

# PERAN SELF-EFFICACY TERHADAP BURNOUT PADA KARYAWAN YANG BEKERJA SECARA HYBRID

Karunia Mulya Firdauzy Ahsan

Universitas Negeri Yogyakarta

DOI. <https://doi.org/10.52472/jci.v8i2.606>

Journal of Correctional Issues  
2025, Vol.8 (2)  
Politeknik Ilmu  
Pemasyarakatan

Review  
08-12-2025

Accepted  
16-12-2025

## Abstract

The world of work has undergone a significant paradigm shift, especially after the COVID-19 pandemic. The hybrid work model, which combines remote work with in-office interactions, has been widely adopted by various organizations as a strategic adaptation. This study aims to determine the role of self-efficacy on burnout in employees working in a hybrid system. The research method used a quantitative approach with 160 respondents selected through an accidental sampling technique. The research instruments included the Burnout Scale, Self-Efficacy Scale, and Hybrid Working Scale. Data were analyzed using linear regression with the help of the JAMOVI program. The results showed that self-efficacy and hybrid work systems did not significantly influence burnout ( $p > 0.05$ ), with an  $R^2$  value of 0.00823, meaning that only 0.8% of the variation in burnout can be explained by these two variables. This finding suggests that other factors beyond self-efficacy and hybrid working have a greater influence on the emergence of burnout.

## Keywords :

Burnout, Hybrid Working, Employee, Self-Efficacy.

## Abstrak

Dunia kerja telah mengalami pergeseran paradigma signifikan, terutama setelah pandemi COVID-19. Model kerja *hybrid*, yang memadukan fleksibilitas kerja jarak jauh dengan interaksi di kantor, telah diadopsi secara luas oleh berbagai organisasi sebagai strategi adaptasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *self-efficacy* terhadap *burnout* pada karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan 160 responden yang dipilih melalui teknik *accidental sampling*. Instrumen penelitian meliputi Skala *Burnout*, Skala *Self-Efficacy*, dan Skala *Hybrid Working*. Data dianalisis menggunakan regresi linear dengan bantuan program JAMOVI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan sistem kerja *hybrid* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ( $p > 0,05$ ), dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,00823, yang berarti hanya 0,8% variasi *burnout* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lain di luar *self-efficacy* dan *hybrid working* lebih berpengaruh terhadap munculnya *burnout*.

## Kata kunci :

Efikasi Diri, Karyawan Kelelahan, Kerja Hibrida.

## Pendahuluan

Dunia kerja telah mengalami pergeseran paradigma signifikan,

terutama setelah pandemi COVID-19. Model kerja *hybrid*, yang memadukan fleksibilitas kerja jarak jauh dengan interaksi di kantor, telah diadopsi secara luas oleh berbagai organisasi sebagai strategi adaptasi (Kniffin et al., 2021). Model ini menjanjikan peningkatan kepuasan karyawan dan keseimbangan hidup-kerja yang lebih baik (Wang et al., 2021). Namun, seiring dengan berbagai keuntungannya, model *hybrid* juga menghadirkan kompleksitas dan tantangan baru yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.

Model ini menawarkan fleksibilitas, namun juga meningkatkan resiko *burnout*. *Self-efficacy* menjadi faktor penting yang berperan dalam ketahanan terhadap stres kerja. Perubahan model kerja pasca-pandemi telah mendorong banyak organisasi di Indonesia mengadopsi sistem kerja *hybrid*. Model ini membawa tantangan baru terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, khususnya dalam bentuk *burnout* dan menurunnya *self-efficacy*. *Burnout* didefinisikan sebagai kelelahan emosional, sinisme, dan berkurangnya efikasi profesional (Maslach & Leiter, 2021). Sebaliknya, *self-efficacy* berperan

sebagai faktor protektif yang mendukung individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan (Bandura, 2012).

