

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *JOB BURNOUT*
DIMEDIASI OLEH *JOB SATISFACTION* PADA
PEKERJA MILENIAL DI INDONESIA**

(Skripsi)

Oleh

**ANNISA FAHRI
NPM 2056051003**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *JOB BURNOUT*
DIMEDIASI OLEH *JOB SATISFACTION* PADA
PEKERJA MILENIAL DI INDONESIA**

Oleh

ANNISA FAHRI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2024

ABSTRAK

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *JOB BURNOUT* DIMEDIASI OLEH *JOB SATISFACTION* PADA PEKERJA MILENIAL DI INDONESIA

Oleh

ANNISA FAHRI

Job Burnout merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kualitas kerja sumber daya manusia (SDM). SDM berperan dalam mengoperasional organisasi karena mereka berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan penentu yang utama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika *job burnout* tidak dapat ditangani dengan baik maka akan menghasilkan kualitas kerja SDM yang buruk sehingga tidak tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *job burnout* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Sampel didapatkan menggunakan teknik *purposive sampling* dan metode yang digunakan adalah Cochran dengan jumlah 385 responden. Kemudian analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *partial least square*, uji *outer model*, uji *inner model*, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara negatif antar masing-masing variabel *self efficacy* dan *job satisfaction* terhadap *job burnout* pada pekerja milenial di Indonesia. Kemudian hubungan parsial antara variabel *self efficacy* dan *job satisfaction* pada penelitian ini menunjukkan hasil hubungan yang positif. Lalu berdasarkan hubungan tidak langsung, maka diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh tidak langsung *job satisfaction* yang memoderasi antara variabel *self efficacy* terhadap *job burnout*. Penelitian ini merupakan dasar yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan perencanaan dan evaluasi pengaruh *self efficacy* terhadap *job burnout* dimediasi oleh *job satisfaction* pada pekerja milenial di Indonesia pada kinerja karyawan dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel yang belum tereksplor oleh peneliti seperti beban kerja, promosi jabatan, rekan kerja, kesesuaian gaji, komunikasi antar rekan kerja dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *job burnout*.

Kata Kunci : *Self Efficacy, Job Satisfaction, Job Burnout, Pekerja Milenial.*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY ON JOB BURNOUT MEDIATE BY JOB SATISFACTION ON MILLENNIAL WORKERS IN INDONESIA

By

ANNISA FAHRI

Job Burnout is one of the factors that can determine the quality of work of human resources (HR). HR plays a role in operating the organization because they function as planners, implementers, and the main determinant in achieving organizational goals. If job burnout cannot be handled properly, it will result in poor quality of HR work so that the goals of the organization or company are not achieved properly. This research aims to find out the impact of self-effectiveness on job burnout moderated by job satisfaction. The sample population is obtained using purposive sampling and the method used is the Cochran formula with a total of 385 respondents. Then the analysis used in this study included partial least square, outer model testing, inner model testing and hypothesis testing. The study showed that there was a partial negative influence between each variable of self efficacy and job satisfaction on job burnout in millennial workers in Indonesia. Then the partial relationship between the variables of self effecacy and work satisfaction in this research showed a positive relationship. This research is a basis that can be used as a planning material and evaluation of the impact of self-effectiveness on job burnout moderated by job satisfaction in millennial workers in Indonesia on employee performance and it is expected that further researchers can develop variables that have not been explored by researchers such as workload, post promotion, colleagues, communication and other factors that can affect job Burnout.

Keywords: Self Efficacy, Job Satisfaction, Job Burnout, Millennial Workers.

Judul Skripsi : **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Burnout* Dimediasi Oleh *Job Satisfaction* Pada Pekerja Milenial Di Indonesia**

Nama Mahasiswa : **Annisa Fahri**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2056051003**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

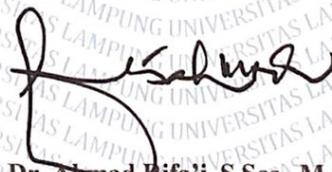
Fakultas : **Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**




Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP. 198501152008012002


Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.
NIP. 198504042023212044

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis



Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.** 

Sekretaris : **Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.** 

Penguji : **Dr. K. Bagus Wardianto, S.Sos., M.A.B.** 

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.

NIP. 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 16 Juli 2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 15 Agustus 2024
Yang membuat pernyataan,



Annisa Fahri
NPM. 2056051003

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Annisa Fahri yang dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 24 Oktober 2001, anak pertama dari pasangan Bapak Heri Wijaya dan Ibu Evalina Oktaviana Sihite. Jenjang Pendidikan penulis dimulai dari tingkat Taman Kanak-kanak (TK) Pertiwi Gadingrejo pada tahun 2007. Selanjutnya penulis menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 7 Gadingrejo, pada tahun 2007 dan lulus di tahun 2013. Penulis menempuh Pendidikan tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Gadingrejo pada tahun 2013 dan lulus di tahun 2016. Selanjutnya, jenjang Pendidikan penulis tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Gadingrejo pada tahun 2016 dan lulus di tahun 2019. Peneliti melanjutkan Pendidikan pada tahun 2020 di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.

Penulis aktif dalam kegiatan organisasi sejak duduk di bangku perkuliahan. Aktivitas organisasi tercatat sebagai anggota Pengembangan Sumber Daya Anggota (PSDA) di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. Penulis menjadi anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Koperasi Mahasiswa tahun 2020-sekarang.

Peneliti telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Way Sindi, Kecamatan Karya Penggawa Kabupaten Pesisir Barat selama 40 hari pada Januari-Februari tahun 2023. Peneliti juga telah menyelesaikan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT. PGAS Solution Kantor Area Lampung pada bulan Maret-Agustus tahun 2023 di divisi *Procurement*.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya
sesudah kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

"Orang tua di rumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan,
jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding
dengan perjuangan mereka menghidupimu"

(Boy Chandra)

"Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku
tidak ada artinya"

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur Kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan Rahmat serta Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karya ini Kupersembahkan Untuk :

Kedua Orang Tuaku Tercinta

Bapak dan Ibu yang telah Membesarkan, Mendidik, Membimbing, serta Memberikan Cinta dan Kasih Sayang yang Tiada Habisnya. Terkhusus Ibunda Tercinta, Terima kasih Sudah Bertahan dan Menjadi Garda Terdepan Untuk Anak Perempuan Pertama ini. Terima kasih Telah Mendoakan dan Berjuang Untuk Kehidupanku.

Untuk Adik-Adikku Tersayang

Terima kasih Telah Memberikan Dukungan, Motivasi, dan Terima kasih telah Hadir serta Memberikan Warna Dalam hidupku.

Keluarga Besar dan Sahabat-Sahabat Tercinta

Dosen Pembimbing dan Penguji Yang Sangat Berjasa, Membimbing, Mengarahkan dan Memberikan Ilmu Sebagai Bekal Kehidupan Untuk Masa Depan Bagi Penulis.

Serta Almamater tercinta

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung

SANWACANA

Segala puji bagi Allah SWT atas berkah rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Burnout* Dimediasi Oleh *Job Satisfaction* Pada Pekerja Milenial Di Indonesia”. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan Skripsi ini antara lain:

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Dedy Hermawan, M.Si., selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi K, M.A., selaku Wakil Dekan bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Ibu Damayanti, S.A.N., M.A.B., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran, dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga ibu senantiasa selalu dalam lindungan-Nya, diberikan kemudahan dalam setiap urusan dan diberikan Rahmat-Nya atas kesabaran dan kebaikan dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si., selaku dosen pembimbing kedua yang telah sabar membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam proses penyelesaian Skripsi ini. Terima kasih atas waktu, ilmu, arahan, saran, dan motivasi yang diberikan. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Bapak Dr. K. Bagus Wardianto, S.Sos., M.A.B., selaku dosen penguji yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan ilmu untuk memberikan masukan kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dalam urusan akademik dari awal hingga akhir perkuliahan. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan selalu berada dalam lindungan Allah SWT.
11. Seluruh Dosen dan Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Terima kasih atas ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan. Semoga ilmu yang diberikan kelak menjadi amal jariyah.
12. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Heri Wijaya dan Malaikat Tanpa Sayapku Ibu Evalina Oktaviana Sihite, terima kasih atas segala bentuk kasih sayang yang telah kalian berikan kepadaku hingga saat ini dan seterusnya, atas segala bentuk pelajaran hidup yang telah kalian berikan kepadaku yang akhirnya membentukku menjadi pribadi yang kuat dan pemberani. Terima kasih telah menjaga dan mengasihiku sedari aku kecil, dan juga atas segala usaha yang telah kalian usahakan demi kebaikan dan kebahagiaan ku. Terkhusus untuk panutanku Ibunda tercinta, terima kasih

karena sudah menjadi wanita tegar yang selalu memotivasi penulis, memberikan contoh kemandirian, hingga anak perempuan pertama ini bisa tahan banting menghadapi tantangan-tantangan di dunia ini, selalu mendukung penulis dan mengusahakan apapun sampai kerja keras tanpa mengenal waktu. Setelah ini kalian akan menjadi alasan untuk terus kuat menjalani kehidupanku, kalian akan terus menjadi alasan, aku harus tetap melangkah maju. Semoga kalian berdua senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan agar dapat selalu berada di setiap fase kehidupanku.

13. Seluruh Karyawan PT. PGAS Solution Lampung, terkhusus kakak-kakak cantikku pecinta kulineran yakni Mba Adhistry, Mba Dede, Mba Nova, Mba Rista, Mba Riska, Mba Indah, Mba Rini, Mba Jovani, Mba Meri, dan Ani. Terima kasih telah menerima dan memperlakukan baik penulis sebagai anak magang, Terima kasih atas ilmu dan pengalaman yang sangat luar biasa yang telah Bapak, Ibu dan Kakak-kakak berikan selama masa magang penulis, terima kasih atas nasihat-nasihat, dukungan serta motivasi yang telah diberikan, semoga kalian diberikan kesehatan dan kelancaran atas segala urusan pekerjaan dan bahagia selalu.
14. Teruntuk Adik-adikku Tercinta, Yulia Dian Fahri dan Rico Wirayuda Fahri, terima kasih telah memberikan, semangat, kebahagiaan, dan dukungan tiada henti kepada penulis. Semoga kelak, ilmu yang penulis dapatkan bisa menjadi bekal untuk membahagiakan kalian. Mari bersama-sama kita semangat dalam meraih cita-cita untuk membahagiakan, membanggakan serta mengangkat derajat kedua orang tua.
15. Kepada Pemilik Nama Eka Putra Al Ayubby, Terima kasih sudah menjadi *partner* penulis sejak awal menjadi mahasiswa baru hingga masa perkuliahan hampir berakhir, terima kasih karena selalu ada di dalam suka maupun duka dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan baik berupa tenaga, pikiran, materi maupun moril. Terima kasih telah menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah dan bangunan, Terima kasih atas warna warni kehidupan yang telah diberikan untuk penulis, semoga kita dapat bersama selalu ke depannya.

