

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka memuat teori-teori yang menjadi dasar atau landasan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, *grand theory* yang digunakan adalah Manajemen, *middle range theory* yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia dan *applied theory* yang digunakan adalah *self-efficacy*, *work life balance*, *job stress* dan *burnout*.

##### 2.1.1. Manajemen

Manajemen adalah serangkaian kegiatan yang saling berkaitan, meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Semua aktivitas ini dilakukan untuk menetapkan serta mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Pada dasarnya, manajemen bertujuan untuk mengatur jalannya kegiatan agar dapat berjalan efektif sesuai dengan target yang telah ditentukan. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila mampu mengembangkan, mengelola, dan membagi tugas, wewenang, serta tanggung jawab kepada pihak-pihak terkait sehingga tercipta kerja sama yang berkesinambungan.

##### 2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Secara etimologis, Manajemen (Inggris: *Management*) berasal dari Bahasa Latin “*Manus*” yang berarti tangan. Dalam bahasa Italia yaitu “*Maneggiare*” yang

berarti mengendalikan (khususnya: mengendalikan kuda), yang diadopsi dari bahasa Prancis *Manege* yang berarti kepemilikan kuda. Kemudian Perancis mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi “*menagement*” yang berarti seni melaksanakan dan mengatur.

Menurut George R. Terry dalam (M. Yusuf *et al.*, 2023), mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengendalian, dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan menggunakan orang dan sumber daya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Andrew F. Sikula yang dialih bahasakan oleh Malayu S. P Hasibuan (2020), menyatakan bahwa:

*“Management in general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating, and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficiencreation of some product or service.”* Artinya: Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan rangkaian proses yang meliputi perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan berbagai aktivitas dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### **2.1.1.2.Fungsi-fungsi Manajemen**

Karena manajemen merupakan sebuah seni untuk mencapai tujuan, sudah dapat dipastikan didalamnya ada beberapa tahapan yang harus dilakukan untuk memperoleh target tertentu. Secara garis besar, ada enam langkah dalam proses manajemen atau lima fungsi manajemen di antaranya *planning*, *organizing*, *actuating*, *directing*, *coordinating* dan *controlling*.

1. *Planning* atau perencanaan, yaitu penetapan tujuan dan strategi yang cocok demi mewujudkan tujuan yang dimaksud.
2. *Organizing* atau pengorganisasian, yakni pengaturan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.
3. *Actuating* atau penggerakan, yaitu pemberian motivasi dan arahan kepada anak buah supaya mereka mampu menyelesaikan tugas serta memberikan upaya maksimal demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.
4. *Directing* atau penggerakan, yakni pemberian petunjuk dan bimbingan kepada anak buah dalam melaksanakan tugas.
5. *Coordinating* atau koordinasi, yaitu pengkoordinasian kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak demi mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama.

6. *Controlling* atau pengendalian, yakni pemantauan dan pengevaluasian yang dilakukan dalam rangka memeriksa apakah pelaksanaan tugas mampu berkontribusi positif terhadap tercapainya tujuan.

### **2.1.1.3. Pentingnya Manajemen**

Manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Peran penting tersebut dapat dikelompokkan ke dalam beberapa bagian, di antaranya:

1. Peran Jembatan Antarpribadi (*Interpersonal roles*) adalah peranan-peranan yang melibatkan hubungannya dengan orang lain (para bawahan dan orang-orang diluar organisasi) dan aktivitas lainnya yang bersifat seremonial dan simbolis. Tiga peran yang tergabung didalamnya kelompok ini adalah panutan (*figurehead*), pimpinan (*leader*), dan penghubung (*liaison*).
2. Peran Penyambung Informasi (*Informational roles*) adalah aktivitas-aktivitas pengumpulan, penerimaan, dan penyampaian informasi. Tiga peran yang berada dikelompok ini adalah pengawasan (*monitor*), penyebar berita (*disseminator*), dan juru bicara (*spokesperson*).
3. Peran Pengambil Keputusan (*Decisional roles*) mencakup hal-hal yang terkait dengan pengambilan keputusan dan penentuan pilihan. Empat peran yang didalam kelompok ini adalah pengusaha (*entrepreneur*), pengentas kendala (*disturbance handler*), pengalokasian sumber daya (*resource allocator*), dan perunding (*negotiator*).

4. Peran Perencanaan dengan mengidentifikasi tujuan, menentukan strategi, dan mengatur sumber daya agar dapat mencapai tujuan tersebut. Perencanaan yang baik membantu perusahaan menjadi lebih terarah dan dapat mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis.
5. Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia, melalui mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, memberikan pengembangan karir, dan memastikan adanya penghargaan yang layak bagi karyawan yang berprestasi. Pengembangan sumber daya manusia membantu meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan, sehingga berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam organisasi, baik di sektor bisnis maupun non-profit. Sumber Daya Manusia tidak hanya mengacu pada karyawan secara formal, tetapi juga pada potensi manusia yang dapat berkontribusi dalam berbagai bidang. Manajemen berperan penting dalam mengatur karakter, perilaku, dan prinsip individu dalam organisasi agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien

#### **2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang strategis dalam suatu organisasi yang merupakan pengembangan dari konsep tradisional tentang pengelolaan tenaga kerja secara efektif yang menuntut pemahaman

mendalam mengenai perilaku manusia serta keterampilan dalam mengelola sumber daya tersebut.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Afandi (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan.

Sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020), menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).”

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri dan memaksimalkan karyawan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.1.2.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen SDM menurut Hasibuan (2012) dalam (Antonius *et al.*, 2024) terdiri dari beberapa fungsi, diantaranya:

#### 1. Perencanaan Kebutuhan

Proses ini bertujuan merencanakan kebutuhan organisasi agar terpenuhi kebutuhan akan karyawan dalam suatu unit kerja di perusahaan.

#### 2. Pengorganisasian

Melakukan penyusunan struktur organisasi dan *job description* dalam menjalankan tugas pekerjaan.

#### 3. Pengarahan

Aktivitas ini mengarahkan karyawan dalam bekerja sama agar tujuan perusahaan dan karyawan tercapai. Serta melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam menjalankan budaya kerja yang menjadi visi dan misi organisasi atau perusahaan.

#### 4. Pengendalian

Aktivitas ini untuk memastikan karyawan mematuhi semua peraturan dan tata tertib organisasi sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, efektif dan sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengadaan Karyawan

Merupakan suatu proses untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan memiliki kompetensi berdasarkan kriteria pekerjaan melalui proses *recruitment, selection, placement, orientasi*.

#### 6. Pengembangan Karyawan

Dilakukan melalui peningkatan kompetensi baik teknis maupun non-teknis dalam perilaku dan sikap karyawan melalui pendidikan dan latihan yang diadakan oleh perusahaan sendiri atau melalui kerjasama dengan mitranya.

#### 7. Kompensasi

Sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap karyawan yang telah bekerja, perusahaan memberikan kompensasi langsung maupun tidak langsung dalam bentuk gaji, insentif, lembur maupun dalam bentuk natura.

#### 8. Pengintegrasian

Organisasi wajib untuk menyamakan persepsi akan tujuan utama organisasi dan karyawan melalui cara menyatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawan sehingga terjadi keharmonisan dalam kerjasama yang saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan Karyawan

Salah satu contoh yang dapat yaitu melalui peminjaman modal untuk memenuhi kebutuhan karyawan melalui beberapa kriteria yang ditetapkan oleh organisasi agar karyawan tetap setia ke organisasi/perusahaan untuk tetap bekerja sampai dengan memasuki pensiun.