Sistem kerja *hybrid* muncul sebagai solusi adaptif pasca pandemi. Henderson & Walsh (2021) mendefinisikan kerja *hybrid* sebagai model yang mengkombinasikan kerja remote dan tatap muka secara terstruktur. Model ini membawa implikasi signifikan terhadap pola komunikasi organisasi, menciptakan kebutuhan akan sistem komunikasi yang lebih fleksibel dan adaptif (Lekatompessy et al., 2022). Sistem kerja *hybrid* telah menghadirkan tantangan dan peluang baru dalam konteks komunikasi organisasi. Menurut Zhang et al. (2021), lebih dari 70% perusahaan global saat ini menerapkan model kerja *hybrid* dalam berbagai bentuk. Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi aspek operasional organisasi, tetapi juga secara fundamental mengubah dinamika komunikasi internal dan eksternal perusahaan (Lekatompessy et al., 2022).

Maslach & Leiter (2021) mengatakan bahwa *burnout* merupakan perasaan lelah secara berlebihan baik secara fisik, mental maupun emosional, sikap negatif terhadap pekerjaan dan menurunnya kompetensi diri, motivasi kerja dan

produktivitas kerja. Burnout dapat mempengaruhi hubungan ditempat kerja dengan menyebabkan perselisihan pribadi dan menganggu alur kerja (Rizal et al., 2023). Menurut Maslach & Leiter (2016), *Burnout* bisa menular dan melanggengkan diri melalui interaksi sosial ditempat kerja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya burnout, Maslach mengatakan ada enam faktor yang mempengaruhi burnout yaitu beban kerja, kontrol, hadiah, komunitas, keadilan, dan nilai.

Dalam pengaturan kerja *hybrid*, beberapa faktor dapat memperburuk risiko *burnout*:

1. Batasan yang Kabur: Fleksibilitas lokasi kerja seringkali mengaburkan batas antara kehidupan profesional dan pribadi, mendorong karyawan untuk terus-menerus "tersedia," yang dapat menyebabkan kelelahan emosional kronis (Gensler et al., 2021). Helen
2. Kurangnya Interaksi Sosial: Meskipun ada periode kerja di kantor, frekuensi interaksi tatap muka yang lebih rendah dibandingkan model tradisional dapat mengurangi dukungan sosial informal dan rasa kebersamaan, berkontribusi pada

perasaan isolasi dan depersonalisasi (Charalampous et al., 2022). Kathrine

3. Tuntutan Manajemen Diri yang Tinggi: Karyawan dituntut untuk lebih mandiri dalam mengelola waktu, tugas, dan prioritas mereka dalam lingkungan *hybrid*, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan beban kognitif berlebih dan penurunan rasa pencapaian (Heinen & Langner, 2022). Michael Penelitian yang dilakukan oleh Diffa et al. (2024). kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan ketika karyawan merasakan kelelahan pada saat bekerja karena lonjakan konsumen yang cukup tinggi. Namun karyawan UMKM kuliner Waroeng Spesial Sambal (SS), Rocket Chicken, dan Ayam goreng Bu Tatik di Kota Magelang sudah siap menghadapi lonjakan konsumen dengan penuh tanggung jawab. Karyawan telah diberi istirahat yang cukup sehingga tidak merasakan letih, kelelahan mental, dan menjaga emosi ketika menghadapi konsumen.

Berbagai studi empiris telah mendukung hubungan antara model kerja baru dan *burnout*. Sebuah tinjauan sistematis oleh Veldman et al. (2022)

menemukan bahwa meskipun kerja jarak jauh (komponen kunci dari model *hybrid*) menawarkan otonomi yang lebih besar, hal itu juga dapat terkait dengan peningkatan kelelahan kerja jika tidak diimbangi dengan struktur dan dukungan yang memadai. Penelitian oleh Airi et al. (2022) secara spesifik menunjukkan bahwa kurangnya dukungan manajerial dan beban kerja yang tinggi dalam skema kerja *hybrid* berkorelasi positif dengan tingkat *burnout* yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Temuan-temuan ini menggarisbawahi bahwa adaptasi terhadap model *hybrid* tanpa perhatian yang memadai terhadap kesejahteraan karyawan dapat secara signifikan meningkatkan kerentanan terhadap *burnout*.