16. Teman-teman terbaik selama masa perkuliahan *Group From Nowhere*, (Tika Kartinyu Putri, Septa Rensiana, Mauli Maulina, Regina Putri Oktarisa, dan Berlian Puja Lestari) terima kasih banyak atas segala kebaikan, pengalaman, dan kebersamaan yang kalian berikan. Terima kasih untuk pelajaran-pelajaran dari banyaknya hal yang kita lalui bersama. Terima kasih telah menjadi keluarga dari awal perkuliahan dan semoga tetap menjadi seperti keluarga. Setelah ini perjalanan kita akan berbeda namun tujuan kita tetap sama, *see you on top*. Semoga kalian selalu diberi kesehatan dan selalu berada dalam lindungan Allah SWT.
17. Sahabat Trio ku Dania Dinda Renjani dan Triantika Shafira yang sudah kebersamai penulis selama kurang lebih delapan tahun, terima kasih atas canda, tawa, dan *support* yang selalu kalian berikan kepada penulis, terima kasih telah memberi warna pada kehidupan penulis dan menjadi teman terbaik untuk saat ini dan seterusnya, semoga cita-cita kita menjadi *Aunty Rich* tercapai, *aamiin*.
18. Wirdha Azizah Pramesti sebagai sahabat pendengar terbaikku, terima kasih telah mendengarkan semua keluh kesah penulis terkait masalah percintaan, pertemanan, *struggle* dalam pembuatan skripsi ini, terima kasih telah menjadi salah satu *support system* terbaik walau kita belum pernah bertemu secara langsung. Semoga kita tetap menjadi wanita tegar, kuat, dan sabar menghadapi tantangan apapun itu, dan tetap menjadi teman pelengkap satu sama lainnya. Semoga cita-cita kita berdua dapat terwujud, *aamiin*.
19. Teman-teman yang membantu serta sukarela mengajari penulis dalam menyusun skripsi ini Else, Farhan, Nara, dan Reggy, terima kasih telah memberikan dukungan berupa pikiran, tenaga, dan waktunya. Semoga kalian selalu diberi kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
20. Teman-teman seperjuanganku Rossa, Desti, Iftika, Azizah, Febi, Yola, Arzeta, Intan, Ummi, Alan, Dhani, Gagaspana dan Ibnu, terima kasih atas kebaikan, dukungan, serta pengalaman yang telah diberikan dari menjadi mahasiswa baru hingga saat ini, semoga sukses dan bahagia selalu.

21. Kepada teman-teman seperjuangan KKN Desa Way Sindi Kecamatan Karya Penggawa Kabupaten Pesisir Barat, Avi Eriyani, Regina Putri Oktarisa, Cindy Pasela, Aufal Arief Reyhan, Andre William Pohan dan Rionanda Aditya. Terima kasih atas pengalaman pengabdian yang sangat luar biasa selama 40 hari dalam kesedihan maupun kebahagiaan, semoga kebahagiaan dan kesuksesan ada pada masa depan kita semua.
22. Teman-teman Abinila 2020, terima kasih atas pengalaman dan pelajaran yang telah kalian berikan. Sehat selalu dan sukses selalu.
23. Terima kasih kepada Rocket Digital Printing yang telah membantu penulis dalam proses pencetakan skripsi ini, khususnya untuk Kak Dan. Semoga sukses dan lancar selalu usahanya.
24. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Annisa Fahri. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu di manapun kamu berada, Annisa. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung 09 Juli 2024

Annisa Fahri
NPM.2056051003

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Perilaku Organisasi	8
2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi	8
2.1.2 Model Perilaku Organisasi.....	9
2.2.1 Pengertian <i>Job Burnout</i>	11
2.2.2 Indikator <i>Job Burnout</i>	12
2.2.3. Faktor-faktor Penyebab <i>Job Burnout</i>	13
2.3 <i>Self Efficacy</i>	14
2.3.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	14
2.3.2 Fungsi <i>Self-Efficacy</i>	16
2.3.4 Indikator Pengukuran <i>Self Efficacy</i>	18
2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	20
2.4 <i>Job Satisfaction</i>	22
2.4.1 Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	22
2.4.2 Manfaat <i>Job Satisfaction</i>	23
2.4.3 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	23
2.4.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi <i>job satisfaction</i>	25

2.5 Penelitian Terdahulu	26
2.6 Kerangka Pemikiran.....	29
2.7 Hipotesis.....	31
III. METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.2.1 Populasi	33
3.2.2 Sampel.....	35
3.3. Definisi Konseptual dan Operasional	37
3.3.1 Definisi Konseptual.....	37
3.3.2 Definisi Operasional.....	37
3.4 Sumber Data.....	40
3.4.1 Data Primer	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Skala Pengukuran.....	40
3.7 Teknik Analisis Data.....	45
3.8 Uji Hipotesis	47
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1 Macam-Macam Generasi	50
4.1.2 Generasi Milenial	51
4.1.3 Generasi Milenial Indonesia	54
4.2 Hasil Penelitian	56
4.2.1 Pengumpulan Data	56
4.2.2. Hasil Analisis Deskriptif	57
4.2.3. Distribusi Jawaban Responden	67
4.3 Analisis Data (<i>Partial Least Square</i>)	77
4.3.1 Uji Outer Model (Evaluasi Model Pengukuran).....	78
4.3.2. Uji Inner Model (Evaluasi Model Struktural).....	87
4.3.3. Uji Hipotesis	89
4.4 Pembahasan Penelitian.....	93
4.4.1 Pengaruh Variabel <i>Self efficacy</i> terhadap <i>Job Burnout</i> pada pekerja milenial	93

4.4.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> pada pekerja milenial	96
4.4.3 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Job Burnout</i> pada pekerja milenial	98
4.4.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> yang Dimediasi Oleh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Job Burnout</i> Pada Pekerja Milenial	100
V. PENUTUP	102
5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	114

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Persentasi Bidang Pekerjaan yang Mengalami <i>Burnout</i>	3
Tabel 2. 1 <i>Blueprint</i> Skala Variabel <i>Self efficacy</i> untuk Pekerja.....	19
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Populasi Penelitian.....	34
Tabel 3. 2 Definisi Konseptual dan Operasional	38
Tabel 3. 3 Skala <i>Likert</i>	41
Tabel 4. 1 Kategori <i>Mean</i> Pernyataan Positif.....	67
Tabel 4. 2 Kategori <i>Mean</i> Pernyataan Negatif.....	68
Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Self Efficacy</i> (X).....	69
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Job Burnout</i> (Y)	71
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Job satisfaction</i> (Z)	75
Tabel 4. 6 Nilai <i>Outer Loadings</i>	79
Tabel 4. 7 Nilai <i>Outer Loadings</i> (II)	81
Tabel 4. 8 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	83
Tabel 4. 9 Fornell-Larcker Criterion.....	84
Tabel 4. 10 Hasil <i>Cross Loading</i>	85
Tabel 4. 11 Composite Reliability dan Cronbach Alpha	86
Tabel 4. 12 Nilai <i>R-Square</i>	87
Tabel 4. 13 Nilai Path Coefficients	88
Tabel 4. 14 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	91
Tabel 4. 15 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi	9
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pernah Mengalami Salah Satu Atau Lebih Gejala <i>Job Burnout</i>	58
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi/Kota Asal	62
Gambar 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Gambar 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Gambar 4. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Gambar 4. 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	67
Gambar 4. 11 Perancangan <i>Outer Model</i>	78
Gambar 4. 12 <i>Loading</i> Faktor Model	79
Gambar 4. 13 <i>Loading</i> Faktor (II)	81
Gambar 4. 14 <i>Loading</i> Faktor (III)	83
Gambar 4. 15 Hasil Pengujian Hipotesis	90

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1 Rumus Cochran	36
Rumus 3. 2 Rumus Uji Reabilitas	49
Rumus 3. 3 Rumus Q Square.....	49

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Job burnout merupakan permasalahan global dan bentuk kelelahan kerja berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi mempengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu secara negatif dan berdampak pada efektivitas organisasi sehingga dijadikan sebagai tantangan utama negara-negara barat dan negara-negara berkembang tentang kesehatan karyawan dan berfungsinya suatu organisasi. *Burnout* didefinisikan sebagai sindrom yang diakibatkan dari kelelahan yang mengakibatkan stres berkelanjutan di tempat kerja yang belum berhasil dikelola oleh seseorang, ditandai dengan kelelahan energi, persepsi acuh tak acuh (*cynicism*) terkait pekerjaan maupun orang lain di dalam pekerjaan tersebut sehingga menurunkan motivasi dalam bekerja (WHO, 2019).

Sumber daya manusia atau SDM merupakan salah satu komponen perusahaan atau organisasi yang bertugas untuk menjalankan fungsi manajemen secara efektif dan efisien (Yosepa *et al.*, 2020). SDM memiliki peran aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena SDM merupakan perencana, pelaku dan penentu dalam mencapai tujuan organisasi (Afnisya'id & Aulia, 2021). Oleh karena itu, SDM yang berkualitas sangat diperlukan agar perusahaan mampu untuk terus bertahan dan bersaing. Namun untuk tetap menjaga kualitas SDM yang baik, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *job burnout* pada karyawan yakni kepuasan kerja atau *job satisfaction*.

Job satisfaction merupakan perasaan puas yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya yang mempengaruhi emosional dan tingkah laku karyawan tersebut

dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan (Qomariah, 2021). Tentunya ketika seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya mereka memiliki ekspektasi atau harapan hasil yang baik dari pekerjaan yang telah dilakukan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dalam pekerjaannya akan mengerahkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya untuk mengembangkan perusahaan, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan membuat semangat kerja karyawan menurun yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari perusahaan (Guntur, 2022).

Job satisfaction dapat disebabkan oleh banyak faktor yakni, gaji yang dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan, kesempatan dalam memperoleh promosi jabatan secara adil, memiliki atasan yang memperlakukan secara adil, pengertian dan juga bertanggung jawab, tunjangan tambahan atau insentif disaat adanya waktu bekerja di luar jam kerja, mendapatkan penghargaan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai, prosedur dan peraturan kerja yang tidak menyulitkan, maupun rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain. Jika faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, tak jarang karyawan merasakan kelelahan yang dialami secara emosional, fisik, dan juga mental yang biasa disebut dengan kelelahan kerja atau *job burnout*. Hal ini akan berdampak negatif pada kinerja individu ataupun perusahaan. Kejadian ini tak jarang membuat karyawan yang mengalami *burnout* merasa kehilangan motivasi, energi, dan minat untuk bekerja, bahkan pada pekerjaan yang sebelumnya mereka amat sangat minati (Towale, Budi & Nurcholis, 2018). Istilah *job burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger seorang ahli psikologi klinis yang sangat familiar dengan respon stres pada tahun 1974 (Tristianingsih., 2022).

Beberapa faktor menurut Maslach & Leiter, (2016) yang dapat menimbulkan *burnout* pada karyawan yaitu karena adanya beban kerja yang berlebihan. Karyawan merasa mereka terlalu banyak melakukan pekerjaan, sehingga tidak cukup waktu untuk melakukan tugas yang dibutuhkan dan tidak cukupnya sumber daya untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ada ketidakseimbangan atau ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Kemudian faktor lain yang bisa menimbulkan

burnout yaitu kurangnya penghargaan atas kinerja karyawan dan kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja yang membuat pekerja merasa tidak bernilai dan juga hubungan yang terjalin antar pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Arfizal *et al.*, (2014) menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat *burnout* yang rendah ketika memiliki *job satisfaction* yang tinggi dan terdapat hubungan signifikan antara tahap *burnout* dengan *job satisfaction*. Artinya pada penelitian ini menunjukkan hasil arah jalur yang negatif antara *job satisfaction* dan *job burnout* bahwa semakin tinggi *job satisfaction* maka akan semakin rendah *job burnout* yang dirasakan oleh seseorang karyawan tersebut.