#### 10. Kedisiplinan Karyawan

Manajemen memastikan dengan melakukan monitoring ke karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma sosial, salah satu contoh

kedisiplinan diantaranya terkait dengan absensi, kesopanan dalam berbusana dan lainnya.

#### 11. Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya perusahaan tidak menginginkan adanya pemutusan hubungan kerja, hal ini terkait dengan biaya dalam mendapatkan karyawan serta biaya pesangon. Namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah atau dihalangi oleh organisasi. Alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja dapat dikarenakan adanya keinginan karyawan itu sendiri, selesainya kontrak kerja, pensiun dan berdasarkan keputusan manajemen yang disebabkan karyawan tidak memiliki kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya setelah dilakukan proses pendidikan dan latihan atau disebabkan hal-hal lainnya.

#### **2.1.2.3.Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Untuk meningkatkan perhatian terhadap pengelolaan SDM, diperlukan fungsi MSDM yang berfokus pada pengaturan serta penetapan kepegawaian, yang meliputi berbagai aspek, antara lain:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requitment*, dan *job evaluation*.

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man on the right place and on the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan kesadaran perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cerdas undang-undang perburuan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan kita pada khususnya.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi kerja.

Secara umum, beberapa alasan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia, di antaranya:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia berperan dalam merencanakan dan melaksanakan strategi pengelolaan tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan bisnis perusahaan.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran kunci dalam pelatihan dan pengembangan karyawan.
3. Manajemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk menarik dan merekrut karyawan yang berkualitas.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan karyawan.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia juga berperan dalam mengelola kompensasi dan tunjangan karyawan.

### **2.1.3. *Self-Efficacy***

*Self-efficacy* atau efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang biasanya akan memberikan pengaruh pada individu tersebut dalam menentukan suatu tindakan atau pengambilan keputusan yang bertujuan untuk mencapai sesuatu atau beberapa hal yang mungkin akan hadir di masa yang akan datang.

#### **2.1.3.1. Pengertian *Self-Efficacy***

Menurut Badeni (2014) dalam (Yunita dan Nurti, 2022) dijelaskan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan pribadi mengenai seberapa baik diri sendiri dapat mengerjakan tugas atau suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi.

Menurut teori Bandura (1997) dalam (Nur dan Dewi, 2018), menjelaskan bahwa:

*“Perceived self efficacy refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the course of action required to produce given attainments”*. *Self-efficacy* atau efikasi diri merupakan persepsi individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang diharapkan. Keyakinan efikasi diri mempengaruhi pilihan tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. Individu dengan efikasi diri tinggi memilih melakukan usaha lebih besar dan pantang menyerah.

Menurut Afifah dan Kusuma (2021) dalam (Arif Sahin *et al.*, 2024), *self-efficacy* adalah keyakinan pada diri seseorang untuk menyusun, menemukan, dan mengerjakan suatu tugas hingga tujuan dapat tercapai.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri merupakan persepsi individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dianggap penting guna mencapai suatu tujuan. Persepsi ini mencakup keyakinan seseorang dalam memahami tindakan yang perlu diambil serta kesiapan emosional untuk melaksanakannya.

#### **2.1.3.2.Sumber *Self-Efficacy***

Menurut Bandura (1997) dalam (Nur dan Dewi, 2018), menyatakan bahwa efikasi diri dapat diperoleh, dipelajari dan dikembangkan dari empat sumber informasi. Adapun sumber-sumber efikasi diri tersebut antarlain:

1. Pengalaman Langsung dan Prestasi yang Pernah Dicapai (*Enactive Attainment and Performance Accomplishment*). Ini merupakan sumber utama efikasi diri karena berdasarkan pengalaman pribadi. Ketika seseorang berhasil meraih suatu prestasi, keyakinannya terhadap kemampuannya sendiri akan meningkat. Keberhasilan ini mendorong individu untuk tetap tekun dan berusaha keras dalam menghadapi tantangan, sehingga kemungkinan untuk gagal dapat diminimalkan.
2. Pengalaman Melalui Pengamatan (*Vicarious Experience*). Seseorang dapat membangun efikasi diri dengan mengamati keberhasilan orang lain. Jika individu merasa bahwa dirinya memiliki kemampuan yang setara atau

bahkan lebih unggul dari orang yang diamatinya, maka ia akan terdorong untuk percaya bahwa dirinya juga bisa melakukan hal serupa. Efektivitas model ini meningkat apabila terdapat kesamaan antara individu dengan orang yang diamati, baik dalam hal karakter, tingkat kesulitan tugas, kondisi situasi, maupun hasil yang dicapai oleh model.

3. Dukungan Verbal atau Motivasi Lisan (*Verbal Persuasion*). Keyakinan diri juga bisa diperoleh melalui dorongan atau sugesti dari orang lain yang meyakinkan bahwa individu mampu menghadapi tantangan. Bentuk motivasi ini bisa mendorong seseorang untuk lebih bersemangat dalam mencapai tujuan. Namun, efikasi diri yang terbentuk dari persuasi ini biasanya tidak bertahan lama, terutama jika individu mengalami kejadian negatif yang mengguncang secara emosional.
4. Kondisi Fisik dan Emosional (*Physiological State and Emotional Arousal*). Keadaan emosional dan fisik seseorang juga turut memengaruhi efikasi diri. Rasa cemas, ketegangan berlebih, atau kondisi fisik yang lemah sering kali dianggap sebagai tanda akan terjadinya kegagalan. Individu biasanya lebih optimis dalam situasi yang tenang dan bebas dari tekanan atau keluhan fisik. Oleh karena itu, efikasi diri yang tinggi biasanya ditandai dengan rendahnya stres dan kecemasan, sedangkan efikasi diri yang rendah berkaitan erat dengan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.

### **2.1.3.3.Faktor-faktor yang Memengaruhi *Self-Efficacy***

Bandura (1997) dalam (Nur dan Dewi, 2018) menyatakan bahwa tinggi rendahnya efikasi diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi yang disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu, antara lain:

1. Jenis Kelamin. Menurut Zimmerman (dalam Bandura, 1997), laki-laki cenderung lebih percaya diri dibandingkan perempuan. Perempuan sering meremehkan diri sendiri karena pengaruh stereotip bahwa mereka lebih sulit memahami pelajaran. Pandangan ini dapat menurunkan efikasi diri perempuan, meskipun pada beberapa bidang pekerjaan mereka bisa lebih unggul dari laki-laki.
2. Usia. Semakin tua seseorang, biasanya semakin banyak pengalaman hidup yang dimiliki. Pengalaman ini membantu meningkatkan kesiapan dan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan.
3. Tingkat Pendidikan. Pendidikan formal memberikan pengetahuan dan keterampilan yang membentuk efikasi diri. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin besar peluangnya untuk belajar mengatasi masalah dan membangun rasa percaya diri.
4. Pengalaman. Pengalaman kerja mendukung terbentuknya efikasi diri melalui proses pembelajaran dan adaptasi. Lama bekerja tidak selalu menjamin efikasi diri meningkat, karena hal ini juga dipengaruhi oleh cara individu merespons keberhasilan maupun kegagalan.

#### **2.1.3.4. Proses-proses yang Memengaruhi *Self-Efficacy***

Menurut Bandura (1997) dalam (Nur dan Dewi, 2018), proses psikologis dalam efikasi diri yang turut berperan dalam diri manusia ada empat, yakni proses kognitif, motivasional, afeksi dan proses pemilihan/seleksi.