*Self-efficacy*, yang didefinisikan oleh Bandura sebagai keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu, memiliki peran penting dalam konteks kerja hybrid. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengatasi tantangan dan mencapai tujuan meskipun dalam situasi yang sulit (Bandura, 2012). *Self-efficacy* adalah

representasi mental dan kognitif individu atas realitas, yang terbentuk oleh pengalaman pengalaman masa lalu dan masa kini, dan disimpan dalam memori. Dalam jangka panjang keyakinan ini mempengaruhi cara-cara sosialisasi yang akan dilakukan serta cara pandang seseorang terhadap kualitas diri sendiri yang baik atau yang buruk (Pajares, 2022)

Mengingat ancaman nyata *burnout* yang diperparah oleh kompleksitas model kerja *hybrid*, standing point utama adalah bahwa peningkatan dan penguatan *self-efficacy* karyawan merupakan faktor protektif yang fundamental dan esensial dalam mitigasi resiko *burnout* di era kerja *hybrid*.

*Self-efficacy* sebagaimana dikemukakan oleh Bandura (1997) adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam suatu situasi atau untuk melaksanakan tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih gigih dalam menghadapi tantangan, memiliki ketahanan yang lebih baik terhadap stres, dan memandang rintangan sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai ancaman yang tidak dapat ditembus.

Dalam konteks kerja *hybrid* yang menuntut adaptasi dan manajemen diri yang tinggi, *self-efficacy* yang kuat memungkinkan karyawan untuk:

1. Mengelola Tuntutan Kerja secara Efektif: Karyawan yang percaya pada kemampuan mereka lebih baik dalam mengatur waktu, menetapkan prioritas, dan mengatasi tekanan dari beban kerja yang fluktuatif (Schwarzer & Jerusalem, 1995).
2. Menetapkan dan Mempertahankan Batasan: *Self-efficacy* membantu karyawan untuk secara proaktif menetapkan batasan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengurangi intrusi pekerjaan di luar jam kerja dan mencegah kelelahan (Grant & Ashford, 2008).
3. Mencari Dukungan dan Beradaptasi: Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih cenderung mencari dukungan sosial atau sumber daya yang diperlukan ketika menghadapi kesulitan, dan lebih cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi atau dinamika tim dalam lingkungan *hybrid* (Chen et al., 2001; Sonnentag & Frese, 2000).

*Self-efficacy* berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki

karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar kinerja perusahaan berjalan secara optimal (Hasan et al., 2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Solicha et al. (2024). menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara dukungan sosial dan burnout pada karyawan yang bekerja dari rumah (*Work From Home/WFH*). Dalam penelitian yang melibatkan 255 responden di wilayah Jabodetabek, ditemukan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin rendah tingkat burnout yang dirasakan, dan hubungan ini diperkuat dengan adanya *self-efficacy*. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung mampu memanfaatkan dukungan sosial secara lebih efektif untuk mengatasi tekanan kerja, sehingga mereka lebih mampu mengelola stres dan mencegah kelelahan emosional. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan *self-efficacy* dan jejaring dukungan sosial dalam merancang intervensi untuk menjaga kesejahteraan

mental karyawan dalam sistem kerja jarak jauh.

Oleh karena itu, organisasi memiliki urgensi untuk berinvestasi dalam inisiatif yang secara khusus bertujuan untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan, seperti program pelatihan keterampilan, *coaching*, dan penciptaan lingkungan kerja yang memberdayakan otonomi dan kesempatan untuk mencapai penguasaan. Dengan demikian, karyawan akan lebih resilient dan mampu menjaga kesejahteraan mereka di tengah tantangan model kerja *hybrid*, sekaligus memastikan keberlanjutan produktivitas dan kinerja organisasi.

#### **Metode**

Pendekatan penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif, yang menitikberatkan analisisnya pada data berupa angka yang terkumpul melalui proses pengukuran dan dianalisis menggunakan metode analisis statistika. Semua variabel yang terlibat harus didefinisikan dengan jelas dan dapat diukur. Peran antar variabel yang diteliti diekspresikan secara struktural melalui analisis korelasional, dan kemudian diuji secara empiris. (Azwar, 2017)

Penelitian ini memiliki 160 responden yang didapatkan dengan

menggunakan metode pengambilan sampel yaitu teknik *accidental sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala, yaitu Skala Loyalitas dan Skala Kompensasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *burnout* dan skala *self-efficacy* dan skala *hybrid working* dengan pilihan jawaban skala likert yang terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala *Maslach Burnout Inventory (MBI)* adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Maslach & Jackson untuk menilai tingkat burnout melalui tiga dimensi utama: *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (sikap sinis dan menjauh dari rekan kerja atau klien), dan *reduced personal accomplishment* (penurunan perasaan pencapaian diri).

