangan.

## 2.4 Resilience

*Resilience* merupakan kemampuan untuk pulih dan beradaptasi dengan baik ketika berhadapan dengan kesulitan ,ancaman, dan tantangan. Lebih tepatnya, *resilience* merupakan kapasitas individu untuk tumbuh dan berkembang meskipun berada pada situasi yang begitu sulit [29]. Menurut Cipta and Walker [30] *resilience* adalah kemampuan untuk beraptasi dan berubah untuk mengatur ulang sesuatu sambil mengatasi berbagai gangguan tersebut. Menurut Connor and Davidson [31] *resilience* adalah kemampuan untuk mencapai penyesuaian yang memadai dan positif terhadap kesulitan. Asrun and Nurendra [32] menyatakan *resilience* merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan perubahan, tuntutan, dan kekecewaan yang muncul dalam kehidupan. Beberapa individu yang diyakini memiliki tingkat *resilience* yang tinggi akan memperoleh kekuatan dari peristiwa kehidupan yang buruk [33].

Menurut Connor and Davidson [31] dimensi *resilience* terdiri dari lima aspek, yaitu :

1. *Personal Competence*. Menggambarkan sejauh mana individu memiliki kepercayaan terhadap kemampuan dirinya, berani menetapkan standar tinggi, dan memiliki kegigihan dalam menghadapi tantangan.
2. *Tolerance and Instinct*. Dimensi ini menunjukkan kemampuan seseorang untuk mempercayai intuisi dalam pengambilan keputusan, memiliki toleransi terhadap tekanan emosional seperti marah atau kecewa, serta menganggap stres sebagai bagian dari proses penguatan diri.
3. *Acceptance and Relationships*. Kemampuan individu dalam menerima perubahan secara positif serta menjalin hubungan sosial yang aman dan suportif.
4. *Control*. Sejauh mana individu mmerasa memiliki kendali atas kehidupannya sendiri, termasuk dalam hal mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah.
5. *Spirituality*. Menunjukkan bagaimana nilai-nilai spiritual, keagamaan, atau keyakinan terhadap kekuatan yang lebih tinggi dapat menjadi sumber kekuatan dalam menghadapi tekanan hidup.

Menurut Reivich [34] memaparkan tujuh aspek dari *resilience*, aspek yang dimaksud adalah sebagai berikut: regulasi emosi, kontrol impuls, optimisme, kemampuan menganalisis masalah, empati, efikasi diri, dan pencapaian.

## 3. Metode yang Diusulkan

Berdasarkan tujuan penelitian dan permasalahan yang dirumuskan, maka penelitian yang penulis buat dapat digolongkan pada penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuann untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan [35]. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Sapta Sentosa jaya Abadi Mukomuko, yang berlokasi di Desa Lubuk Pinang, Kecamatan Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu.

Variabel penelitian terdiri dari variabel endogen yaitu *Burnout* (Y), variabel eksogen yaitu *Self-efficacy* (X), dan *Resilience* (Z) yang diposisikan sebagai variabel mediasi.

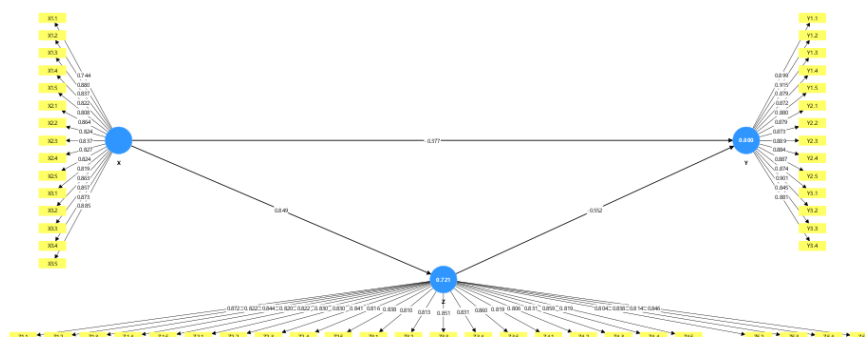
Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko yang berjumlah 90 orang. Pemilihan sampel pada penelitian menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu metode sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel [35]. Dengan demikian, ukuran sampel yang digunakan adalah 90 karyawan. Teknik pengumpulan data yang utama adalah kuesioner yang diberikan kepada responden, dengan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena sosial [35]. Data primer diperoleh langsung dari jawaban kuesioner tersebut, sedangkan data sekunder berupa data karyawan dan gambaran umum perusahaan.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi [35]. Karena variabel penelitian bersifat laten, analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS (*Partial Least Square*) [36]. Analisis PLS meliputi dua tahap: evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*) [37]. *Outer model* dievaluasi untuk menguji validitas (validitas konvergen dan diskriminan) serta reliabilitas (*composite reliability*). Selanjutnya, *inner model* digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel, yang dievaluasi dengan melihat nilai *R-square* (R<sup>2</sup>) serta pengujian hipotesis melalui prosedur *bootstrapping* untuk menentukan signifikansi pengaruh antar variabel.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Hasil