1. Proses Kognitif, merupakan proses berpikir yang mencakup memperoleh, mengatur, dan menggunakan informasi. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memikirkan keberhasilan dan merancang langkah untuk mencapainya. Sebaliknya, mereka yang efikasinya rendah lebih fokus pada kemungkinan gagal. Persepsi terhadap kemampuan diri juga menentukan seberapa besar komitmen terhadap tujuan pribadi.
2. Proses Motivasi. Keyakinan terhadap kemampuan diri memengaruhi seberapa besar seseorang termotivasi, termasuk dalam menetapkan tujuan, usaha yang dikeluarkan, dan ketahanan menghadapi rintangan. Bandura menjelaskan tiga teori motivasi:
  - Atribusi penyebab, di mana individu dengan efikasi tinggi menganggap kegagalan disebabkan kurangnya usaha, bukan kurangnya kemampuan.
  - Harapan hasil, bahwa seseorang akan bertindak sesuai keyakinannya terhadap hasil yang bisa dicapai.
  - Teori tujuan, yaitu penetapan tujuan dapat meningkatkan motivasi.
3. Proses Afektif. Berkaitan dengan pengaturan emosi dan stres. Individu dengan efikasi diri tinggi biasanya mampu mengendalikan stres karena mereka percaya bisa menghadapi situasi sulit. Sebaliknya, individu yang

merasa tak mampu cenderung cemas, pesimis, dan memandang situasi sebagai ancaman.

4. Proses Seleksi, merujuk pada kemampuan individu memilih aktivitas dan situasi yang sesuai dengan kapasitasnya. Keyakinan terhadap kemampuan membuat individu lebih terbuka pada tantangan, sehingga bisa berkembang dalam hal keterampilan, minat, dan relasi sosial.

#### **2.1.3.5. Dimensi dan indikator *Self-Efficacy***

Menurut Bandura (1986) dalam (Nur dan Dewi, 2018), perbedaan efikasi diri pada setiap individu terletak pada tiga aspek/komponen, yaitu: *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *strength* (kekuatan keyakinan), dan *generality* (generalitas).

1. *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuannya. Indikatornya adalah:
  - a. Yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan
  - b. Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.
2. *Strength* (kekuatan keyakinan), yaitu aspek yang berkaitan dengan kekuatan keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat

dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya, pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang. Indikatornya adalah:

- a. Yakin mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
- b. Yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas.

3. *Generality* (generalitas), yaitu hal yang berkaitan dengan luas cakupan tingkah laku diyakini oleh individu mampu dilaksanakan. Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya bergantung pada pemahaman kemampuan dirinya, baik yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu maupun pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi. Indikatornya adalah:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range luas/sempit.
- b. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

#### **2.1.4. *Work Life Balance***

*Work life balance* merupakan perubahan terminology dari *work family balance* atau *work family conflict* yang pertama kali digunakan sebagai bentuk konflik antar peran di mana terdapat tekanan dari peran kerja dan peran keluarga. Namun, beberapa tahun lalu perubahan terminology tersebut memperluas cakupan dari *work family balance*, di mana selain keluarga, seseorang juga harus memperhatikan peran-peran lain dalam kehidupan personal dan professional mereka untuk mencapai berbagai tujuan dalam kehidupan seseorang.

#### **2.1.4.1. Pengertian *Work Life Balance***

Menurut McDonald *et al.* (2005) dalam (Rondonuwu *et al.*, 2018), *work life balance* merupakan perasaan puas akan keterlibatannya di dalam pekerjaan, di mana peran tersebut seimbang dengan peran lain di luar pekerjaannya.

Menurut teori yang diungkapkan oleh Clark (2020) dalam (Nilawati *et al.*, 2024), *work life balance* adalah suatu konsep yang menjelaskan cara individu mengelola lingkungan kerja dan keluarga serta batasan antara keduanya untuk mencapai keseimbangan.

Sedangkan menurut Singh dan Khanna (2011) dalam (Rondonuwu *et al.*, 2018) menyatakan *work life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan suatu keadaan di mana individu tersebut mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, serta tanggung jawab lainnya. Sehingga, tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktivitas serta loyalitas terhadap pekerjaan.

#### 2.1.4.2. Komponen *Work Life Balance*

Menurut Clark (2020) dalam (Nilawati *et al.*, 2024) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator yang dapat digunakan dalam mengukur *work life balance* antara lain:

1. *Border*, merupakan batasan yang tegas dalam menjalani suatu peran dan dibagi menjadi dua jenis, yaitu batasan fisik dan batasan temporal. Batasan fisik ditentukan oleh lokasi di mana aktivitas atau peran dilaksanakan, seperti pekerjaan kantor yang dilakukan di kantor dan mengurus anak yang dilakukan di rumah. Sementara itu, Batasan temporal ditetapkan berdasarkan waktu pengerjaannya, misalnya jam kerja kantor dari pukul 08.00 hingga 16.00, dan mengurus rumah dari pukul 17.00 hingga 21.00.
2. *Permeability*, adalah batasan psikologis antara pasangan Ketika menjalankan lebih dari satu peran dalam satu waktu. Contohnya, suami dapat diizinkan untuk mengangkat telepon dari istri agar dapat pulang ke rumah dan membantu merawat anak yang sedang sakit. *Permeabilitas* menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dalam menjalankan peran yang berbeda dalam situasi tertentu.
3. *Flexibility*, merupakan perluasan peran yang dapat dilakukan di tempat lain tanpa mengubah makna dan teknis pelaksanaan peran tersebut. Misalnya, seorang administrator dapat melakukan pekerjaannya di rumah dengan menerapkan metode *work from home* selama pandemi.
4. *Blending*, adalah kesepakatan yang terjadi dalam mengurus rumah tangga dan pekerjaan. Ini menciptakan titik kompromi di mana pekerjaan dan

kehidupan pribadi dapat berjalan selaras tanpa mengorbankan salah satu di antaranya. Misalnya, suami dan istri sepakat untuk makan siang bersama atau menjemput anak di *childcare* pada jam tertentu.

Selanjutnya, Rincy dan Panchanatham (2010) mengemukakan empat komponen dalam mengukur *Work-Life Balance* (WLB):

1. *Intrusion of personal life into work* (IPLW): sejauh mana kehidupan pribadi (keluarga) individu mengganggu pekerjaannya. Misalnya, menunda pekerjaan karena tanggung jawab rumah tangga, yang dapat mengurangi performa kerja.
2. *Intrusion of work into personal life* (IWPL): sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (keluarga). Misalnya, kesulitan mengatur waktu pekerjaan yang berdampak pada interaksi keluarga.
3. *Work enhancement by personal life* (WEPL): sejauh mana peningkatan performa kerja disebabkan oleh kehidupan pribadi. Contohnya, kepercayaan diri yang meningkat karena kehidupan pribadi yang memuaskan.
4. *Personal life enhancement by work* (PLEW): sejauh mana peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) disebabkan oleh pekerjaan. Misalnya, kebiasaan tepat waktu di tempat kerja membawa dampak positif pada kualitas kehidupan pribadi

### 2.1.4.3. Faktor-faktor tercapainya *Work Life Balance*

Poulose dan Susdarsan (2014) dalam (Nilawati *et al.*, 2024) terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi tercapainya *work life balance*, yakni:

1. Faktor Individu (*Individual factors*): faktor individu melibatkan aspek-aspek internal individu, seperti kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional. Ini mencakup karakteristik pribadi yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.
2. Faktor Organisasi (*Organizational factors*): faktor organisasi mencakup elemen-elemen yang berasal dari lingkungan kerja dan dapat memengaruhi *work life balance* individu. Beberapa faktor organisasi yang disorot melibatkan dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, tingkat stres pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, beban peran, dan pengaruh teknologi di tempat kerja.
3. Faktor Sosial (*Societal factors*): faktor sosial bersumber dari interaksi individu dengan lingkungan sosial, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini mencakup dukungan dari pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, serta tuntutan pribadi dan keluarga yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
4. Faktor-faktor lainnya: faktor-faktor lainnya melibatkan variabel variabel di luar faktor individu, organisasi, dan masyarakat yang tidak dapat diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori sebelumnya. Faktor faktor

tersebut mencakup umur, jenis kelamin, status pernikahan, status orangtua, pengalaman kerja, tingkat jabatan karyawan, jenis pekerjaan, tingkat pendapatan, dan jenis keluarga.