Penelitian mengenai *job burnout* banyak difokuskan pada karyawan dengan profesi yang secara umum mengarah pada profesi pelayanan seperti guru, dokter, dan pekerja pemberi layanan umum lainnya. Wulandari, (2017) menyatakan bahwa *job burnout* sering terjadi pada karyawan *human service*, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang yang berkaitan langsung dengan banyak orang dan melakukan pelayanan kepada konsumen atau masyarakat umum.

Tabel 1. 1 Persentasi Bidang Pekerjaan yang Mengalami *Burnout*

No	Bidang pekerjaan	Persentase
1.	Kesehatan dan pekerja sosial	43%
2.	Pengajar	32 %
3.	Kelompok lain (siswa, pasangan yang telah menikah dan pemeluk agama)	12%
4.	Administrasi dan manajemen	9%
5.	Pengacara dan polisi	4%

Sumber : *Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2014).*

Tabel 1.1 menunjukkan pada tahun 2004 sebuah sumber menyatakan bahwa dari 2946 publikasi penelitian mengenai *job burnout*, persentase tertinggi yakni berada pada angka 43% yang terjadi pada bidang kesehatan dan pekerja sosial. Beberapa jenis kepribadian telah dipelajari dalam upaya untuk menemukan tipe kepribadian yang mungkin memiliki risiko lebih besar untuk mengalami *job burnout*. Faktor kepribadian yang mempengaruhi *job burnout* mencakup kualitas mental,

emosional, sosial, hubungan interpersonal, konsep diri, serta tekanan yang berkaitan dengan dimensi *self efficacy* (Amelia & Zulkarnain, 2005).

Job burnout merupakan variabel yang dipengaruhi oleh *self efficacy* dan stres kerja (Schwarzer & Hallum, 2008). Singkatnya, *self efficacy* merupakan keyakinan pada kemampuan diri untuk menyelesaikan suatu tuntutan pekerja serta menganggap pekerjaan tersebut sebagai tantangan yang harus dihadapi (Gofur, 2018). Seseorang dengan *self efficacy* rendah akan lebih rentan mengalami stres pada saat bekerja dan dapat mendorong timbulnya *job burnout* dan sebaliknya, seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan semakin memungkinkan pekerja tersebut terhindar dari *job burnout*. Konsep *self efficacy* semakin banyak digunakan oleh para peneliti dalam beberapa tahun terakhir untuk mempelajari *job burnout* serta untuk mengeksplorasi peran *self efficacy* dalam pembentukan *job burnout* (Consiglio *et al.*, 2013).

Terdapat penelitian serupa yang telah dilakukan oleh Hassan & Ibourk, (2021) tentang *burnout*, *self efficacy*, dan *job satisfaction* di kalangan guru sekolah dasar di Maroko bahwa korelasi antara ketiga variabel penelitian yakni *burnout*, *self efficacy* dan *job satisfaction* diuji dengan menggunakan model teoretis melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Dengan demikian ditemukan hasil korelasi positif antara *self efficacy* guru dan *job satisfaction* guru, *job burnout* guru berkorelasi negatif dengan *self efficacy* guru dan *job satisfaction* guru. Sedangkan menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yu *et al.*, (2015) tentang pengaruh stres kerja terhadap burnout pada guru yang dimediasi oleh *self efficacy* menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan stres yang dirasakan berkorelasi positif dengan *job burnout*, dan berkorelasi negatif dengan *self efficacy*. Selain itu, *self efficacy* dan *job burnout* juga berkorelasi negatif. Oleh sebab itu, peneliti berupaya mengembangkan penelitian terdahulu dengan mengubah sampel yang lebih luas mengarah pada karyawan yang tumbuh pada generasi milenial. Hal ini dikarenakan, belum adanya penelitian terdahulu yang membahas ketiga variabel ini menggunakan sampel pada generasi milenial.

Menurut Shah (2017) generasi milenial membutuhkan perhatian bukan hanya karena jumlah mereka yang meningkat pada tempat kerja, tetapi juga karena mereka berbeda dari generasi lain. Generasi milenial dikenal sebagai generasi yang cenderung fleksibel dalam menghadapi perubahan. Di era digital seperti sekarang, hampir segala sesuatunya berubah dengan cepat dan generasi milenial memiliki keunggulan dalam hal ini. Generasi milenial mampu beradaptasi secara lebih mudah saat dihadapkan dengan sebuah perubahan, baik dalam situasi kerja atau lainnya. Selama tidak menghalangi mereka untuk terus berkarya, generasi milenial akan terus adaptif terhadap perubahan. Menurut Taspcott (2008) dalam bukunya *Grown Up Digital*, generasi milenial yang lahir antara rentang tahun 1981 hingga 1996, mereka sudah terbiasa berinteraksi dengan teknologi sejak lahir (Subandowo, 2017). Perbedaan generasi menyebabkan perbedaan yang signifikan terhadap nilai, sikap, preferensi, dan perilaku dari generasi milenial (Vokic & Hernaus, 2015). Oleh karenanya generasi milenial cenderung memiliki ciri seperti cerdas, kreatif, produktif, berorientasi pada pencapaian prestasi (*achievement oriented*), mencari pengembangan personal, kebermaknaan karir, dan mencari mentor atau supervisor untuk mendorong dan memfasilitasi pengembangan profesionalitas (Kicheva, 2017).

Generasi milenial memiliki pemikiran dan tuntutan yang tentunya berbeda dengan generasi sebelumnya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2020), terdapat 126.515.119 jiwa yang bekerja pada tahun 2019. Menariknya, 58.18% dari total jumlah tersebut merupakan pekerja yang dikelompokkan pada rentang usia 28 hingga 43 tahun, rentang usia tersebut sering disebut sebagai generasi milenial. Hal ini menjadikan generasi tersebut sebagai generasi yang mendominasi dalam angkatan kerja saat ini sehingga menjadi subjek yang menarik untuk diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Burnout* Dimediasi Oleh *Job Satisfaction* Pada Pekerja Milenial Di Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada pekerja milenial?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job burnout* pada pekerja milenial?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *job burnout* pada pekerja milenial?
4. Apakah *self efficacy* yang dimediasi oleh *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *job burnout* pada pekerja milenial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pada pekerja milenial.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *job burnout* pada pekerja milenial.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *job burnout* pada pekerja milenial.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *job burnout* yang dimediasi oleh *job satisfaction* pada pekerja milenial.

1.4 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut.

- a. Manfaat teoretis
 1. Menjadi sumber referensi dalam kajian teori perilaku organisasi, khususnya mengenai *self efficacy*, *job burnout*, dan *job satisfaction* yang dikaitkan dengan generasi milenial.
 2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi para pembaca ataupun dapat digunakan sebagai salah satu bahan

referensi mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap *job burnout* dimediasi oleh *job satisfaction* pada pekerja milenial.

b. Manfaat praktis

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi yang bermanfaat kepada perusahaan yang mempekerjakan pekerja milenial terkait dengan masalah yang berkaitan dengan peran *self efficacy* dan *job burnout* serta pengaruhnya terhadap *job satisfaction*.

2. Bagi pekerja milenial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kemampuan diri untuk membangun *self efficacy* agar terhindar dari *job burnout* yang akan mempengaruhi *job satisfaction* terhadap pekerja milenial.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi para pembaca ataupun dapat digunakan sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi berkaitan dengan tindakan individu dan reaksinya dalam organisasi. Perilaku organisasi mempresentasikan sisi pengelolaan manusia, bukan manajemen secara menyeluruh. Namun, demikian pemahaman perilaku organisasi sangat kompleks dan mencangkup banyak input dan dimensi (Badu & Djafri, 2017). Perilaku organisasi mempertimbangkan bagian inti dalam organisasi, yaitu: manusia, struktur, teknologi, dan lingkungan.

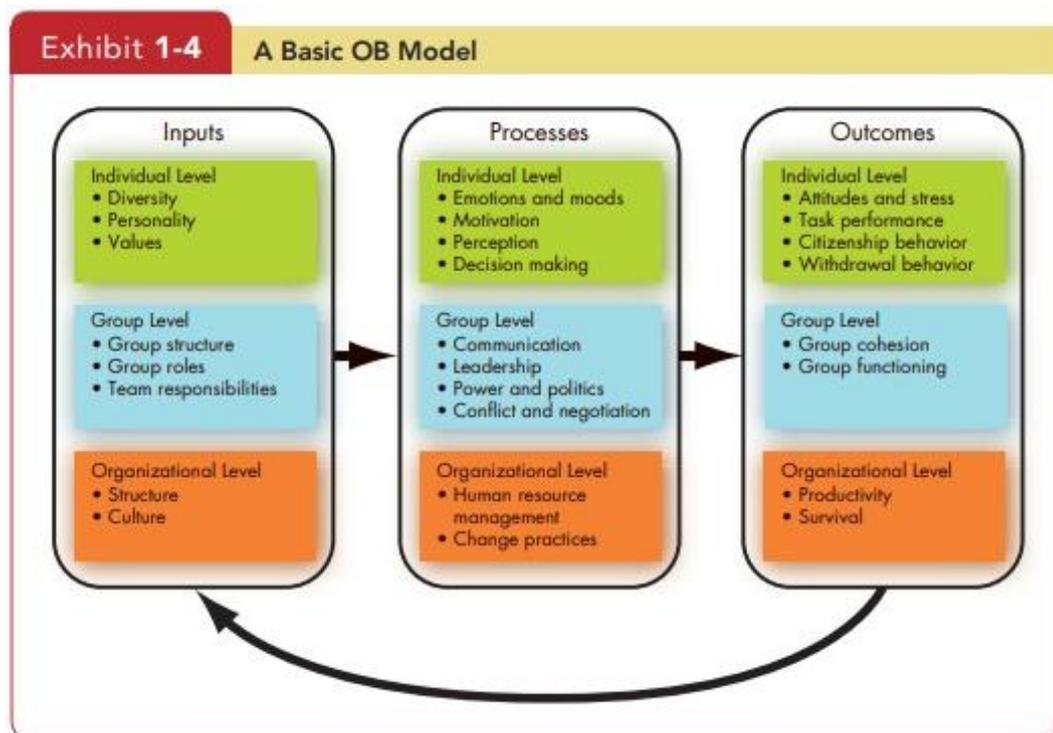
Supartha & Sintaasih (2017) menyatakan perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari semua aspek yang berkaitan dengan tindakan manusia, baik aspek pengaruh anggota terhadap organisasi maupun pengaruh organisasi terhadap anggota. Menurut Robbins & Judge (2018) perilaku organisasi sebagai bidang studi yang mendalami pengaruh individu, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan yang mendukung untuk mengoptimalkan organisasi. Perilaku organisasi menekankan pengamatan keadaan yang dikaitkan dengan pekerjaan, kerja, kemangkiran, perputaran karyawan, produktivitas, dan kinerja individu. Demikian kaitannya dengan motivasi, kepemimpinan, komunikasi, kelompok, pembelajaran, pengembangan, sikap dan persepsi, perubahan, konflik, desain kerja, dan stres.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah studi terkait perilaku individu pada kelompok atau organisasi tertentu, yang menunjukkan pengaruh individu pada organisasi dan sebaliknya pengaruh organisasi terhadap individu. Adapun tujuan dari perilaku organisasi adalah pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Pemahaman perilaku organisasi didukung oleh berbagai disiplin ilmu dengan tujuan peningkatan efektivitas organisasional dan kesejahteraan individu, untuk itu analisis perilaku organisasi fokus pada tiga tingkatan, yakni: proses individual, proses kelompok, dan proses organisasional (Robbins & Judge, 2018).