#### Pengukuran model (Outer Model)



Gambar 1 Hasil Uji Outer Model Akhir

Gambar berikut merupakan ilustrasi hasil uji validitas konvergen melalui nilai outer loading setiap indikator dalam model pengukuran. Hasil estimasi faktor loading diperoleh melalui korelasi antara instrumen dengan konstruk atau variabel yang diukur. Suatu indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai korelasi lebih dari 0,7. Selain nilai loading factor, untuk menganalisis validitas data penelitian dapat menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE). berikut adalah hasil uji validitas menggunakan nilai AVE.

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

| Average Variance Extracted (AVE) |       |
|----------------------------------|-------|
| <i>Self-efficacy</i> (X)         | 0.703 |
| <i>Burnout</i> (Y)               | 0.727 |

|                      |       |
|----------------------|-------|
| <i>Resilience(Z)</i> | 0.663 |
|----------------------|-------|

Sumber : Hasil Uji Diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk telah memiliki validitas di atas 0,5. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan melihat nilai dari composite reliability dan cronbach's alpha.

**Tabel 2. Hasil Uji Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha**

|                         | Cronbach's alpha | Composite reliability(rho_a) |
|-------------------------|------------------|------------------------------|
| <i>Self-efficacy(X)</i> | 0.970            | 0.973                        |
| <i>Burnout(Y)</i>       | 0.967            | 0.974                        |
| <i>Resilience(Z)</i>    | 0.977            | 0.980                        |

Sumber : Hasil Uji Diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Pada tabel menunjukkan bahwa nilai dari composite reliability dan cronbach's alpha untuk semua konstruknya yaitu di atas 0,7, sehingga dapat di simpulkan bahwasannya semua kontruk pada model yang diestimasi sudah reliabel.

#### Pengukuran Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel, nilai signifikan serta R-Square dari model penelitian.

**Tabel 3. Hasil Analisis R-Square**

|                      | R-square | R-square adjusted |
|----------------------|----------|-------------------|
| <i>Burnout(Y)</i>    | 0.802    | 0.797             |
| <i>Resilience(Z)</i> | 0.721    | 0.718             |

Sumber : Hasil Uji Diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Pada tabel, menunjukkan bahwa nilai R-Square variabel *burnout* diperoleh sebesar 0,802, hasil ini menunjukkan bahwa 80,2% variabel *burnout* dapat dipengaruhi oleh variabel *self-efficacy* dan *resilience*. Sedangkan untuk variabel *resilience* diperoleh 0,721, hasil menunjukkan 72,1% variabel *resilience* dapat dipengaruhi oleh variabel *self-efficacy*.

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat dan mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antar variabel. Hipotesis penelitian dapat diterima jika t-statistic >1.96.

**Tabel 4. Hasil Analisis Inner Model**

|                  | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEVI) | P values |
|------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| <b>X -&gt; Y</b> | - 0.381             | - 0.367         | 0.156                      | 2.440                    | 0.015    |
| <b>X -&gt; Z</b> | 0.849               | 0.851           | 0.044                      | 19.302                   | 0.000    |

|                  |         |         |       |       |       |
|------------------|---------|---------|-------|-------|-------|
| <b>Z -&gt; Y</b> | - 0.549 | - 0.564 | 0.155 | 3.545 | 0.000 |
|------------------|---------|---------|-------|-------|-------|

Sumber : Hasil Uji Diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Pengujian Hipotesis 1 : *Self-efficacy* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2.440 ( $>1,96$ ). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap *burnout*. Nilai koefisien jalur -0.381, berarti *self-efficacy* memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*.

Pengujian Hipotesis 2 : *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *resilience*. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistic sebesar 19.302 ( $>1,96$ ). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap *resilience*. Nilai koefisien jalur sebesar 0,849, berarti *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *resilience*.

Pengujian Hipotesis 3 : *Resilience* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistic sebesar 3.545 ( $>1,96$ ). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *resilience* terhadap *burnout*. Nilai koefisien jalur -0.549, berarti *resilience* memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*.

Hipotesis pengaruh tidak langsung merupakan hipotesis keempat dengan melihat hubungan antara *self-efficacy* terhadap *burnout* melalui *resilience* sebagai variabel mediasi.