#### **2.1.4.4. Manfaat *Work Life Balance***

Manfaat menerapkan *work life balance* (WLB) dapat membawa konsekuensi yang beragam, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi dan masyarakat. Poulose dan Susdarsan (2014) dalam (Nilawati *et al.*, 2024) mengidentifikasi dua jenis manfaat yang dapat diperoleh pekerja ketika mereka konsisten dalam menerapkan *work life balance* antaralain:

##### 1. Manfaat terkait dengan pekerjaan (*Work-related Outcomes*):

- Penurunan tingkat ketidakhadiran dan pergantian posisi pekerja: keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi tingkat absensi dan pergantian posisi pekerja, karena pekerja merasa lebih puas dan terpenuhi.
- Peningkatan produktivitas kerja: karyawan yang dapat mencapai *work life balance* yang baik cenderung lebih produktif, karena mereka dapat fokus dan berkontribusi secara optimal di tempat kerja.
- Meningkatnya kepuasan kerja: keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif.

##### 2. Manfaat yang tidak terkait dengan pekerjaan (*Non work-related Outcomes*):

- Kepuasan hidup pribadi: penerapan *work life balance* yang berhasil dapat memberikan kepuasan hidup pribadi, karena individu merasa lebih seimbang dan terpenuhi dalam berbagai aspek kehidupannya.
- Kepuasan keluarga: keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi pada kepuasan keluarga, karena pekerja memiliki waktu dan energi yang cukup untuk berinteraksi dan berpartisipasi dalam kehidupan keluarga.
- Kepuasan dalam kehidupan pernikahan: penerapan *work life balance* dapat membantu memperkuat hubungan pernikahan dengan menciptakan keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- Peningkatan kualitas kehidupan keluarga: karyawan yang mencapai *work life balance* yang baik dapat memberikan dampak positif pada kualitas kehidupan keluarga secara keseluruhan, karena mereka dapat memberikan perhatian dan dukungan yang cukup kepada anggota keluarga.

#### **2.1.4.5. Dimensi dan indikator *Work Life Balance***

Menurut McDonald *et al.* (2005) dalam (Rondonuwu *et al.*, 2018) indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* terdiri dari:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu

yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara komitmen suatu psikologis individu dan dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-

teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

### **2.1.5. *Job Stress* (Stres Kerja)**

Konsep stres kerja terus mengalami perkembangan, baik dalam konteks penelitian maupun praktik manajemen. Namun, secara umum stres kerja muncul karena adanya kesenjangan antara tuntutan tugas atau pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

#### **2.1.5.1. Pengertian *Job Stress* (Stres Kerja)**

Menurut Mangkunegara (2013) dalam (Ida Ayu K. R. K *et al.*, 2024), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Masih dalam (Ida Ayu K. R. K *et al.*, 2024) menurut Ganster dan Rosen (2021), stres kerja adalah reaksi individu terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya, yang dapat menyebabkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta kinerja dan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Gibson (2013) dalam (Agustinus dan Nadiyah, 2022), stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat dirumuskan bahwa pengertian stres kerja adalah suatu ketegangan yang muncul dari interaksi pekerja dengan pekerjaan mereka yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang kemudian berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi kerja mereka.

#### **2.1.5.2.Sumber *Job Stress***

Enam penyebab stres menurut Cartwright *et. al.* (2010) dalam (Ida Ayu K. R. K *et al.*, 2024) yaitu:

1. Kondisi kerja yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja adalah kondisi dimana mereka bekerja, seperti kebisingan, debu, bau, kelembaban dan suhu.
2. Masalah hubungan kerja adalah kehadiran pekerja dalam bekerja. Jika seseorang tidak melakukannya dengan baik, itu tandanya dia sedang stres.
3. Penyebab stres terkait pekerjaan bergantung pada peran seseorang dalam organisasi. Tugas dan tanggung jawab mental dalam bekerja lebih berat dibandingkan tugas fisik.
4. Kondisi perkembangan lapangan kerja adalah kondisi yang menjadikan masyarakat tidak aktif. Anda mungkin merasa bahwa Anda tidak cukup baik atau tidak memenuhi harapan.
5. Faktor yang mempengaruhi perasaan karyawan dalam bekerja antara lain gaya manajemen dan suasana kantor. Faktor-faktor tersebut dapat

menyulitkan karyawan dalam berkomunikasi dan berinteraksi satu sama lain.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku seseorang adalah hal-hal seperti kepribadiannya serta permasalahan yang dihadapinya.

Sedangkan menurut Robin (2012) dalam (Ida Ayu K. R. K *et al.*, 2024), tiga penyebab stres diantaranya:

1. Faktor Lingkungan, lingkungan kerja yang tidak pasti dapat menimbulkan stres dan mengganggu produktivitas.
  - Ketidakpastian Ekonomi: Karyawan merasa tertekan ketika pengeluaran meningkat tetapi pendapatan tetap.
  - Ketidakpastian Politik: Birokrasi yang rumit dan situasi politik yang tidak stabil dapat menambah beban kerja.
  - Ketidakpastian Teknologi: Perubahan teknologi yang cepat membuat karyawan kesulitan beradaptasi, karena keterampilan mereka bisa jadi tidak relevan.
2. Faktor Organisasi, lingkungan organisasi dapat memicu stres melalui berbagai aspek:
  - Tuntutan Tugas: Kurangnya informasi atau struktur kerja yang tidak jelas menyulitkan karyawan.
  - Tuntutan Antarpribadi: Hubungan yang kurang harmonis di tempat kerja menambah tekanan, terutama bagi yang butuh dukungan sosial.

- Struktur Organisasi: Banyaknya aturan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan bisa memicu stres.
- Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan otoriter atau penuh tekanan menciptakan budaya kerja yang menekan.
- Tahap Organisasi: Masa transisi atau kemunduran organisasi membuat karyawan merasa tidak aman.

3. Faktor Individu, stres juga dipengaruhi oleh kondisi pribadi dan karakter individu.

- Masalah Keluarga: Konflik dalam rumah tangga sering berdampak ke pekerjaan.
- Masalah Ekonomi: Kesulitan finansial membuat karyawan tidak fokus.
- Kepribadian: Sifat pribadi seperti pemalu atau kurang termotivasi dapat meningkatkan kerentanan terhadap stres.

#### **2.1.5.3. Faktor-faktor yang memengaruhi *Job Stress***

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi *job stress* diantaranya:

1. Beban Kerja Berlebihan. Stres timbul saat karyawan diberi terlalu banyak tugas dalam waktu terbatas atau di luar kapasitasnya, apalagi jika jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan beban yang ada. Hal ini dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja.
2. Ketidakamanan Kerja. Ketidakpastian mengenai kelangsungan pekerjaan, akibat posisi kerja yang tidak jelas, restrukturisasi, atau perampangan organisasi, dapat memicu stres yang signifikan bagi karyawan.