Model ini membantu menjelaskan bagaimana individu, kelompok, dan organisasi saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti terlihat pada gambar 2.1.



Sumber : (Robbins & Judge, 2018)

Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi

Berikut penjelasan dari masing-masing tingkatan pada model perilaku organisasi yaitu:

1. Input

Input adalah variabel yang terdiri dari kepribadian, struktur kelompok, dan budaya organisasi yang mengarah pada langkah-langkah proses. Variabel-variabel tersebut merupakan awal dari segala kemungkinan yang akan

muncul dalam organisasi di masa yang akan datang. Variabel- variabel ini memiliki dampak yang besar pada awal pekerjaan. Contoh variabel pada tahap awal ini antara lain keragaman karakteristik individu, kepribadian, dan nilai-nilai karyawan yang terbentuk sejak kecil melalui kombinasi faktor genetik dan lingkungan. Struktur kelompok, peran dan tanggung jawab biasanya ditentukan sebelum atau sesudah kelompok dibentuk dan pada akhirnya struktur dan budaya organisasi biasanya merupakan hasil dari pengembangan selama bertahun-tahun dan dapat mengubah cara organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungan serta kebiasaan dan norma yang telah ditetapkan.

2. Proses

Proses adalah tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan organisasi berdasarkan masukan yang mengarah pada hasil tertentu. Pada tingkat individu, proses meliputi emosi dan suasana hati, motivasi, persepsi, keputusan. Pada tingkat kelompok, terdapat komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan dan politik, serta konflik dan negosiasi. Di tingkat terakhir terdapat proses organisasi yang mencakup manajemen orang dan praktik perubahan.

3. Hasil

Hasil adalah variabel utama yang ingin diketahui atau diprediksi oleh organisasi. Hasil merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel yang lainnya. Pada tingkat individu, ada hasil seperti sikap, kepuasan, kinerja, perilaku kewarganegaraan, dan perilaku pengendalian diri. Pada tingkat kelompok, terdapat koherensi dan fungsi yang merupakan variabel dependen. Pada tingkat organisasi, menjelaskan seberapa menguntungkan dan layak organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan model perilaku organisasi di atas terdapat beberapa kajian dalam perilaku organisasi yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat tiga tingkatan analisis dalam model perilaku organisasi yaitu, individual, kelompok, dan organisasi. Variabel *self efficacy*, *job burnout*, dan *job satisfaction* merupakan variabel yang terdapat dalam tingkat analisis individu.

2.2 Job Burnout

2.2.1 Pengertian Job Burnout

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger, seorang ahli psikologi klinis yang sangat familiar dengan respon stres yang di tunjukan oleh para staf yang melayani masyarakat, pada tahun 1974, *burnout* merupakan representasi dari sindrom *psychological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan (Cordes & Dougherty,1993). Pekerja yang mengalami burnout menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan. Selanjutnya, beberapa peneliti melihat burnout sebagai bagian dari stres (Luthans, 2006).

Menurut Adi dalam Hera, Rasydin, & Hasmin, (2016) mendefinisikan *burnout* sebagai keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi serta ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional hingga rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang melibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya dan menyebabkan perubahan sikap dan perilaku yang ditunjukkannya.

Menurut Sujipto dalam Adawiyah (2017), menyatakan *Burnout* yang ada pada lingkungan tenaga kesehatan terjadi akibat berubahnya kondisi psikologis pemberi layanan seperti perawat akibat reaksi kerja yang tidak menguntungkan. Hal ini menandakan bahwa tenaga kesehatan tidak luput dari kondisi kelelahan yang berlebih, walaupun saat ini dapat dikatakan sudah tidak berada dalam fase pandemi. Sedangkan pendapat lain mendefinisikan *burnout* pada individu menurut Cordes dalam Arlinkasari & Sari (2017), menyatakan bahwa *burnout* pada individu berhubungan dengan kemunduran hubungan interpersonal dan pengembangan perilaku negatif yang dapat merusak individu yang bersangkutan. Menurut Freundenberger dalam Eliyana (2016), *burnout* merupakan suatu keadaan lelah atau frustasi yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu keras untuk mencapai harapan-harapannya tanpa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dirinya sendiri.

Dari penjelasan mengenai *burnout*, maka dapat ditarik simpulan bahwa *burnout* adalah gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari interpersonal *stressors* dalam pekerjaan.

2.2.2 Indikator *Job Burnout*

Untuk mengetahui tinggi rendahnya *burnout* yang dialami oleh karyawan dapat dikembangkan melalui indikator utama yang dapat dijadikan tolak ukur *burnout*. Menurut Maslach, C., & Leiter (2016), ada 3 indikator yang menjadi alat tolak ukur *job burnout* di antaranya adalah kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*, kurangnya aktualisasi diri atau *diminished personal accomplishment*, dan depersonalisasi. Uraian terhadap indikator *burnout* sebagai berikut:

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) menjadi salah satu dimensi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari *excessive psycho emotional demands* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan diri, minat dan semangat. Karyawan yang mengalami kondisi ini akan merasa kosong dalam kehidupan kerjanya dan tidak lagi dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.
2. Kurangnya aktualisasi diri (*diminished personal accomplishment*) merupakan kondisi dimana karyawan tidak lagi bersemangat untuk mencapai prestasi yang sebelumnya diharapkan, hal tersebut karena hilangnya atau rendahnya motivasi untuk bekerja dari pekerja sehingga menurunkannya rasa percaya diri dan semangat untuk bekerja.
3. Depersonalisasi merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan diri dari sikap sinis terhadap karir dan kinerjanya sendiri. Karyawan yang mengalami kondisi ini cenderung merasa tidak ada yang dapat dilakukannya lagi dan semua dianggap tidak bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui sikap bodo amat, sinis, tidak peduli dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

2.2.3. Faktor-faktor Penyebab *Job Burnout*

Faktor-faktor terjadinya *burnout* dikemukakan oleh Caputo dan Adawiyah, (2017) sebagai berikut:

1. Lingkungan

a). Kurangnya Otonomi Professional

Perasaan kurangnya kemampuan untuk melakukan kontrol dalam pekerjaan dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. Kurangnya kemampuan tersebut dapat berawal dari keharusan untuk mengerjakan sesuatu secara tepat sesuai dengan perintah, maupun karena tidak adanya wewenang dalam mengambil keputusan.

b). Berhadapan Dengan Publik

Pekerjaan yang mengharuskan berhadapan dan berinteraksi dengan orang lain akan sangat menimbulkan kelelahan. Pekerjaan seperti ini memerlukan tenaga untuk sabar menghadapi frustrasi orang lain dan menuntut untuk menunjukkan keterampilan sosial yang sesuai tanpa menghiraukan perasaannya sendiri.

c). Konflik Peran

Terdapat dua *role* konflik yang berperan dalam terjadinya *burnout*. Konflik tersebut diantaranya adanya ketidakcocokan individu dengan pekerjaannya dan konflik antara nilai-nilai yang dimiliki individu dengan kecenderungan dari pekerja.

d). Peran Ambigu

Peran ambigu merupakan kekaburan tanggung jawab atau harapan dalam pekerjaan. Ketidakjelasan tujuan individu dan organisasi atau adanya parameter dan ruang lingkup pekerjaan yang tidak jelas dapat menyebabkan stres yang kronis atau *burnout*.

e). Beban Kerja Berlebih Yang Terus-Menerus

Lamanya jam kerja, banyaknya tanggung jawab yang harus diterima dan banyaknya tugas-tugas yang harus ditangani, tugas-tugas membuat tulisan dan tugas-tugas yang berulang-ulang diidentifikasi sebagai penyebab terjadinya *burnout*.

f). Stressor Dalam Lingkungan Fisik

Peralatan kerja, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kurangnya privasi, adanya interupsi, tempat duduk yang tidak nyaman dan ketiadaan fasilitas yang

mendukung merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja dapat menyebabkan *burnout*.

2. Personal

a) Idealisme yang Tinggi

Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* banyak diderita oleh orang yang memiliki idealisme dan antusias yang tinggi.

b) Perfeksionis

Seseorang yang perfeksionis ingin mengerjakan segala sesuatu dengan sempurna. Namun kebutuhan untuk selalu sempurna akan menghasilkan rasa frustrasi yang akan menyebabkan seseorang mengalami *burnout*.

c) *Overcommitment*

Kesulitan untuk mengatakan tidak pada pekerjaan dan kebutuhan yang tinggi untuk kompetisi merupakan *overcommitment* yang akan membawa seseorang dalam masalah *burnout*. Oleh karena itu, *overcommitment* harus dihindari.

d) *Single Mindedness*

Seseorang yang merasa bahwa pekerjaannya merupakan hal yang terpenting bagi hidupnya akan berusaha untuk mencapai sukses dalam pekerjaan namun jika karena berbagai hal kesuksesannya menurun maka orang akan mengalami tahap awal *burnout*.

e) Kurangnya Personal Support

Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja, keluarga dan teman-teman merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya *burnout*.

2.3 *Self Efficacy*

2.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Konsep *Self Efficacy* dikenal juga sebagai bagian dari teori kognitif sosial. Teori ini merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya. *Self efficacy* dikembangkan oleh Albert Bandura sebagai bagian dari teori yang lebih luas, yakni teori kognitif sosial. Teori kognitif sosial diturunkan dari teori pembelajaran sosial. Teori pembelajaran sosial menyatakan bahwa jika manusia terdorong mempelajari perilaku tertentu,

mereka belajar melalui pengamatan dan peniruan tindakan-tindakan tertentu. Menurut Bandura dalam Lianto (2019) Asumsinya adalah bahwa manusia akan beradaptasi dengan faktor-faktor yang disukai dari lingkungannya, seraya mencoba mengubah faktor-faktor yang tidak disukai. Menurut Bandura dalam Lianto (2019) Teori kognitif sosial berguna untuk meramalkan perilaku, tentang pembelajaran dan perubahan. Teori kognitif sosial diajukan Bandura sebagai reaksi ketidakpuasannya atas prinsip-prinsip psikologi behaviorisme dan psikoanalisis. Behaviorisme dan psikoanalisis terlalu menekankan determinisme lingkungan sebagai satu-satunya penentu perilaku individu. Melalui teorinya, Bandura mengajukan pandangan humanistik dan eksistensial yang menekankan peran kapasitas manusia dalam penilaian kesadaran dan arah tindakan. Individu adalah kontributor utama yang menentukan mau menjadi apa seturut pilihan hidupnya.

Self efficacy merupakan keyakinan pada diri sendiri untuk mencapai hasil atau tugas tertentu dalam meningkatkan kepuasan kerjanya. Menurut Luthans dalam Azhari *et al.*, (2022) mengatakan *self efficacy* ialah yang mengacu kepada kepercayaan diri yang dimiliki seseorang agar orang lain termotivasi dalam mencapai tugas-tugas tertentu. Sehingga dengan adanya kepercayaan diri ini diharapkan termotivasi agar mendapatkan tujuan yang diinginkan. Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan diri yang muncul dan dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih. Sehingga dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri yang dimiliki mampu membuat seseorang meraih keberhasilannya.