**Tabel 5. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi**

|                      | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEVI) | P values |
|----------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| <b>X-&gt;Z-&gt;Y</b> | -0.466              | -0.482          | 0.140                      | 3.325                    | 0.001    |

Sumber : Hasil Uji Diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil t-statistic pengaruh mediasi sebesar 3.325  $> 1,96$  dengan original sampel sebesar -0.466. Hal tersebut mengidentifikasikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* yang dimediasi oleh *resilience*.

**Tabel 14. Pengaruh Total**

|                            | <b>KOEFISIEN JALUR</b> |              |                         |              |         |     |
|----------------------------|------------------------|--------------|-------------------------|--------------|---------|-----|
|                            | Pengaruh langsung      | T statistics | Pengaruh tidak langsung | T statistics | Total   | Ket |
| <b>X (SE) -&gt; Y (BO)</b> | - 0.381                | 2.440        | - 0.466                 | 3.325        | - 0.847 | Sig |
| <b>X (SE) -&gt; Z (RS)</b> | 0.849                  | 19.302       |                         |              |         |     |
| <b>Z (RS) -&gt; Y (BO)</b> | -0.549                 | 3.545        |                         |              |         |     |

Pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout* melalui *resilience* secara tidak langsung memiliki nilai koefisiennya yaitu -0.466 dengan t-statistic 3.325. Hal ini berarti hipotesis 4 diterima karena t-statistic  $3.325 > 1.96$ .

## 4.2. Pembahasan

### Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Burnout*

Hasil Analisis distribusi frekuensi variabel *self-efficacy* dengan skor rata-rata adalah 3,13 (kategori cukup). Sedangkan hasil analisis distribusi variabel *burnout* dengan skor rata-rata 3,49 (kategori cukup). Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk *self-efficacy* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *burnout*. Hal ini dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan t-statistic sebesar 2.440. Hasil ini bermakna bahwa pengaruh signifikan dan negatif antara *self-efficacy* terhadap *burnout* dapat diterima. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuannya cenderung lebih siap secara mental ketika menghadapi situasi sulit. Penemuan ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh Santarpia [38] bahwa *self-efficacy* dapat membantu individu untuk mempertahankan fungsi-fungsi regulasi negatif ditempat kerja. Penelitian Smeds et al. [18] menemukan bahwa *burnout* berhubungan dengan tingkat depresi dan stres yang lebih tinggi, serta tingkat *self-efficacy* yang lebih rendah.

### Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *resilience*

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *resilience*. Hal ini dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan t-statistic sebesar 19.302. Hasil ini bermakna bahwa pengaruh signifikan dan positif antara *self-efficacy* terhadap *resilience* dapat diterima. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi lebih cenderung memandang hambatan sebagai bagian dari proses belajar, bukan ancaman yang harus dihindari. Bandura [39] berpendapat bahwa *self-efficacy* memainkan peran kunci dalam pengembangan ketahanan. Penelitian Domínguez et al. [15] menemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara *self-efficacy* dan *resilience*.

### Pengaruh *Resilience* terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk *resilience* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *burnout*. Hal ini dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan t-statistic sebesar 3.545. Hasil ini bermakna bahwa pengaruh signifikan dan negatif antara *resilience* terhadap *burnout* dapat diterima. Temuan ini memberikan pemahaman yang penting bahwa *resilience* memiliki peran yang signifikan dalam mengurangi risiko *burnout*. Karyawan dengan ketahanan diri yang kuat umumnya lebih mampu memaknai tekanan sebagai tantangan yang dapat dihadapi. Penelitian West et al. [40] menunjukkan bahwa *Resilience* dapat menjadi faktor pelindung terhadap *burnout*. Penelitian Nituica et al. [9] menunjukkan bahwa *Resilience* berhubungan negatif dengan *burnout* dengan dukungan sosial berperan sebagai mediasi dalam hubungan ini.

### Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Burnout* dengan *Resilience* Sebagai Variabel Mediasi

*Self-efficacy* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *burnout* melalui *resilience*. Hal ini didukung dari hasil pengujian didapatkan bahwa t-statistic sebesar 3.325 yang bernilai lebih besar dari 1.96. Hal ini memperlihatkan bahwa *resilience* merupakan pemediasi pada pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout* pada karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Temuan ini menjelaskan bahwa *self-efficacy* tidak hanya secara langsung membantu mengurangi risiko *burnout*, tetapi juga bekerja secara tidak langsung melalui penguatan *resilience* karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa *resilience* dapat memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout* dan berkorelasi positif dan signifikan dengan *self-efficacy*, serta berdampak negatif terhadap *burnout* [15].