3. Kurangnya Kontrol. Minimnya otonomi dalam bekerja, pengawasan yang kaku, serta tidak fleksibelnya jam kerja, menyebabkan karyawan merasa tidak memiliki kendali atas tugas maupun keseimbangan hidup, yang berujung pada frustrasi dan kecemasan.
4. Konflik Antarpribadi. Perbedaan kepribadian, gaya komunikasi, atau cara kerja dapat memicu konflik antar karyawan. Ketegangan ini dapat mengganggu suasana kerja dan berdampak pada kinerja serta kesehatan mental individu.
5. Tekanan Waktu. *Deadline* yang sempit dan tugas yang menumpuk tanpa manajemen waktu yang baik dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan berkurangnya waktu istirahat. Ketidakmampuan mengatur prioritas turut memperparah tekanan tersebut.

#### **2.1.5.4. Gejala-gejala *Job Stress***

Sunyoto dan Burhanuddin (2015) dalam (Ida Ayu K. R. K *et al.*, 2024), mengkategorikan gejala stres kerja menjadi tiga gejala, yaitu:

1. Gejala Fisiologis. Stres dapat memengaruhi kondisi fisik seperti perubahan metabolisme, peningkatan tekanan darah, sakit kepala, hingga risiko penyakit jantung. Sebuah penelitian menemukan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menimbulkan stres.
2. Gejala Psikologis. Gejalanya mencakup kecemasan, mudah marah, gelisah, dan kesulitan berkonsentrasi. Ketidakjelasan peran atau beban kerja yang berlebihan bisa memicu stres mental dan frustrasi.

3. Gejala Perilaku. Orang yang mengalami stres, selain perubahan kebiasaan makan, merokok, minum alkohol, tertawa, cemas, gangguan tidur dan perubahan dalam performa serta keputusan kerja.

#### **2.1.5.5. Dimensi dan indikator *Job Stress***

Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Ida Ayu K. R. K *et al.*, 2024), indikator stres kerja karyawan diantaranya:

1. Konflik peran, hal ini merupakan bentuk perselisihan pendapat pada individu.
2. Beban kerja, hal ini merupakan ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki dengan tugas yang diberikan atasan.
3. Hubungan di tempat kerja, banyaknya pekerjaan akan sangat membebani karir seseorang.
4. Pengembangan karir, ini adalah *shock* terapi yang membuat karyawan kaget saat berganti pekerjaan dan tidak terbiasa dengan tempat kerja baru.

#### **2.1.6. *Burnout***

Kondisi *burnout* terkadang sulit untuk dijelaskan karena bukan kondisi medis. Menurut kamus psikologi *American Psychological Association* (APA), *burnout* didefinisikan sebagai kelelahan fisik, emosional atau mental, disertai dengan penurunan motivasi, penurunan kinerja dan sikap negatif pada diri sendiri dan orang lain.

### **2.1.6.1. Pengertian *Burnout***

Menurut Siagian (2009) (dalam Nurjanah *et al.*, 2024), *burnout* didefinisikan sebagai kondisi yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta kelelahan fisik akibat stres yang tidak teratasi.

Sedangkan menurut (Ivancevich dalam Nurjanah *et al.*, 2024), *burnout* adalah suatu proses psikologis yang disebabkan oleh stres yang tidak terlepas dari pekerjaan. Ini menyebabkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan penurunan pencapaian.

Sementara itu, menurut (Leiter & Maslach dalam Roslina Alam, 2022), *burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rasa penurunan personal, prestasi, yang terjadi pada individu yang bekerja dengan orang-orang dalam kapasitas yang sama.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi.

### **2.1.6.2. Konsep-konsep *Burnout***

Konsep kelelahan kerja (*burnout*) menurut (Moore dalam Roslina Alam, 2022), meliputi:

1. Konsep Tedium. Tedium adalah kondisi, fisik, emosi, dan kelelahan mental dalam jangka panjang yang disebabkan karena situasi yang terlalu banyak hal negatif diban-dingkan hal positifnya. Dalam hal ini, keadaan

seorang pekerja dimana pekerjaannya menuntut banyak, tanpa dapat memberikan reward yang sepadan.

2. Konsep Kelelahan Kerja (*Job Burnout*). Kelelahan kerja adalah tekanan emosi secara konstan atau berulang-ulang yang diakibat-kan karena keterlibatan orang banyak dalam jangka waktu yang lama. Pada literatur-literatur dijelaskan bahwa kelelahan kerja banyak dialami oleh pekerja *public services*, seperti perawat, polisi, jasa sosial (*social service*). Maslach dan Jackson, (1981) mendefinisi-kan kelelahan kerja menjadi tiga komponen, yaitu: sindrom psikologi karena kelelahan emosi, depersonalisasi (insensitif dan kasar), dan menjadi kurang ramah (untuk seorang pekerja *human service*).
3. Konsep Schaufeli. Schaufeli merevisi konsep kelelahan kerja, dimana konsep ini diaplikasikan pada skala yang lebih luas, tidak hanya pekerja dalam *public services* yang berinteraksi dengan banyak orang secara konstan. Schaufeli mempunyai komponen yang terinspirasi dari Maslach dan Jackson, yaitu kelelahan (*exhaustion*), sinisme dan berkurangnya efektifitas profesional.

### **2.1.6.3.Faktor-faktor penyebab *Burnout***

Moore (2000) (dalam Roslina Alam, 2022), mengemukakan beberapa penyebab yang mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*) antara lain:

1. Pekerjaan yang berlebihan (*job overload*), kekurangan sumber daya manusia yang kompeten mengakibatkan menumpuknya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak.
2. Kekurangan waktu, batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan terkadang tidak masuk akal. Pada saat si karyawan hendak mendiskusikan masalah tersebut dengan atasannya, si atasan bukannya memberi solusi pemecahan namun seringkali memberikan tugas tugas baru yang harus dikerjakan.
3. Konflik peran (*role conflict*), biasanya terjadi antar karyawan dengan jenjang posisi yang berbeda, yang seringkali disebabkan oleh otoritas yang dimiliki oleh peran atau jabatan tersebut.
4. Ambiguitas peran (*role ambiguity*), tidak jelasnya deskripsi tugas yang harus dikerjakan seringkali membuat para karyawan mengerjakan sesuatu pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh karyawan tersebut kalau ditilik dari sisi keahlian maupun posisi pekerjaannya.

#### **2.1.6.4.Dampak *Burnout* pada pekerja**

Secara khusus, dampak dari *burnout* pada pekerja menurut Leiter & Maslach (2005) (dalam Roslina Alam, 2022) adalah:

- a. *Burnout is Lost Energy*. Burnout menyebabkan stres berat, kelelahan, sulit tidur, dan menarik diri dari lingkungan, yang menurunkan performa dan produktivitas kerja.

- b. *Burnout is Lost Enthusiasm*. Pekerja kehilangan minat dan antusiasme terhadap pekerjaannya, menurunkan kreativitas dan hasil kerja.
- c. *Burnout is Lost Confidence*. Kurangnya energi dan keterlibatan membuat pekerja merasa tidak efektif, meragukan kemampuannya, dan berdampak pada motivasi, kepuasan kerja, hingga niat untuk resign.

#### **2.1.6.5. Dimensi dan indikator *Burnout***

Menurut Leiter & Maslach (1997) (dalam Roslina Alam, 2022) menyebutkan ada tiga dimensi dari burnout, yaitu:

- a. *Exhaustion*

*Exhaustion* merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas.