Bandura (1997) menyatakan *self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Menurut Lunenburg dalam Sebayang (2017) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang

diharapkan. Menurut Bandura dalam Renaningtyas (2017) *self efficacy* yaitu keyakinan seseorang dalam kecakapan dan kapabilitas untuk memakai sebesar penguasaan diri sendiri dan peran seseorang, serta atas peristiwa yang terdiri di lingkungan.

Sedangkan menurut Yamin dalam Renaningtyas (2017) *self efficacy* berkaitan dengan kepercayaan bahwa individu mempunyai kemampuan untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan. Setiap individu mempunyai kemampuan yang istimewa dalam memahami sesuatu, bukan hanya menerima saja melainkan memiliki inisiatif untuk melakukan hal secara mandiri yang berupa keinginan untuk mengalami sendiri, memahami dan mengambil keputusan sendiri dalam bertindak. Bandura dalam Parlar (2017) mengemukakan bahwa: “*Self efficacy is an individual’s belief about his/her capability to manage responsibilities. More specifically, self-efficacy is about the desired objectives of a person to improve his/her ability.*” Teori ini dapat didefinisikan sebagai berikut: “*self efficacy* adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengelola tanggung jawab. Lebih khusus lagi, *self efficacy* adalah tentang tujuan yang diinginkan seseorang untuk meningkatkan kemampuannya.”

Dengan demikian dapat diartikan bahwa seseorang yang mampu menyadari potensi yang dimilikinya akan mampu mengoptimalkan dan mengarahkan kemampuan yang dimilikinya dalam sebuah pencapaian. Dalam proses penyelesaian suatu pekerjaan, dengan kepercayaan diri yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerja kerja akan semakin baik.

2.3.2 Fungsi *Self-Efficacy*

Fungsi *self-efficacy* menurut Bandura (1997) yakni:

1. Fungsi Kognitif, Bandura menyatakan bahwa pengaruh *self efficacy* pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. *Self efficacy* yang kuat akan mempengaruhi upaya seseorang untuk mencapai tujuan pribadinya.
2. Fungsi Motivasi, sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya dan menuntun tindakan-tindakan yang menimbulkan keyakinan yang dilandasi oleh pemikiran tentang masa depan.

3. Fungsi Sikap, *self efficacy* meningkatkan kemampuan tekanan individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang dialami pada situasi yang sulit dan menekan.
4. Fungsi Selektif, *self efficacy* akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat diartikan bahwa terdapat empat fungsi *self efficacy* yakni fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi sikap dan fungsi selektif di mana keempatnya dapat menjadi gambaran bagaimana *self efficacy* dapat mempengaruhi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk dapat mencapai tujuan dan harapan yang dibuat.

2.3.3 Indikator *Self Efficacy*

Self efficacy mengacu pada 3 indikator *self efficacy* yaitu *level*, *generality*, dan *strenght*. Robbins, (2020) menjelaskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu:

1. *Level* yakni persepsi individu mengenai kemampuannya yang diukur melalui tingkat kesulitan dengan berbagai macam kesulitan tugas. Individu yang memiliki tingkat kesulitan tugas yang tinggi memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu mengerjakan tugas-tugas yang sukar dan juga memiliki *self-efficacy* yang tinggi, sedangkan individu dengan tingkat kesulitan tugas yang rendah memiliki keyakinan bahwa dirinya hanya mampu mengerjakan tugas-tugas yang mudah serta memiliki *self efficacy* yang rendah.
2. *Generality*, dimana individu menilai keyakinan mereka berada pada tingkat kesulitan tugas tertentu dalam arti luas individu mempunyai keyakinan dalam melaksanakan tugas-tugas. Generalisasi memiliki perbedaan dimensi yang bervariasi yaitu intensitas kesamaan aktivitas, kemampuan yang ditunjukkan dengan tingkah laku, kognitif, afektif. Menggambarkan secara nyata mengenai situasi dan karakteristik perilaku individu yang ditunjukkan. Penilaian ini berkaitan dengan perilaku dan konteks situasi yang mengungkapkan keyakinan individu terhadap keberhasilan mereka.

3. *Strength*, berkaitan dengan kuat-lemahnya keyakinan seorang individu. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan.

Berdasarkan uraian di atas dapat didefinisikan bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan atas kemampuan yang dimiliki individu dalam menghadapi setiap kesulitan untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi tertentu. Keyakinan tersebut dibagi lagi kedalam 3 indikator yakni *level*, *generality*, dan *strength* sehingga akan mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang menekan.

2.3.4 Indikator Pengukuran *Self Efficacy*

Alat ukur *self efficacy* yang bernama *General Self Efficacy* (GSE) adalah alat ukur yang menggambarkan bagaimana seorang individu menilai keyakinan dirinya secara general terhadap berbagai situasi (Luszczynska, dkk dalam Hamidya, 2016). Versi pertama dari skala GSE menggunakan bahasa Jerman dan disusun oleh Matthias Jerusalem dan Ralf Schwarzer pada tahun 1979 yang diadopsi oleh Hamidya (2016) dengan metode penskalaan respon atau Likert yang telah diadaptasi dalam ke dalam 13 bahasa di 14 negara di seluruh dunia. Dari hasil ujicoba pada 23 bangsa diperoleh kesimpulan bahwa GSE dapat dikatakan sebagai skala unidimensional yang artinya konstruk yang bersifat universal atau memiliki pemahaman yang sama pada setiap orang yang memiliki kultur budaya yang berbeda-beda dan hanya terdiri dari satu dimensi saja.

GSE pada mulanya dikembangkan oleh Matthias Jerusalem dan Ralf Schwarzer pada tahun 1979 yang terdiri dari 20 item (Scholz *et al.*, 2002). Pada tahun 1995 instrumen ini dimodifikasi menjadi 10 item (Teo & Kam, 2014). GSE telah diterjemahkan ke dalam 32 bahasa dan dipergunakan dalam penelitian di berbagai negara. Scholz *et al.*, (2002) mengemukakan bahwa instrumen ini memiliki konsistensi internal pada berbagai sampel di banyak negara dengan nilai Cronbach's alpha yang berkisar antara .75 hingga .91. Schwarzer *et al.*, (1997) mengemukakan bahwa GSE dirancang untuk dapat mengukur *self efficacy* individu dalam cakupan yang luas, dan instrumen ini tidak dapat digunakan

sebagai pengganti instrumen yang mengukur *self efficacy* pada domain yang spesifik (contohnya, *academic self efficacy*, *teaching self-efficacy*, dan *work self efficacy*).

Dalam penelitian ini, pengukuran *self-efficacy* menggunakan skala milik Ralf Schwarzer, dkk (2002) dari Universitas Freie, Berlin. Awalnya skala *self efficacy* ini terdiri dari 20 item, kemudian setelah berkembang berkurang menjadi 10 item. Hanya saja, skala *self efficacy* milik Ralf Schwarzer, dkk (2002), tidak terdapat keterangan mengenai *blueprint* skala tersebut. Skala hanya disajikan dalam 10 item dan tidak ada keterangan mana saja yang termasuk *favorable* dan *unfavorable*. Skala *self efficacy* milik Schwarzer, dkk telah diadaptasikan dalam 14 budaya.

Skala *Self efficacy* yang disusun peneliti, berdasarkan aspek dari Bandura (1997) yang dituangkan dalam skala GSE, meliputi tiga aspek dimensi yaitu magnitude (tingkatan), *Strength* (kekuatan), *Generality* (Generalitas). Selain itu menurut Schwarzer, dkk (2002), koefisien reliabilitas skala milik Schwarzer antara 0,75 sampai 0,90, sehingga dapat dikatakan reliabel dan juga dapat dibuktikan.

Skala *self efficacy* ini disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi menjadi 5 alternatif jawaban. Pernyataan diberikan dengan ketentuan yaitu: sangat tidak setuju (STS) = 1, tidak setuju (TS) = 2, netral = 3, setuju (S) = 4, dan sangat setuju (SS) = 5.

Adapun rincian *blueprint* skala variabel skala *self efficacy* ntuk pekerja dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. 1 *Blueprint* Skala Variabel *Self efficacy* untuk Pekerja

No	Aspek	Indikator	No Item	Σ
1	Tingkat kesulitan pekerjaan (level)	Derajat kesulitan tugas dimana individu mrasa mampu atau tidak untuk menyelesaikanya	7,2,8	3

No	Aspek	Indikator	No. Item	Σ
2	Luas bidang prilaku (generality)	Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan pekerjaan kantor di berbagai aktivitas	9,4,5	3
3	Kemantapan keyakinan	Keyakinan individu terhadap keyakinan atau pengharapannya	1,10,3,6	4
Jumlah				10

Sumber : Data Diolah (2024)

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam (Alwilsol, 2004) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang diperoleh seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuation*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*)

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas

sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. *Self efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Adapun strategi *self efficacy* dalam (Alwilsol, 2004) berdasarkan faktor- faktor *self efficacy* mencakup :

1. Pengalaman Performansi

- a. *Participant modeling*, yaitu meniru model yang berprestasi,
- b. *Performance desensitization*, yaitu menghilangkan pengaruh buruk prestasi masa lalu,
- c. *Performance exposure*, yaitu menonjolkan keberhasilan yang pernah diraih,
- d. *Self-instructed performance*, yaitu melatih diri untuk melakukan yang terbaik.

2. Pengalaman vikarius

- a. *Live modeling*, yaitu mengamati model yang nyata.
- b. *Syimbolic modeling*, yaitu mengamati model simbolik, film, komik, dan cerita.
- c. *Suggestion*, yaitu mempengaruhi dengan kata-kata berdasarkan kepercayaan.
- d. *Exhortation*, yaitu nasihat, peringatan yang mendesak atau memaksa,
- e. *Self instruction*, yaitu memerintah diri sendiri.
- f. *Interpretative treatment*, yaitu interpretasi baru memperbaiki interpretasi lama yang salah.

3. Pembangkitan emosi

- a. *Attribution*, yaitu mengubah atribusi, penanggungjawab suatu kejadian emosional,
- b. *Relaxation biodeedback*, yaitu relaksasi.

- c. *Symbolic desensitization*, yaitu menghilangkan sikap emosional dengan modeling simbolik,
- d. *Symbolic exposure*, yaitu memunculkan emosi secara simbolik.

Self efficacy akan mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang menekan (Bandura, 1997). Namun, tinggi rendahnya *self efficacy* akan dipengaruhi oleh empat faktor yaitu pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan keadaan fisiologis dan emosional (*physiology and emotional states*).

2.4 Job Satisfaction

2.4.1 Pengertian Job Satisfaction

Job satisfaction atau kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno, 2019). Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Sehingga dapat diartikan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.4.2 Manfaat *Job Satisfaction*

Nitisemito (2019) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.4.3 Indikator *Job Satisfaction*

Spector (1985) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Terdapat 9 aspek yang digunakan Spector (1985) yaitu:

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisor

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*), dari pada bekerja dengan atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja

misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8. Jenis Pekerjaan

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain: kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, *job enrichment*, kompleksitas kerja dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hari nurani.

9. Komunikasi

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat peneliti terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja maka Spector mengungkapkan aspek kepuasan kerja yang paling lengkap. Dengan demikian kesembilan faktor kepuasan kerja Spector akan menjadi landasan dalam penelitian ini.