Skala *General Self-Efficacy Scale (GSES)* dikembangkan oleh Schwarzer & Jerusalem untuk mengukur keyakinan umum individu terhadap kemampuannya mengatasi berbagai situasi sulit dan menantang dalam kehidupan sehari-hari, terdiri dari 10 item dengan format skala Likert. Sementara itu, *Psychological Capital Questionnaire (PsyCap-Q)*

mengukur empat komponen kekuatan psikologis positif individu, yaitu *self-efficacy*, *hope* (harapan), *resilience* (ketahanan), dan *optimism*, yang secara keseluruhan merefleksikan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja dan mencapai performa optimal. Ketiga skala ini sering digunakan dalam konteks organisasi untuk mengevaluasi kesejahteraan psikologis dan kapasitas adaptif karyawan.

Data yang diperoleh dari penelitian diolah menggunakan teknik *pearson product moment*. Keseluruhan analisa data dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputer SPSS 25.0 for windows dan JAMOVI.

## Hasil

**Tabel 1**

*Data Kategorisasi Skala Burnout*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Presentase %
Rendah	X < 25	19	12,67%
Sedang	25 ≤ X < 34	106	70,67%
Tinggi	34 ≤ X	25	16,67%

Hasil kategorisasi pada skala *burnout* diketahui bahwa sebanyak 19 subjek (12,67%) berada pada tingkat *burnout* yang rendah, 106 subjek (70,67%) berada di tingkat sedang, dan 25 subjek (16,67%) berada pada ingkatan

*burnout* yg tinggi. Dapat disimpulkan bahwa para karyawan yang menjadi partisipan pada penelitian ini mengalami *burnout* pada tingkat sedang ke tinggi.

**Tabel 2**

*Data Kategorisasi Skala Self-Efficacy*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Presentase %
Rendah	X < 26	25	16,67%
Sedang	26 ≤ X < 35	104	69,33%
Tinggi	35 ≤ X	21	14%

Hasil kategorisasi skala *self-efficacy* pada beberapa karyawan secara keseluruhan menunjukkan bahwasanya karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah berjumlah 25 orang (16,67%) sedangkan guru dengan tingkat *self-efficacy* yang sedang berjumlah 104

orang (69,33%) dan guru dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi berjumlah 21 orang (14%).

**Tabel 3**

*Data Kategorisasi Skala Hybrid Working*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Presentase %
Rendah	X < 25	17	11,33%
Sedang	25 ≤ X < 35	116	77,33%

Tinggi	$35 \leq X$	17	11,33%	0.200 dan $p = 0.150$ , yang berarti kedua variabel tersebut terdistribusi normal. Namun, variabel <i>self-efficacy</i> menunjukkan <i>p-value</i> sebesar 0.032 ( $p < 0.05$ ), yang menandakan bahwa data <i>self-efficacy</i> tidak berdistribusi normal. Meskipun terdapat satu variabel yang tidak memenuhi asumsi normalitas, analisis lanjutan seperti <i>path analysis</i> tetap dapat dilakukan dengan pendekatan <i>bootstrapping</i> yang tidak mensyaratkan distribusi normal, sehingga analisis tetap valid dan dapat diandalkan.
				Hasil kategorisasi skala <i>hybrid working</i> Sebagian besar responden (77,33%) berada pada kategori sedang dalam skala <i>hybrid working</i> , yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengalami tingkat penerapan kerja <i>hybrid</i> pada level menengah, tidak terlalu rendah ataupun terlalu tinggi. Sementara itu, hanya 11,33% yang berada di kategori rendah dan tinggi. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa sistem kerja <i>hybrid</i> yang diterapkan masih bersifat moderat dan belum terlalu ekstrem (misalnya, <i>full remote</i> atau <i>full on-site</i> ) bagi sebagian besar responden.