- b. *Cynicism*

*Cynicism* merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja merasakan *cynicism* (sinis), mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. *Cynicism* juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja.

c. *Ineffectiveness*

*Ineffectiveness* merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian ini, peneliti menelaah beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan topik yang akan dibahas. Penelitian-penelitian tersebut dijadikan rujukan untuk memahami keterkaitan antara variabel *self-efficacy*, *work life balance*, *job stress* dan *burnout*. Selain itu, penelitian terdahulu juga dimanfaatkan untuk mengidentifikasi *research gap* yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang telah dianalisis antara lain:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Farhana Fauziah, Sri Seviandini, Sandi Nasrudin Wibowo. (2024). Judul: <i>The Relationship Between Self Efficacy, Work Life Balance and Work Overload on</i>	Kelelahan emosional yang dialami oleh siswa yang bekerja paruh waktu secara signifikan dipengaruhi oleh kelebihan beban kerja, kesemibangan kehidupan kerja dan efikasi diri	Meneliti pengaruh <i>self-efficacy</i> dan <i>work life balance</i> terhadap <i>burnout</i> , serta menggunakan responden mahasiswa yang bekerja	Menggunakan <i>work overload</i> sebagai variabel independen, tidak menggunakan variabel mediasi

No.	Nama, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Emotional Exhaustion of Students Who Work Part Time</i></p> <p>Sumber: <i>Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)</i> Vol.4, No. 3 (June) 2024: 715-728</p>			
2	<p>Brigitta Liberty Winata, Nina Nurhasanah. (2022).</p> <p>Judul: Pengaruh <i>Work Life Balance, Self-Efficacy</i>, Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Burnout</i> Pada Mahasiswa Yang Bekerja.</p> <p>Sumber: <i>Feedforward: Journal of Human Resource</i> Vol. 2, No. 2, September 2022 Faculty of Economics and Business Pelita Harapan University</p>	<p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Burnout</i>, sedangkan <i>Self-Efficacy</i> dan Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>Burnout</i>. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap <i>Burnout</i>.</p>	<p>Meneliti pengaruh <i>self-efficacy</i> dan <i>work life balance</i> terhadap <i>burnout</i> pada mahasiswa yang bekerja.</p>	<p>Menambahkan komitmen organisasional sebagai variabel independen, sedangkan penelitian ini menggunakan <i>job stress</i> sebagai variabel mediasi</p>
3	<p>Sri Ayu Sadaria, Ahmad Razak, Nur Akmal. (2024)</p> <p>Judul: Pengaruh Efikasi Diri terhadap <i>Academic Burnout</i> pada Mahasiswa yang Bekerja di Kota Makassar</p> <p>Sumber: <i>Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial</i> Volume 2, Nomor 3, Oktober 2024, Halaman 24-30</p>	<p>Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap <i>burnout</i> akademik dengan korelasi negatif pada mahasiswa yang bekerja di kota Makassar</p>	<p>Meneliti pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap <i>burnout</i> pada mahasiswa yang bekerja</p>	<p>Fokus pada <i>academic burnout</i>, tidak ada variabel <i>work life balance</i> atau <i>job stress</i>.</p> <p>Lokasi penelitian</p>

No.	Nama, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	<p>Yusuf Andi, Hadi Sunaryo, M. Khoirul Anwarudin. (2020)</p> <p>Judul: Pengaruh Dukungan Sosial, <i>Self-Esteem</i> Dan <i>Self-efficacy</i> Terhadap <i>Burnout</i> Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang)</p> <p>Sumber: e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma</p>	<p>Variabel dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap <i>burnout</i> mahasiswa, variabel <i>self-esteem</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> mahasiswa. Dan variabel <i>self-efficacy</i> berpengaruh negatif terhadap <i>burnout</i> mahasiswa</p>	<p>Membahas <i>self-efficacy</i> sebagai faktor yang menurunkan <i>burnout</i>.</p>	<p>Menambahkan variabel lain (dukungan sosial dan <i>self-esteem</i>). Tidak membahas <i>work life balance</i> atau <i>job stress</i></p>
5	<p>Jessica Pramesti Pranoto, Doddy Hendro Wibowo. (2023)</p> <p>Judul: Peran <i>self efficacy</i> terhadap <i>burnout</i> yang dimoderatori jenis kelamin pada mahasiswa bekerja paruh waktu</p> <p>Sumber: Jurnal Psikologi Udayana 2023, Vol.10, No.1, 286-296</p>	<p>Adanya peran negatif <i>self efficacy</i> terhadap <i>burnout</i>. Peranan tersebut berkontribusi lebih kuat pada laki-laki (2,87%) daripada perempuan (1,52%)</p>	<p>Meneliti hubungan <i>self-efficacy</i> terhadap <i>burnout</i> pada mahasiswa bekerja</p>	<p>Menggunakan variabel moderasi yakni jenis kelamin, bukan variabel mediasi</p>
6	<p>Devi Permatasari, Leny Latifah, Parid Rilo Pambudi. (2021)</p> <p>Judul: <i>Studi Academic Burnout</i> dan <i>Self-Efficacy</i> Mahasiswa</p>	<p>Adanya hubungan negatif yang signifikan antara <i>Self-efficacy</i> terhadap <i>Academic Burnout</i> pada mahasiswa Universitas PGRI Kanjuruhan Malang</p>	<p>Fokus pada hubungan <i>self-efficacy</i> dan <i>burnout</i></p>	<p>Hanya dua variabel, tidak membahas <i>work life balance</i> atau <i>job stress</i></p>

No.	Nama, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber: Jurnal Prakarsa Paedagogia Vol. 4 No. 2, Desember 2021 Hal. 373-384			
7	Mella Aprilia Andini, Amanda Pasca Rini, Nindia Pratitis. (2024)  Judul: <i>Academic Burnout</i> pada Mahasiswa Pekerja: Peranan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial  Sumber: Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia Volume: 2 No. 1, Maret 2024 Hal.: 91 - 103	Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dan <i>academic burnout</i> . Semakin tinggi efikasi diri, semakin rendah kecenderungan mengalami <i>burnout</i> dan sebaliknya	Meneliti efikasi diri terhadap <i>burnout</i> pada mahasiswa pekerja	Tidak menyertakan <i>work life</i> <i>balance</i> atau <i>job stress</i> sebagai variabel
8	Fitria Maharani, Mahathir Muhammad, Defia Riski Anggarini. (2024)  Judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Bandar Lampung  Sumber: Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 15 No. 2, Juni 2024, Hal. 176-185	Kinerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja dan manajemen waktu, tetapi tidak secara signifikan oleh stres kerja	Meneliti stres kerja sebagai variabel	Variabel dependennya adalah kinerja dan tidak meneliti <i>self-</i> <i>efficacy</i> atau <i>work life</i> <i>balance</i>  Lokasi penelitian
9	Sukardi, Lilik Hari Santoso, Eko Agus Darmadi. (2023)  Judul: Dampak Kuliah Sambil Bekerja Terhadap Aktifitas	Kuliah sambil bekerja dapat menurunkan motivasi belajar, menghambat penyelesaian tugas karena keterbatasan waktu, meningkatkan	Membahas mahasiswa yang bekerja	Tidak meneliti <i>self-efficacy</i> , <i>work life</i> <i>balance</i> , <i>job</i> <i>stress</i> dan <i>burnout</i>