2.4.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*

Afandi (2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa

yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(Yu <i>et al.</i> , 2015)	<i>The Effect of Work Stress on Job Burnout Among Teachers: The Mediating Role of Self efficacy</i>	Berdasarkan hasil penelitian, menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan stres yang dirasakan berkolerasi positif dengan kelelahan kerja, dan berkolarasi negatif dengan efikasi diri. Selain itu, efikasi diri dan kejenuhan kerja juga berkolerasi negatif.	Penelitian X.Yu <i>et al.</i> , (2014) difokuskan pada pengaruh stres kerja terhadap burnout guru peran mediasi efikasi diri sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>job burnout</i> dimediasi oleh <i>job satisfaction</i> pada generasi

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Narendra, Gilang (2017)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian Narendra, Gilang (2017) difokuskan pada Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya, sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>job burnout</i> dimediasi oleh <i>job satisfaction</i> terhadap generasi milenial
(Kartika et al., 2020)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya	Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat diartikan bahwa variabel <i>self efficacy</i> positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan hotel MaxOne Dharmahusada, Surabaya, variabel kepuasan kerja positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan hipotesis 4 tidak dapat diterima, hal ini dikarenakan variable kepuasan kerja hanya memediasi Sebagian (<i>partially mediated</i>) antara <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan dikarenakan besarnya pengaruh variabel mediasi tidak sebesar pengaruh langsung variabel <i>self efficacy</i> ke kinerja karyawan.	Penelitian Kartika et al, (2020) difokuskan pada pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya, sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>job burnout</i> dimediasi oleh <i>job satisfaction</i> pada generasi milenial
(Hassan & Ibourk, 2021)	<i>Burnout, self efficacy and job satisfaction among primary school teachers in Marocco</i>	Adapun yang dapat diartikan dari hasil penelitian ini adalah mengungkapkan hasil antara tiga variabel korelasi positif antara efikasi diri guru dan kepuasan kerja guru (0,29), kelelahan guru berkorelasi negative dengan efikasi diri guru (-.50) dan kepuasan kerja guru (-,40), yang beari efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja guru dan kelelahan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan guru.	Penelitian Hassan & Ibourk (2021) difokuskan pada hubungan kelelahan, efikasi diri dan kepuasan kerja di kalangan guru sekolah dasar di Maroko sedangkan penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>job burnout</i> dimediasi oleh <i>job satisfaction</i> pada generasi milenial
(Guntur, 2022)	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Pada Karyawan	Dari hasil penelitian – penelitian ini dapat diartikan bahwa tingkat kepuasaan kerja pada karyawan dalam menjalkan tugasnya dan	Penelitian Guntur, (2022) difokuskan terhadap pengaruh <i>burnout</i> terhadap <i>job satisfaction</i> pada karyawan perbankan di

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Perbankan di Kalimantan Barat	pekerjaanya dalam suatu organisasi sangat bisa dipengaruhi oleh <i>burnout</i> . Disaat seorang karyawan mengalami burnout pada saat menjalankan tanggung jawabnya dalam organisasi, maka hal yang dirasakan oleh karyawan adalah rendahnya kepuasan kerja. Sehingga Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat sangat harus memperhatikan dan memahami hal-hal yang menyebabkan kelelahan kerja yang berlebihan padakaryawan, karena jika hal tersebut dapat diminimalisirkan dan dicegah maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut akan berguna bagi pencapaian Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan merasa nyaman saat mereka bekerja	Kalimantan Barat, sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>job burnout</i> terhadap <i>job satisfaction</i> dimediasi oleh <i>job satisfaction</i> pada generasi milenial
Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance, Burnout</i> , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi	Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya <i>work-life balace</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, dan <i>work-life balance</i> , burnout, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Meka Eduversity Komunikasi.	Penelitian Indra, F.J., & Rialmi, Z. (2022) difokuskan Pengaruh <i>work-life balance, burnout</i> , dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus pada karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>job burnout</i> dimediasi oleh <i>job satisfaction</i> terhadap generasi milenial
Dhani Ramadhan & Budiono (2023)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan positif antara variabel <i>self efficacy</i> terhadap <i>job satisfaction</i> , tidak adanya pengaruh signifikan positif	Penelitian Dhani Ramadhan & Budiono (2023) difokuskan pada pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>work engagement</i> terhadap <i>employee performance</i> melalui <i>job satisfaction</i> ,

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Melalui <i>Job Satisfaction</i>	pada <i>work engagement</i> terhadap <i>employee performance</i> . Selanjutnya, adanya pengaruh yang signifikan positif antara <i>work engagement</i> terhadap <i>job satisfaction</i> . Dampak dari <i>job satisfaction</i> terhadap <i>employee performance</i> menyiratkan bahwa <i>job satisfaction</i> memiliki dampak yang signifikan positif terhadap <i>employee performance</i> . Dan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap <i>employee performance</i> dengan <i>job satisfaction</i> sebagai variabel intervening.	sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>job burnout</i> dimediasi oleh <i>job satisfaction</i> terhadap generasi milenial
Amelia, P.R (2024)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada TAMARIN HOTEL JAKARTA)”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) <i>self efficacy</i> berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja 2) <i>burnout</i> berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja 3) <i>self efficacy</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja 4) <i>self efficacy</i> berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan 5) <i>burnout</i> berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan 6) kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan 7) <i>self efficacy</i> , <i>burnout</i> , dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji Sobel diperoleh hasil kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat memediasi masing-masing dari variabel <i>self efficacy</i> dan <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan.	Penelitian Amelia, P.R (2024) difokuskan pada pengaruh Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada TAMARIN HOTEL JAKARTA)”, sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>job burnout</i> dimediasi oleh <i>job satisfaction</i> terhadap generasi milenial

Sumber : Peneliti (2023)

2.6 Kerangka Pemikiran

Self efficacy merupakan suatu keyakinan diri seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. *Self efficacy* mengacu kepada spekulasi dan

penilaian apakah seseorang mampu menyelesaikan suatu tindakan atau pekerjaan (Curpertino *et al.*2012; Kamen *et al.*2013). *Self efficacy* dapat diukur dengan melihat indikator yang dibagi menjadi 3 bagian yakni *level*, *generality* dan juga *strength*. Pada studi terdahulu *self efficacy* dapat mempengaruhi *job burnout* teori *self efficacy* semakin banyak digunakan oleh para peneliti dalam beberapa tahun terakhir untuk mempelajari *job burnout* serta untuk mengeksplorasi peran *self efficacy* dalam mempengaruhi pembentukan *job burnout* (Consiglio *et al.* 2013).

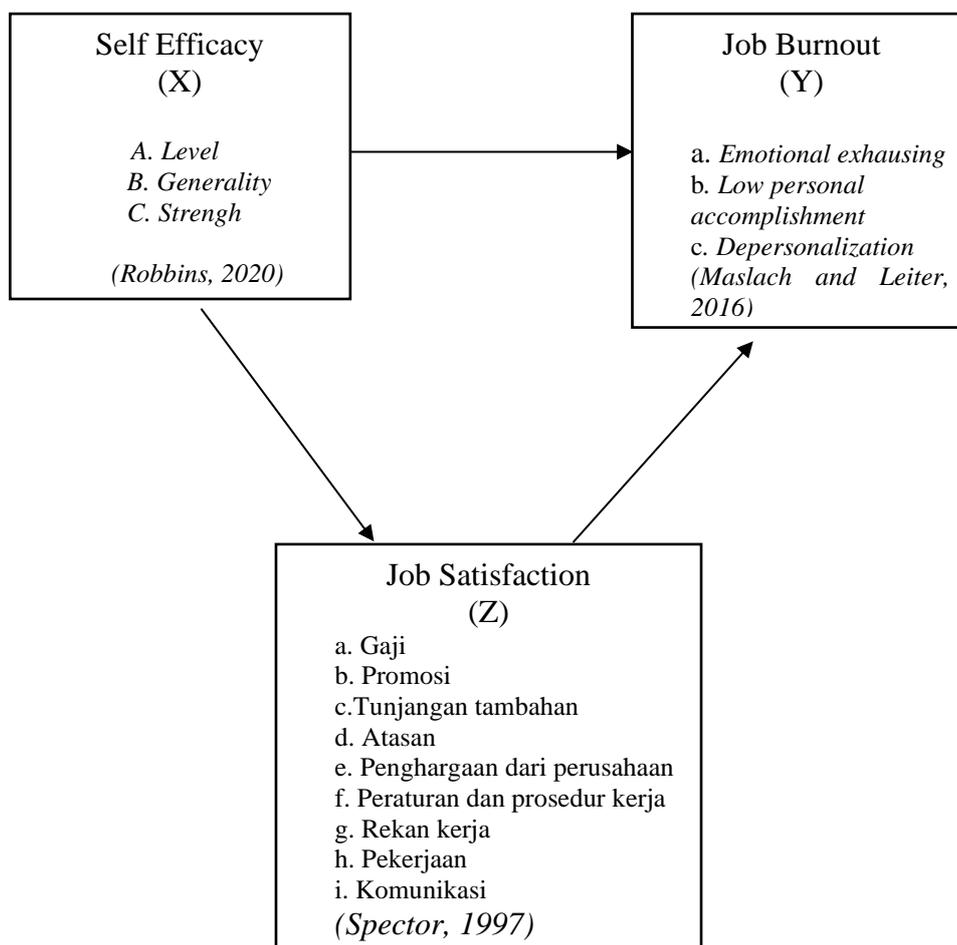
Job burnout merupakan keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi serta ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional hingga rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang melibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya dan menyebabkan perubahan sikap dan perilaku yang ditunjukkannya (Costa & Pinto, 2017). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat burnout yang rendah ketika memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Terdapat hubungan signifikan antara tahap *burnout* dengan kepuasan kerja. Menurut (Afrizal *et al.*, 2013) menemukan bahwa semakin lelah seorang karyawan, semakin rendah kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya kepuasan kerja dan burnout memiliki arah jalur yang negatif dan signifikan.

Job satisfaction atau kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). *Job satisfaction* dapat diukur dengan melihat indikator-indikatornya seperti pekerjaan, upah yang sesuai, promosi jabatan, pengawas, dan juga rekan kerja yang *supportif*.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa tujuan penelitian dapat memberikan wawasan tentang pentingnya *self efficacy* dan *job satisfaction* dalam mengurangi *job burnout* pada pekerja milenial. Hasil penelitian ini dapat

digunakan untuk mengembangkan strategi dan intervensi yang lebih efektif dalam mengelola *burnout* dan meningkatkan *job satisfaction* pada pekerja milenial.

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Peneliti (2023)

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap *job burnout* dimediasi oleh *job satisfaction* pada generasi milenial, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀₁ = *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada pekerja milenial

Ha1 = *Self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada pekerja milenial

Ho2 = *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job burnout* pada pekerja milenial

Ha2 = *Self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job burnout* pada pekerja milenial

Ho3 = *Job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job burnout* pada pekerja milenial

Ha3 = *Job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job burnout* pada pekerja milenial

Ho4 = *Job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara *self efficacy* dan *job burnout* terhadap generasi milenial

Ha4 = *Job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara *self efficacy* dan *job burnout* terhadap generasi milenial

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa penelitian eksplanasi adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kedudukan-kedudukan dan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, dependen dan juga variabel moderasi yang memoderasi hubungan antara *variable independent* dan *dependen*, yaitu pengaruh *self efficacy* (X) terhadap *job burnout* (Y) dimediasi oleh *job satisfaction* (Z) pada pekerja milenial.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut:

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah generasi milenial menurut Taspcott (2008) yakni generasi milenial yang lahir antara rentang tahun 1981

hingga 1996, yang pernah mengalami *job burnout* di Indonesia yang jumlah dan datanya tidak diketahui.