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis pada karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko, penelitian ini menyimpulkan bahwa *self-efficacy* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Keyakinan diri ini juga terbukti berpengaruh positif dalam membangun *resilience*, yang pada gilirannya juga secara signifikan mengurangi tingkat *burnout*. Temuan utama penelitian ini menegaskan bahwa *resilience* memainkan peran mediasi yang penting; *self-efficacy* yang tinggi akan memperkuat *resilience* karyawan, yang kemudian menjadi mekanisme utama dalam melindungi mereka dari risiko kelelahan kerja yang berlebihan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar perusahaan secara proaktif memperkuat *self-efficacy* dan *resilience* karyawan melalui program pelatihan, *coaching*, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif untuk mencegah *burnout*. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke industri atau perusahaan lain, menambahkan variabel relevan seperti beban kerja atau dukungan sosial, serta mempertimbangkan penggunaan metode longitudinal atau campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

## Daftar Pustaka

- [1] Kemenkeu, "Industri Kelapa Sawit Berperan Strategis bagi Perekonomian Indonesia," 2024. [Online]. Available: <https://a.kemenkeu.go.id/informasi-publik/publikasi/berita-utama/Peran-Strategis-Industri-Kelapa-Sawit>.
- [2] R. Bianchi, E. Laurent, I. S. Schonfeld, L. M. Bietti, and E. Mayor, "Memory bias toward emotional information in *burnout* and depression," *J. Health Psychol.*, vol. 25, no. 10–11, pp. 1567–1575, 2020.
- [3] A. F. Assa, "Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Burnout* Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services," *J. Ilm. Manaj. Ekon. Akunt. (MEA)*, vol. 6, no. 3, pp. 436–451, 2022.
- [4] A. B. Bakker and J. D. de Vries, "Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job *burnout*," *Anxiety, Stress and Coping*, vol. 34, no. 1, pp. 1–21, 2021.
- [5] C. Maslach and M. P. Leiter, "*Burnout*," in *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*, 2016, pp. 351–357.
- [6] W. B. Schaufeli, S. Desart, and H. De Witte, "*Burnout* assessment tool (Bat)—development, validity, and reliability," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 17, no. 24, pp. 1–21, 2020.
- [7] WHO, "Burn-out an 'occupational phenomenon': International Classification of Diseases," 2019. [Online]. Available: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
- [8] P. M. Muchinsky, "Emotions in the workplace: the neglect of organizational behavior," *J. Organ. Behav.*, vol. 21, no. 7, pp. 801–805, 2000.
- [9] C. Nituica *et al.*, "Factors influencing *resilience* and *burnout* among resident physicians - a National Survey," *BMC Med. Educ.*, vol. 21, no. 1, pp. 1–9, 2021.
- [10] S. S. Y. Ching *et al.*, "Stressors and coping of nursing students in clinical placement: A qualitative study contextualizing their *resilience* and *burnout*," *Nurse Educ. Pract.*, vol. 42, p. 102690, 2020.
- [11] Y. Wang and Y. Wang, "The Interrelationship Between Emotional Intelligence, *Self-efficacy*, and *Burnout* Among Foreign Language Teachers: A Meta-Analytic Review," *Front. Psychol.*, vol. 13, Jun. 2022.
- [12] M. Makara-Studzińska *et al.*, "Perceived stress and *burnout* syndrome: A moderated mediation model of *self-efficacy* and psychological comfort among polish air traffic controllers," *J. Air Transp. Manag.*, vol. 96, 2021.
- [13] S. Hatuina, S. Mujanah, and A. Fianto, "Pengaruh *Burnout* dan *Self-efficacy* Terhadap Organizational citizenship behavior dan Kinerja Karyawan pada PT. Kelapa Sawit Kabupaten Sambas Kalimantan Barat," *Transformasi Manageria J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 4, no. 1, 2024.
- [14] J. V. Y. Nainggolan, "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan PTPN IV Kebun Pabatu," *Jurnal Psikologi*, 2023.
- [15] H. Galindo-Domínguez, M. Pegalajar, and J.-D. Uriarte, "Mediator and moderator effect of *resilience* between *self-efficacy* and *burnout* amongst social and legal sciences faculty members," *Rev. de Psicodidáctica (English ed.)*, vol. 25, no. 2, pp. 127–135, 2020.
- [16] A. Bandura, *Social Foundations of thought and action*. Englewood Cliff, 1986.
- [17] R. S. Muthi Afifah, "Hubungan antara *Self-efficacy* dengan Stress Kerja pada Karyawan CV. Berdikari Putra Abadi," *J. Ilm. Bimbingan, Konseling Undiksha*, vol. 12, no. 2, pp. 205–213, 2021.
- [18] M. R. Smeds *et al.*, "*Burnout* and its relationship with perceived stress, *self-efficacy*, depression, social support, and programmatic factors in general surgery residents," *Am. J. Surg.*, vol. 219, no. 6, pp. 907–912, 2020.
- [19] S. Lund *et al.*, "Jurnal Bedah Amerika," vol. 222, pp. 1158–1162, Sep. 2021.
- [20] C. C. Lebares *et al.*, "*Burnout* and Stress Among US Surgery Residents: Psychological Distress and *Resilience*," *J. Am. Coll. Surg.*, 2017.
- [21] F. Muhammad, S. Bahri, and H. Zuliani, "Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Resiliensi Remaja Di SMA Banda Aceh," *J. Bimbingan Dan Konseling*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2018.
- [22] P. C. Pattynama, R. Sahrani, and P. H. Heng, "Peran Regulasi Diri Dalam Belajar Dan Keterlibatan Akademik Terhadap Intensi Mengundurkan Diri Dengan Resiliensi Sebagai Mediator," *J. Muara Ilmu Sos. dan Seni*, vol. 3, no. 2, p. 307, 2019.
- [23] H. Cheng, Y. Fan, and H. Lau, "An integrative review on job *burnout* among teachers in China: Implications for Human Resource Management," *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 34, no. 3, pp. 529–561, 2023.
- [24] Fatin Sara, *Pengaruh Burnout Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*. 2021.
- [25] D. H. Schunk and M. K. DiBenedetto, *Self-efficacy and human motivation*, 1st ed. Elsevier Inc., 2021.
- [26] I. Capron Puozzo and C. Audrin, "Improving *self-efficacy* and creative *self-efficacy* to foster creativity and learning in schools," *Think. Skills Creat.*, vol. 42, Jul. 2021.
- [27] R. Angriani and E. Suhartini, "Pengaruh Beban Kerja Dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan Di Rs Islam Faisal Makassar," *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, vol. 5, no. 1, pp. 61–79, 2024.