**Tabel 4***Uji Normalitas Data Penelitian*

No	Variabel penelitian	Kolmogorov Smirnov
1	<i>Burnout</i>	0,200
2	<i>Self-Efficacy</i>	0,032
3	<i>Hybrid</i>	0,150

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa sebagian besar variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang normal. Variabel *burnout* dan *hybrid working* menunjukkan nilai signifikansi (*p-value*) masing-masing di atas 0,05, yaitu  $p =$

**Tabel 5***Uji Regresi Linear Data Penelitian*

Variabel Penelitian	R	R <sup>2</sup>
<i>Burnout</i>		
<i>Self-Efficacy Hybrid</i>	0,0907	0,00823

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *hybrid working* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pada karyawan ( $p > 0.05$ ). Nilai  $R^2$  sebesar 0.00823 mengindikasikan bahwa hanya 0.8% variasi *burnout* yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sehingga model ini kurang mampu menjelaskan fenomena *burnout* secara substansial. Meskipun arah hubungan menunjukkan bahwa *self-efficacy* sedikit meningkatkan *burnout* dan *hybrid*

*working* sedikit menurunkannya, namun pengaruh tersebut sangat kecil dan tidak bermakna secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain kemungkinan lebih berperan dalam menentukan tingkat *burnout* pada karyawan yang bekerja secara *hybrid*.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *hybrid working* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan. Temuan ini memberikan beberapa implikasi teoretis dan empiris yang penting dalam memahami dinamika psikologis karyawan pada era kerja *hybrid*. Secara umum, rendahnya kontribusi kedua variabel dalam memengaruhi *burnout* ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  sebesar 0,00823 mengindikasikan bahwa *burnout* lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal lainnya yang tidak dianalisis dalam model penelitian ini.

Pertama, tidak signifikannya pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout* dapat dijelaskan melalui prinsip dasar teori Bandura (1997), yang menekankan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya bukanlah satu-satunya faktor protektif terhadap stres. Dalam konteks kerja *hybrid*, tuntutan pekerjaan yang fluktuatif, ketidakpastian ritme kerja, dan perubahan orientasi

komunikasi dapat menciptakan tekanan yang bahkan tidak dapat sepenuhnya dilindungi oleh kepercayaan diri personal. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Diffa et al. (2024), yang menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja yang adaptif, dukungan istirahat yang memadai, serta kesiapan menghadapi beban kerja lebih berperan dibanding faktor psikologis individual. Dengan demikian, meskipun *self-efficacy* memiliki peran protektif dalam teori, konteks kerja *hybrid* yang kompleks memungkinkan variabel lain seperti dukungan organisasi, beban kerja, dan kualitas lingkungan kerja menjadi faktor dominan yang menentukan *burnout*.

Kedua, hasil penelitian juga menemukan bahwa sistem kerja *hybrid* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Hal ini sejalan dengan argumen Veldman et al. (2022) yang menyatakan bahwa model kerja fleksibel tidak secara otomatis meningkatkan atau menurunkan *burnout*, pengaruhnya sangat bergantung pada struktur pendukung organisasi, kualitas manajemen, serta kesiapan teknologi. Mayoritas responden berada pada kategori sedang dalam persepsi terhadap *hybrid working*, yang mengindikasikan

bahwa sistem yang mereka jalankan belum ekstrem dan cenderung stabil. Stabilitas ini berpotensi menjadi salah satu alasan mengapa sistem kerja *hybrid* tidak memicu stres berlebih, sehingga *burnout* tidak meningkat secara signifikan.

Ketiga, jika dibandingkan dengan literatur yang menyebutkan bahwa kerja *hybrid* dapat meningkatkan risiko kelelahan emosional akibat kaburnya batas pekerjaan dan kehidupan pribadi (Gensler et al., 2021; Charalampous et al., 2022), temuan penelitian ini mengarah pada interpretasi bahwa responden mungkin telah menemukan strategi adaptif yang membuat tuntutan kerja *hybrid* tidak terlalu membebani. Selain itu, tingkat *burnout* responden yang sebagian besar berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami masih berada pada level yang dapat ditoleransi, sehingga variabel lain di luar *self-efficacy* dan *hybrid working* lebih menentukan tingkat *burnout* mereka.