Tabel 3. 1 Populasi Penelitian

No	Nama Provinsi	Milenial		
		Laki-laki	Perempuan	Total
1	Aceh	695.067	682.820	1.337.887
2	Sumatera Utara	1.924.391	1.867.146	3.791.537
3	Sumatera Barat	712.582	677.758	1.390.340
4	Riau	864.677	839.775	1.704.452
5	Jambi	475.084	464.018	940.102
6	Sumatera Selatan	1.126.751	1.075.984	2.202.735
7	Bengkulu	271.608	260.679	532.287
8	Lampung	1.191.122	1.144.774	2.335.896
9	Kep. Bangka Belitung	203.158	190.506	393.664
10	Kepulauan Riau	289.270	288.913	578.183
11	DKI Jakarta	1.423.914	1.392.364	2.816.278
12	Jawa Barat	6.424.493	6.228.842	12.653.335
13	Jawa Tengah	4.639.273	4.485.773	9.125.046
14	DI Yogyakarta	432.139	427.247	859.386
15	Jawa Timur	5.053.738	4.974.272	10.028.010
16	Banten	1.658.104	1.599.997	3.258.101
17	Bali	533.855	523.438	1.057.293
18	Nusa Tenggara Barat	687.334	700.421	1.387.755
19	Nusa Tenggara Timur	654.555	661.955	1.316.510
20	Kalimantan Barat	749.640	703.248	1.452.788
21	Kalimantan Tengah	379.486	354.967	734.453
22	Kalimantan Selatan	533.520	518.379	1.051.899
23	Kalimantan Timur	532.200	491.066	1.023.266

24	Kalimantan Utara	102.696	91.501	194.197
25	Sulawesi Utara	334.612	311.260	645.872
26	Sulawesi Tengah	399.046	376.132	775.178
27	Sulawesi Selatan	1.156.878	1.155.919	2.312.797
28	Sulawesi Tenggara	345.861	337.073	682.934
29	Gorontalo	155.625	150.498	306.123
30	Sulawesi Barat	185.176	179.096	364.272
31	Maluku	248.226	241.787	490.013
32	Maluku Utara	176.211	168.446	344.657
33	Papua Barat	173.800	154.507	328.307
34	Papua	660.649	583.770	1.244.419
Total		35.394.641	34.305.331	69.699.972

Sumber: Badan Pusat Statistika Jumlah Pekerja Milenial Indonesia, 2020

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan jumlah pekerja milenial di setiap provinsi di Indonesia, tetapi populasi pekerja milenial yang mengalami *job burnout* tidak diketahui jumlah pastinya.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi dan karakteristiknya. Jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan sumber daya, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* karena populasi yang menjadi sampel tidak diketahui jumlahnya yakni pekerja milenial yang mengalami gejala *job burnout*, dan menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2017). Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu pekerja milenial yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun sehingga sudah memahami dengan baik pekerjaan dan tekanan yang dihadapi selama bekerja, serta pernah mengalami salah satu atau lebih gejala *job burnout*, seperti:

1. Merasa sangat lelah secara emosional akibat pekerjaan yang dilakukan.
2. Merasa sangat lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari berikutnya dalam menjalankan tugas di kantor.
3. Merasa bekerja terlalu keras dalam bekerja.
4. Merasa berinteraksi dengan beberapa rekan kerja seperti dengan berinteraksi dengan benda mati.
5. Merasa semenjak bekerja, semakin tidak memperhatikan perasaan orang lain.
6. Merasa tidak terlalu peduli dengan sesama rekan kerja.
7. Dalam bekerja, mampu mengatasi emosi dengan sangat tenang.

Dengan demikian perhitungan jumlah sampel dapat menggunakan rumus *Cochran* karena jumlah populasi yang tidak diketahui.

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

Rumus 3. 1 Rumus Cochran

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

Z = Harga dalam kurve normal untuk simpangan 5% dengan nilai 1,96

p = Peluang benar 50% = 0,5

q = Peluang salah 50% = 0,5

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*) digunakan 5%

Maka dapat dihitung jumlah sampel yang akan digunakan sebagai berikut :

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{5\%^2}$$

$$n = 384,16$$

Dari hasil perhitungan rumus diatas, maka diperoleh jumlah 384,16, kemudian dibulatkan menjadi 385 orang. Jadi sampel acak sebanyak 385 pekerja milenial dalam populasi ini sudah cukup untuk memberikan tingkat kepercayaan yang dibutuhkan untuk mewakili seluruh pekerja milenial di Indonesia.

3.3. Definisi Konseptual dan Operasional

3.3.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penjelasan tentang konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian untuk memudahkan peneliti menjelaskan konsep-konsep tersebut dalam lapangan. Definisi konseptual digunakan untuk menghindari kebingungan tentang konsep yang akan dijelaskan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, definisi konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. *Self efficacy* (X) Menurut Yamin dalam Renaningtyas, (2017) *self efficacy* berkaitan dengan kepercayaan bahwa individu mempunyai kemampuan kepercayaan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

2. *Job Burnout* (Y) Menurut Freundenberger dalam Eliyana, (2016) *burnout* merupakan suatu keadaan lelah atau frustrasi yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu keras untuk mencapai harapan-harapannya tanpa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dirinya sendiri.

3. *Job Satisfaction* (Z) Handoko (2020) mendefinisikan *job satisfaction* adalah perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dalam lingkungan kerja.

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang memberikan makna bagi suatu variabel dengan cara menentukan kegiatan atau operasi yang dibutuhkan untuk mengukur, mengkategorisasi, suatu variabel. Definisi operasional bertujuan untuk memberikan pemahaman yang jelas pada suatu variabel yang diteliti, sehingga dapat membantu peneliti dalam menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian. Pada penelitian ini, definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Definisi Konseptual dan Operasional

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Item
<i>Self Efficacy</i> (X)	Menurut Yamin dalam Renaningtyas (2017), <i>self efficacy</i> berkaitan dengan kepercayaan bahwa individu mempunyai kemampuan kepercayaan diri untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan.	<i>Self efficacy</i> adalah kemampuan seseorang yang mampu menyadari potensi yang dimilikinya akan mengoptimalkan dan mengarahkan dengan baik dalam sebuah penyelesaian dalam pekerjaan	1. <i>Level</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa selalu dapat memecahkan masalah yang sulit jika berusaha cukup keras. 2. Merasa mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sulit dengan baik. 3. Merasa yakin dapat menangani kejadian tak terduga secara efisien.
			2. <i>Generallity</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa dapat menemukan cara untuk mendapatkan apa yang diinginkan. 2. Merasa mudah untuk fokus dalam mencapai tujuan saya. 3. Merasa dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan.
			3. <i>Strength</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa yakin dapat menemukan beberapa solusi dalam suatu masalah. 2. Merasa yakin dapat menghadapi apapun yang menghambat saya dalam mencapai tujuan.
<i>Job Burnout</i> (Y)	Menurut Freundenberger dalam Eliyana, (2016) <i>burnout</i> merupakan suatu keadaan lelah atau frustasi yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu keras untuk mencapai harapan-harapannya tanpa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dirinya sendiri	<i>burnout</i> adalah gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku yang timbul akibat stres dan kelelahan kerja	1. <i>Emotional Exhausting</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa sangat lelah secara emosional akibat pekerjaan di kantor. 2. Merasa tenaga habis di setiap akhir jam kerja. 3. Merasa sangat lelah ketika bangun di pagi hari dan menghadapi hari berikutnya dalam menjalankan tugas di kantor. 4. Merasa bekerja dengan orang-orang sepanjang hari benar-benar merupakan tekanan. 5. Merasa teramat letih dalam menyelesaikan tugas rutin di kantor. 6. Merasa frustasi dengan pekerjaan sebagai karyawan. 7. Merasa bekerja terlalu keras dalam menyelesaikan tugas rutin di kantor. 8. Merasa bekerja dengan orang lain secara langsung memberikan stress yang berlebihan. 9. Merasa sedang di ujung kemampuan dalam bekerja
			2. <i>Reduce personal accomplishment</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa mudah memahami apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja. 2. Merasa bekerja dengan efektif dalam menyelesaikan tugas yang sedang dikerjakan. 3. Merasa memberikan pengaruh positif terhadap hidup orang lain melalui pekerjaan yang dilakukan. 4. Merasa sangat bersemangat.

				<ol style="list-style-type: none"> 5. Merasa pandai membuat suasana yang nyaman bersama rekan kerja. 6. Merasa sangat bahagia setelah menyelesaikan tugas rutin di kantor. 7. Merasa telah mencapai banyak hal yang bermanfaat dalam pekerjaan ini.
			3. <i>Depersonalization</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa berinteraksi dengan beberapa rekan kerja seperti berinteraksi dengan benda mati. 2. Merasa sejak bekerja sebagai karyawan, semakin tidak memperhatikan perasaan orang lain. 3. Merasa khawatir pekerjaan ini membuat pribadi menjadi keras secara emosional. Merasa tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada rekan kerja. 4. Merasa rekan kerja menyalahkan kesalahan atas sebagian kesalahan yang mereka perbuat.
<i>Job Satisfaction (Z)</i>	Handoko (2020) mendefinisikan job satisfaction adalah perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.	kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku	1. Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa dibayar dengan jumlah yang adil untuk pekerjaan yang saya lakukan. 2. Merasa puas dengan peluang untuk mendapatkan kenaikan gaji.
			2. Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa puas dengan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan. 2. Perusahaan memberikan kesempatan yang adil untuk dipromosikan bagi karyawan yang berkinerja baik.
			3. Supervisor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan cukup kompeten dalam melakukan upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang terhalang oleh aturan. 2. Merasa diperlakukan secara adil oleh supervisor.
			4. Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa ketika sedang melakukan pekerjaan dengan baik maka akan menerima pengakuan yang seharusnya diterima. 2. Merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai sebagaimana mestinya
			5. Prosedur dan peraturan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa peraturan/prosedur kerja yang ada tidak menyulitkan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik
			6. Rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa senang dan nyaman dengan rekan kerja di kantor
			7. Jenis pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa senang dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. 2. Merasa tidak tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan
			8. Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. .Menjalin komunikasi dengan baik sesama rekan kerja. 2. .Selalu melakukan diskusi bersama rekan kerja

Sumber : Peneliti (2024)

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama atau langsung dari sumber aslinya. Data primer yang diperoleh melalui menyebarkan kuesioner yang disebarakan secara *online* dalam bentuk *google form* pada media sosial *WhatsApp, Telegram, Twitter* dan juga menggunakan jasa *paid promote* dalam Instagram seorang *influencer* yang memiliki pengaruh untuk membantu dalam menyebarkan kuesioner kepada responden dengan persyaratan yang sudah ditentukan. Pengelolaan data primer diperlukan untuk mengetahui adakah pengaruh *self efficacy* terhadap *job burnout* yang dimediasi oleh *job satisfaction* pada pekerja milenial di Indonesia.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Daftar pertanyaan kuesioner yang digunakan bersifat tertutup.