- [28] A. Bandura, "Reflections on *self-efficacy*," *Adv. Behav. Res. Ther.*, vol. 1, no. 4, pp. 237–269, 1978.
- [29] D. A. Puspitasari and M. M. H., "Hubungan Tingkat *Self-efficacy* Guru dengan Tingkat *Burnout* pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya," *Jurnal Pendidikan dan Perkembangan*, vol. 3, no. 1, pp. 59–68, 2014.
- [30] H. Jurjewicz, "How spirituality leads to *resilience* a case study of immigrants," *Eur. J. Sci. Theol.*, vol. 12, no. 4, pp. 17–25, 2016.
- [31] K. M. Connor and J. R. T. Davidson, "Development of a new *Resilience* scale: The Connor-Davidson *Resilience* scale (CD-RISC)," *Depress. Anxiety*, vol. 18, no. 2, pp. 76–82, 2003.
- [32] M. Asrun and A. M. Nurendra, "Meningkatkan Resiliensi Masyarakat Yang Terkena Phk Di Masa Pandemi Dengan Perspektif Psikologi Islam," *Motiva J. Psikol.*, vol. 4, no. 1, p. 32, 2021.
- [33] S. Grover and A. Furnham, "Does emotional intelligence and *resilience* moderate the relationship between the Dark Triad and personal and work *burnout*?" *Pers. Individ. Dif.*, vol. 169, Mar. 2021.
- [34] K. Reivich, *The resilience factor : 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Montclair, NJ: Bright & Happy Books, LLC, 2002.
- [35] Sugiyono, *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 2nd ed. Bandung: Alfabeta, 2024.
- [36] S. Y. Budiarsi, "Pendampingan Pengenalan Program Sem-Pls Pada Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Surabaya," *PeKA J. Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 3, no. 2, pp. 126–134, 2020.
- [37] A. M. Musyaffi, H. Khairunnisa, and D. K. Respati, *Konsep Dasar Struktural Equatin Model-Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SMARTPLS*. Pascal Books, 2022.
- [38] F. P. Santarpia, C. Consiglio, and L. Borgogni, "On the roots of interpersonal strain at work: The role of *burnout* and social *self-efficacy*," *Pers. Individ. Dif.*, vol. 231, Jul. 2024.
- [39] A. Bandura, "Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective.," *Asian J. Soc. Psychol.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–26, 1999.
- [40] C. P. West *et al.*, "Resilience and *Burnout* among Physicians and the General US Working Population," *JAMA Netw. Open*, vol. 3, no. 7, pp. 1–11, 2020.