No.	Nama, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Belajar Mahasiswa Di Politeknik Tri Mitra Karya Mandiri  Sumber: Jurnal IKRAITH-HUMANIORA Vol 7 No 1 Maret 2023	ketidakhadiran, serta menurunkan intensitas dan efektivitas belajar mahasiswa		
10	Ilham Khairi Siregar, Sefni Rama Putri. (2020)  Judul: Hubungan <i>Self-Efficacy</i> dan Stres Akademik Mahasiswa  Sumber: CONSILIUM Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan	Stress akademik dapat meningkatkan <i>self-efficacy</i> mahasiswa sebesar 7,5%, dikarenakan tekanan yang dihasilkan dari kondisi stress akademik dapat membentuk persepsi mahasiswa siap menghadapi tantangan yang semakin besar kedepannya	Meneliti <i>self-efficacy</i>	Tidak membahas <i>burnout</i> atau <i>work life balance</i> serta fokus pada stres akademik
11	Misfihilatud Zahra, Zahratul Aini, Ayu Cahya Ningsih, Riski Nuwansa, Zaujatul Amna. (2024)  Judul: Gambaran <i>Burnout</i> Pada Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu Di Banda Aceh  Sumber: <i>Syiah Kuala Psychology Journal</i> , 2 (1), 2024	Mahasiswa yang bekerja paruh waktu mengalami <i>burnout</i> yang sangat tinggi. Data menunjukkan bahwa sebanyak 91,3 persen mahasiswa pekerja paruh waktu berada pada level <i>burnout</i> tingkat tinggi, sedangkan 8,7 persen lainnya mengalami <i>burnout</i> tingkat sedang.	Meneliti <i>burnout</i> pada mahasiswa yang bekerja	Studi deskriptif, tidak menguji pengaruh <i>self-efficacy</i> , <i>work life balance</i> maupun <i>job stress</i>
12	Naila El Hamra, Puti Archianti Widiasih. (2024)  Judul: Gambaran <i>Work-Life Balance</i> Mahasiswa yang Bekerja di Sektor FnB	Mahasiswa memiliki strategi untuk menjaga <i>work life balance</i> , namun tetap mengalami berbagai kesulitan seperti manajemen waktu dan beban tanggung jawab ganda.	Meneliti <i>work life balance</i> pada mahasiswa yang bekerja	Tidak menguji hubungan dengan <i>burnout</i> , <i>self efficacy</i> maupun <i>job stress</i>

No.	Nama, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber: Wacana Vol.16, No.2, Juli 2024, pp. 110 - 121			
13	Anjarsari Candra Fatmana, Eko Hardi Ansyah. (2024)  Judul: Hubungan Antara <i>Self Efficacy</i> Dengan Stres Akademik Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  Sumber: Psikologia: Jurnal Psikologi Vol 11 (2024): January	Variabel <i>self-efficacy</i> dan stress akademik pada mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo memiliki hubungan yang negatif. Hubungan negatif ini dapat diartikan jika <i>self efficacy</i> semakin tinggi maka tingkat stress akademik akan semakin rendah, begitupun sebaliknya	Meneliti variabel <i>self-efficacy</i> pada mahasiswa	Tidak meneliti variabel <i>work life balance</i> . Lokasi penelitian
14	Naufal Farros Arrafi, Hermien Laksmiwati. (2024)  Judul: Pengaruh <i>Academic Self Efficacy</i> terhadap <i>Academic Burnout</i> pada Mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Surabaya  Sumber: Character Jurnal Penelitian Psikologi 2024, Vol. 11, No.02 (1198-1209)	Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada <i>academic self efficacy</i> dan <i>academic burnout</i>	Meneliti pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap <i>burnout</i>	Fokus pada <i>academic burnout</i> , tanpa <i>work life balance</i> atau <i>job stress</i> serta respondennya mahasiswa psikologi Universitas Negeri Surabaya  Lokasi penelitian
15	Andika Parnomo Putra, Indri Heri Susanti, Tri Sumarni. (2022)  Judul: Hubungan <i>Academic Self Efficacy</i> Dengan Kejadian <i>Academic Burnout</i> Pada Mahasiswa Farmasi	Terdapat hubungan <i>academic self efficacy</i> dengan kejadian <i>academic burnout</i> pada mahasiswa dengan <i>p value</i> 0,000 dengan koefisien korelasi sebesar -0,468	Meneliti <i>self-efficacy</i> dan <i>burnout</i> pada mahasiswa	Hanya dua variabel, tidak mencakup <i>work life balance</i> atau <i>job stress</i> serta respondennya mahasiswa farmasi

No.	Nama, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber: <i>Community of Publishing in Nursing</i> , Volume 10, Nomor 6, Desember 2022 Hal 598			
16	Septriyana Orpina, Sowanya Ardi Prahara. (2019)  Judul: <i>Self-efficacy dan Burnout Akademik pada Mahasiswa yang Bekerja</i>  Sumber: <i>Indonesian Journal of Educational Counseling</i> , 2019, Vol. 3 No. 2, Page: 119-130	Terdapat hubungan yang negatif antara <i>academic self-efficacy</i> dengan <i>academic burnout</i> pada mahasiswa yang bekerja	Meneliti <i>self-efficacy</i> dan <i>burnout</i> pada mahasiswa yang bekerja	Tidak meneliti <i>work life balance</i> atau <i>job stress</i>
17	Sandya Ni'matus Sholichah & Siti Ina Savira. (2021)  Judul: Hubungan antara <i>Self Efficacy</i> dengan <i>Academic Stress</i> saat Pandemi  Sumber: Volume 8, Nomor 07. Tahun 2021, Character: Jurnal Penelitian Psikologi	Terdapat hubungan antara <i>self efficacy</i> dengan <i>academic stress</i> . Dimana saat <i>academic stress</i> meningkat maka <i>self efficacy</i> juga meningkat, begitu juga sebaliknya.	Meneliti <i>self-efficacy</i> pada mahasiswa	Tidak meneliti <i>work life balance</i> dan <i>job stress</i> . Waktu penelitian pada saat pandem
18	Fauzan Ahmad Alfajri, Cempaka Putrie Dimala & Anggun Pertiwi. (2024)  Judul: <i>Academic Burnout Pada Mahasiswa Pekerja: Peran Dukungan Sosial Dan Self-Efficacy Sebagai Mediator</i>	Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan akademik, namun berpengaruh signifikan terhadap <i>self-efficacy</i> . Selain itu, <i>self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kelelahan akademik	Meneliti <i>self-efficacy</i> pada mahasiswa pekerja	Variabel <i>self-efficacy</i> dijadikan sebagai variabel mediator

No.	Nama, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber: <i>Jurnal Social Library</i> , 4 (3) November (2024) ISSN 2776-1592			
19	Nabila Alya Sagita, Erik Saut H. Hutahaean, Adi Fahrudin. (2023)  Judul: <i>Academic Self Efficacy</i> pada Mahasiswa Yang Sambil Bekerja  Sumber: <i>Jurnal Fusion</i> Vol 3 No 10, Oktober 2023	Terdapat korelasi negatif yang signifikan antara <i>academic self- efficacy</i> dan <i>academic burnout</i> . Semakin tinggi kepercayaan diri akademik, semakin rendah tingkat kelelahan akademik pada mahasiswa yang bekerja	Meneliti <i>self- efficacy</i> pada mahasiswa yang bekerja	Tidak meneliti <i>work life balance</i> atau <i>job stress</i>
20	Mohamad Rizki Afiansyah. Agung Nugroho Adi. (2014)  Judul: Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout Pada Saat Covid-19  Sumber: <i>Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi</i> Volume 3 No 2 2024	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout</i> dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap <i>burnout</i> .	Meneliti <i>job stress</i> sebagai faktor penyebab <i>burnout</i>	Konteksnya adalah masa pandemi Covid-19 dan responden tidak spesifik mahasiswa

Sumber: data diolah peneliti, 2025

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout*, pengaruh *work life balance* terhadap *burnout*, pengaruh *job stress* terhadap *burnout* dan pengaruh *self-efficacy* dan *work life balance* terhadap *burnout*. Selain itu dalam kerangka pemikiran terdapat paradigma penelitian dan penelitian terdahulu yang menjadi acuan bagi peneliti.