Keempat, dari perspektif organisasi, tidak signifikannya hubungan antara *hybrid working* dan *burnout* menunjukkan bahwa implementasi sistem *hybrid* pada sampel penelitian ini

mungkin cukup terkelola dengan baik misalnya melalui pembagian tugas yang jelas, komunikasi terstruktur, atau ritme kerja yang sudah terbiasa sehingga tidak menimbulkan tekanan berlebih. Selain itu, hasil kategorisasi *self-efficacy* yang mayoritas berada pada kategori sedang mendukung kemungkinan bahwa para karyawan memiliki kemampuan adaptif dasar yang cukup untuk menghadapi perubahan tanpa mengalami penurunan kesejahteraan psikologis yang drastis.

Kelima, temuan penelitian ini menegaskan kembali bahwa *burnout* adalah fenomena multidimensional. Maslach & Leiter (2021) menekankan bahwa *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor personal dan sistem kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh enam area utama kehidupan kerja: beban kerja, kontrol, penghargaan, komunitas, keadilan, dan nilai. Rendahnya kontribusi *self-efficacy* dan *hybrid working* dalam model regresi mendukung kerangka tersebut, bahwa faktor-faktor seperti beban kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan peran organisasi kemungkinan lebih dominan menentukan *burnout* karyawan dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memberikan kontribusi

empiris bahwa keberhasilan adaptasi kerja hybrid tidak hanya bergantung pada kapasitas personal seperti *self-efficacy*, melainkan juga membutuhkan dukungan struktural dari organisasi. *Burnout* tidak mudah dijelaskan oleh satu atau dua variabel saja, melainkan membutuhkan pendekatan komprehensif yang mempertimbangkan kondisi psikososial, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta karakteristik pekerjaan yang khas.

### Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan sistem kerja *hybrid* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan. Hanya 0,8% variasi *burnout* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain lebih berperan dalam munculnya *burnout*. Meskipun demikian, peningkatan *self-efficacy* tetap penting untuk membantu karyawan beradaptasi dan menjaga kesejahteraan psikologis dalam sistem kerja *hybrid*.

### Referensi

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Pustaka Belajar: Yogyakarta
- Azwar, S. (2021). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Pustaka Belajar: Yogyakarta

- Bandura, A. (2012a). *Albert Bandura Self Efficacy The Exercises*.
- Bandura, A. (2012b). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. In *Journal of Management* (Vol. 38, Issue 1, pp. 9–44). <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Diffa, M., Murniningsih, R., & Wahid Ibrahim, M. (2024). *Pengaruh Self-efficacy, Komitmen Organisasi, dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan UMKM di Kota Magelang)*. <https://journal.unimma.ac.id>
- Hasan, A. M., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). *PENGARUH SELF EFFICACY, SELF ESTEEM DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA TIM REAKSI CEPAT BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH DAN RELAWAN PENANGGULANGAN BENCANA SKABUPATEN BARRU*.
- Lekatompessy, D. B. F., Kawan, D., Lumaupuy, F., & Parinussa, M. (2022). *KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM ERA KERJA HYBRID: SYSTEMATIC REVIEW TERHADAP PENELITIAN PASCA PANDEMI*. In *Jurnal BADATI Ilmu Sosial & Humaniora* (Vol. 4, Issue 2).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for

- psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.  
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, & Leiter. (2021). *How-to-Measure-Burnout-Accurately-and-Ethically*.  
Pajares, F. (2022). *Inviting Self-Efficacy: The Role of Invitations in the Development of Confidence and Competence in Writing*.  
Rizal, M., Rina, A. P., & Noviekayanti, I. (2023). *Mindfulness Based Cognitive Therapy Untuk Menurunkan Burnout Pegawai*.  
Solicha, Murniasih, F., & Febriyani, L. S. (2024). Mediating Role of Self-Efficacy on the effect of social support and Employee Burnout when Working from Home (WFH). *Jurnal Diversita*, 10(1), 133–142.  
<https://doi.org/10.31289/diversita.v10i1.11837>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif Dan R&D*. Alfeta Bandung : Bandung.