### **2.3.1. Pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout***

Menurut teori Bandura (1997) dalam (Nur dan Dewi, 2018), keyakinan efikasi diri mempengaruhi pilihan tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. Individu dengan efikasi diri tinggi memilih melakukan usaha lebih besar dan pantang menyerah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Brigitta L. Winata dan Nina Nurhasanah (2022) yang mengemukakan bahwa *self-Efficacy* berpengaruh negatif terhadap *burnout*, artinya *self-Efficacy* seorang mahasiswa tinggi maka akan semakin rendahnya mengalami *Burnout* dikarenakan mahasiswa itu yakin dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga mahasiswa itu bisa mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, mahasiswa dengan *self-efficacy* yang tinggi akan lebih mampu mengatasi tekanan akademik maupun pekerjaan, sehingga risiko mengalami *burnout* akan lebih rendah.

### **2.3.2. Pengaruh *work life balance* terhadap *burnout***

Memiliki *work life balance* yang baik akan memungkinkan individu merasa lebih puas dengan kehidupan secara keseluruhan, baik dalam pekerjaan maupun aspek pribadi. Kepuasan ini mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout* karena individu merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam kegiatan yang mereka lakukan (Maslach & Leiter, 2016). Masih dari hasil penelitian oleh Brigitta L. Winata dan Nina Nurhasanah (2022) bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *burnout*, yang berarti bahwa mahasiswa yang tidak bisa membagi

waktunya dengan baik dan lama kelamaan akan mengalami *burnout*, sehingga tugas-tugas kampus maupun tugas pekerjaan akan terbengkalai.

### **2.3.3. Pengaruh *job stress* terhadap *burnout***

*Job stress* adalah tekanan yang dirasakan seseorang akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau kondisi kerja yang tidak mendukung. Ketika seseorang mengalami *job stress* secara terus-menerus, hal ini dapat menyebabkan kelelahan, baik secara fisik, emosional, maupun mental. Kondisi tersebut lama-kelamaan akan memicu *burnout* yaitu keadaan di mana individu merasa lelah, kehilangan semangat dan tidak lagi memiliki motivasi untuk menjalankan tugasnya.

Semakin tinggi tingkat *job stress* yang dialami seseorang, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya *burnout*. Hal ini terjadi karena individu merasa tidak mampu mengatasi tekanan yang ada, sehingga mengalami kelelahan yang berkepanjangan. Selain itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat membuat individu merasa frustrasi, cemas, dan kehilangan rasa percaya diri, yang memperparah kondisi *burnout*.

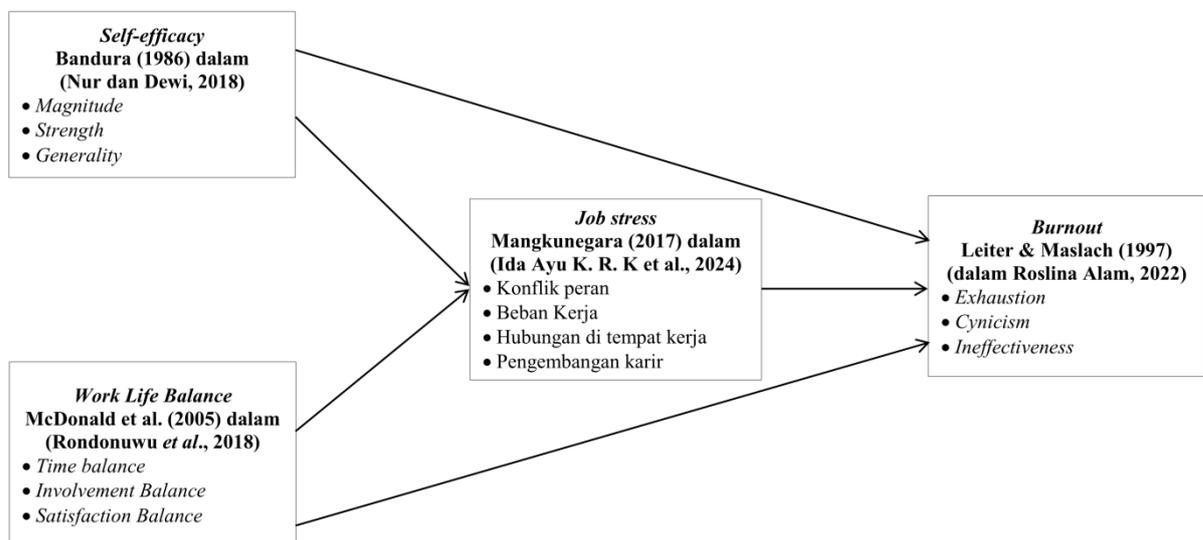
### **2.3.4. Pengaruh *self-efficacy* dan *work life balance* terhadap *burnout***

Jika seseorang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi dan mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan lebih efektif dalam mengurangi stres yang bisa memicu *burnout*. *Self-efficacy* memberikan rasa kontrol terhadap tugas-tugas yang menantang, sementara *work*

*life balance* memberikan kesempatan untuk istirahat dan relaksasi. Kedua faktor ini bekerja bersama untuk mencegah *burnout*, karena *self-efficacy* mengurangi kecemasan mengenai kemampuan diri dalam menghadapi pekerjaan, sementara *work life balance* mencegah kelelahan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

## 2.4. Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2020: 72), paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang digunakan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka bentuk paradigma dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan hubungan kausal (sebab akibat) antara empat variabel diantaranya:

1. *Self-efficacy*: merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi tantangan. Peneliti menggunakan teori Bandura (1986) dalam (Nur dan Dewi, 2018) yang memiliki indikator *magnitude*, *strength* dan *generality*. Dalam paradigma ini diasumsikan semakin tinggi *self-efficacy*, maka semakin rendah *burnout*. Dan semakin tinggi *self-efficacy*, maka semakin rendah *job stress*.
2. *Work life balance*: menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan kehidupan pribadi dan akademik atau bekerja. Dalam penelitian ini menggunakan teori McDonald *et al.* (2005) dalam (Rondonowu *et al.*, 2018) dengan indikator *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*.
3. *Job stress*: diartikan sebagai tekanan atau ketegangan yang dirasakan karena beban tugas, tuntutan waktu atau konflik peran. Dalam penelitian ini, *job stress* berperan sebagai variabel mediasi yang dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan *work life balance*. Adapun teori yang digunakan menurut Mangkunegara (2017) dalam (Ida Ayu K. R. K *et al.*, 2024) dengan indikator konflik peran, beban kerja, hubungan di tempat kerja dan pengembangan karir.
4. *Burnout*: merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik dan mental akibat tekanan berkepanjangan, terutama dalam konteks akademik dan pekerjaan. *Burnout* menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Teori yang digunakan

menurut Leiter & Maslach (1997) dalam (Roslina Alam, 2022) dengan indikator *exhaustion*, *cynicism* dan *ineffectiveness*.

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. *Self-efficacy* berpengaruh negatif terhadap *job stress* pada mahasiswa kelas reguler sore FEB UNPAS.
2. *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap *job stress* pada mahasiswa kelas reguler sore FEB UNPAS.
3. *Self-efficacy* berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada mahasiswa kelas reguler sore FEB UNPAS.
4. *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada mahasiswa kelas reguler sore FEB UNPAS.
5. *Job stress* berpengaruh positif terhadap *burnout* pada mahasiswa kelas reguler sore FEB UNPAS
6. Terdapat pengaruh dari *self-efficacy* dan *work life balance* terhadap *burnout* dengan *job stress* sebagai variabel mediasi pada Mahasiswa aktif kelas reguler sore FEB UNPAS, baik secara parsial maupun simultan.