3.6 Skala Pengukuran

Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap seseorang maupun sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Variabel dalam penelitian dijabarkan menjadi sebuah indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut menjadi acuan dalam menyusun item-item berupa pernyataan maupun pertanyaan. Pertanyaan pada angket dengan menggunakan skala Likert 1-5 dengan menggunakan pernyataan berskala dan diberi skor sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 3. 3 Skala Likert

Skala	Skor	
	Pernyataan positif	Pernyataan negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: *Data diolah (2024)*

3.7 Teknik Pengujian Instrumen

Dalam melakukan penelitian maka peneliti melakukan teknik pengujian instrumen yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai alat yang digunakan dalam menunjang proses penelitian, khususnya penelitian yang menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian yang baik akan menghasilkan data penelitian yang baik dan kesimpulan yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Dalam mendapatkan data yang benar, maka pengujian instrumen harus memuat informasi yang valid dan reliabel. Untuk mendapatkan informasi yang valid dan reliabel, maka dilakukan pengujian dengan menyebarkan kuesioner untuk dilakukan pre test terhadap 30 responden.

3.7.1 Uji Validitas

Pada umumnya dalam proses melakukan sebuah penelitian harus menunjukkan data yang valid untuk menunjukkan apabila terdapat kesamaan antara data yang didapat dengan jumlah data sesungguhnya yang terjadi terhadap objek penelitian. Instrumen validitas dalam penelitian harus memenuhi validitas internal dan validitas eksternal. Instrumen yang memiliki validitas internal telah memiliki kriteria yang ada dalam instrument secara rasional, karena hal tersebut telah menunjukkan apa yang diukur. Lalu, kuesioner akan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur melalui kuesioner tersebut. Jika alat ukur kurang valid, maka akan menghasilkan validitas yang relatif rendah. Berikut merupakan kriteria yang harus dipenuhi untuk menentukan validitas suatu kuesioner :

1. Instrumen tersebut akan dinyatakan valid apabila validitasnya tinggi, yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Untuk dapat dinyatakan valid, maka r hitung $>$ r tabel.
2. Instrumen dinyatakan tidak valid apabila validitasnya rendah, yaitu r hitung $<$ r tabel.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, proses melakukan uji validitas dihitung dengan menggunakan program SPSS 26.0, yaitu dengan menguji setiap item pertanyaan yang terdapat pada setiap variabel. Hasil dari uji validitas terhadap 30 responden dengan nilai r tabel sebesar 0,361. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3 . 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Self Efficacy (X)</i>	X.1	0,950	0,361	Valid
	X.2	0,913	0,361	Valid
	X.3	0,923	0,361	Valid
	X.4	0,871	0,361	Valid
	X.5	0,961	0,361	Valid
	X.6	0,929	0,361	Valid
	X.7	0,942	0,361	Valid
	X.8	0,959	0,361	Valid
<i>Job Burnout (Y)</i>	Y.1	0,681	0,361	Valid
	Y.2	0,669	0,361	Valid
	Y.3	0,706	0,361	Valid
	Y.4	0,714	0,361	Valid
	Y.5	0,705	0,361	Valid
	Y.6	0,681	0,361	Valid
	Y.7	0,669	0,361	Valid
	Y.8	0,706	0,361	Valid
	Y.9	0,714	0,361	Valid
	Y.10	0,705	0,361	Valid
	Y.11	0,490	0,361	Valid
	Y.12	0,405	0,361	Valid

	Y.13	0,450	0,361	Valid
	Y.14	0,415	0,361	Valid
	Y.15	0,561	0,361	Valid
	Y.16	0,653	0,361	Valid
	Y.17	0,492	0,361	Valid
	Y.18	0,483	0,361	Valid
	Y.19	0,504	0,361	Valid
	Y.20	0,491	0,361	Valid
	Y.21	0,462	0,361	Valid
	Y.22	0,473	0,361	Valid
<i>Job satisfaction (Z)</i>	Z.1	0,976	0,361	Valid
	Z.2	0,987	0,361	Valid
	Z.3	0,978	0,361	Valid
	Z.4	0,947	0,361	Valid
	Z.5	0,984	0,361	Valid
	Z.6	0,978	0,361	Valid
	Z.7	0,974	0,361	Valid
	Z.8	0,970	0,361	Valid
	Z.9	0,974	0,361	Valid
	Z.10	0,978	0,361	Valid
	Z.11	0,974	0,361	Valid
	Z.12	0,948	0,361	Valid
	Z.13	0,973	0,361	Valid
	Z.14	0,971	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui bahwa seluruh item dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga item-item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek, dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam melakukan uji reliabilitas dapat dilakukan secara internal maupun internal. Reliabilitas eksternal dapat dilakukan dengan *retest stability*, *equivalent* atau

keduanya. Reliabilitas internal dapat diuji dengan melakukan analisis konsistensi yang ada pada instrumen tersebut dengan teknik tertentu. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam melakukan uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dianggap reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$ (Sugiyono, 2019):

$$\alpha = \frac{kr}{1+(K+1)r}$$

Rumus 3. 2 Uji Reliabilitas

Sumber: Sugiyono, 2019.

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas.

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan.

r = Koefisien rata-rata antar variabel.

Pengujian *cronbach alpha* pada penelitian ini, instrumen dari variabel dalam penelitian ini akan diuji menggunakan program SPSS 26.0. Dalam pengujian reliabilitas yang menggunakan *cronbach alpha* terdapat skala yang digunakan untuk menunjukkan apabila nilai berada di atas 0,60, maka dapat dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini telah dilakukan uji reliabilitas melalui uji terhadap 30 responden, maka dapat diketahui nilai *cronbach alpha* sebagai berikut :

Tabel 3 . 2 Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,906	Sangat reliabel
<i>Job Burnout</i>	0,876	Sangat reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0,952	Sangat reliabel

Sumber : Data Diolah (2024)

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul (Sugiyono, 2020). Menurut Siyoto & Sodik (2015) rangkaian kegiatan dalam analisis data yaitu penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran, dan verifikasi data agar sebuah peristiwa mempunyai nilai sosial, akademis, dan ilmiah. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS), suatu teknik statistik yang dimaksudkan untuk menyelesaikan perihal regresi linear berganda. PLS juga dikenal sebagai teknik analisis yang menggabungkan pendekatan struktural, analisis faktor, dan analisis jalur. *Structural Equation Model* (SEM) metode PLS akan dievaluasi melalui *inner model* dan *outer model* (Musyaffi *et al.*, 2021). Pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dibantu dengan SmartPLS.

Analisis PLS-SEM memiliki dua model yaitu *outer model* (model pengukuran) dan *inner model* (model struktural) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Outer Model* (Model Pengukuran)

Outer model menjelaskan secara spesifik hubungan antara variabel laten, baik dependen (endogen) maupun independen (eksogen), dengan pengukuran atau indikator variabel yang ada. Pengujian eksternal model memberikan nilai untuk analisis validitas dan reliabilitas (Musyaffi *et al.*, 2021). Berikut ini merupakan pengujian yang dilakukan pada *outer model*:

a) *Convergent Validity*

Validitas setiap indikator terhadap variabelnya ditentukan dengan menggunakan konvergen validitas, juga dikenal sebagai *convergent validity*. Pada software SmartPLS 3 untuk melihat hasil dari validitas maka dapat dilihat pada tabel *outer loading*. Nilai indikator atau angka menunjukkan kesamaan dengan variabelnya. Indikator dikatakan valid apabila nilai indikator menjelaskan variabelnya dengan nilai $> 0,7$ dan indikator $< 0,7$ akan di eliminasi (Hair *et al.*, 2017). Jika model penelitian yang dilakukan baru dikembangkan atau penelitian pertama, maka nilai *loading factor* dapat ditoleransi pada 0,5.

b) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur variabel instrumen. Untuk menguji diskriminan dapat dilakukan dengan pemeriksaan *cross-loading* yaitu koefisien korelasi indikator terhadap variabel asosiasinya (*cross-loading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan variabel lainnya (*cross-loading*). Menurut Henseler *et al.*, (2014) nilai korelasi indikator harus lebih besar terhadap variabel asosiasinya daripada variabel lain. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa indikator lebih cocok untuk menjelaskan variabel asosiasinya daripada variabel lain.

c) *Composite Reliability*

Composite Reliability atau uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan tingkat konsistensi suatu alat ukur agar pengukuran tersebut dapat dipercaya. Pada umumnya reliabilitas dianggap baik jika nilai yang ditunjukkan dalam uji reliabilitas $> 0,7$ atau mendekati angka 1. Namun, uji konsistensi internal (*composite reliability*) tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas pada variabel telah terpenuhi, karena variabel yang valid adalah variabel yang reliabel, sebaliknya variabel yang reliabel belum tentu valid (Cooper & Schindler, 2014).

2. Inner Model (Model Struktural)

Inner model atau uji struktural ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan melihat hubungan antara variabel independen (eksogen) dan dependen (endogen) dalam suatu penelitian. Hubungan tersebut akan menjawab tujuan penelitian yaitu pengujian terhadap hipotesis yang disusun dalam suatu penelitian (Musyaffi *et al.*, 2021). Berikut ini merupakan pengujian yang dilakukan pada *inner model* yaitu dengan menggunakan Q Square.

Q Square dilakukan guna mengetahui kemampuan suatu prediksi melalui prosedur *blindfolding*. Q-Square dapat mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Ghozali, 2021). Nilai Q-Square > 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Sedangkan jika nilai Q-Square ≤ 0 (nol), maka model kurang atau tidak memiliki *predictive relevance*. Besaran Q-Square memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik.

Besaran Q-Square ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur *path analysis* (Chin, 1998). Nilai Q-Square sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - [(1 - R1^2)(1 - R2^2)]$$

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menentukan apakah variabel tertentu memengaruhi penelitian. Pada penelitian ini metode pengujian hipotesis memakai SEM dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS sebagai metode analisisnya. Metode SEM-PLS selain untuk menguji teori, model ini juga memberikan keterangan terkait terdapat hubungan atau tidaknya diantara variabel laten (Ghozali, 2021). Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan mencari besaran nilai perhitungan *Path Coefficient* pada tahap uji *inner model*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai T- Statistics dan P-Values, dengan ketentuan untuk nilai T-Statistics dan P-Values adalah sebagai berikut:

1. Jika T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05, H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Jika T-Statistics < 1,96 dan P-Values > 0,05, H0 diterima dan Ha ditolak.

Uji hipotesis pada penelitian ini yaitu pengaruh *self efficacy* (variabel independent) terhadap *job burnout* (variabel dependen), variabel *job satisfaction* juga digunakan sebagai variabel moderasi. Uji moderasi bertujuan untuk menentukan apakah *Job Satisfaction* (variabel moderasi) dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *Self Efficacy* (variabel independen) dan *Job Burnout* (variabel dependen). Uji moderasi dilakukan dengan menguji pengaruh interaksi variabel moderasi dengan variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.1 Uji Validitas Konvergen

Convergent validity atau validitas konvergen digunakan untuk mengetahui validitas setiap indikator terhadap variabelnya. Pada software SmartPLS 3.0 untuk melihat hasil dari validitas maka dapat dilihat pada tabel *outer loading*. Pada tabel *outer loading* terdapat angka atau nilai dari indikator yang menunjukkan kesamaan dengan variabelnya. Indikator dikatakan valid apabila nilai indikator

menjelaskan variabelnya dengan nilai $> 0,7$ dan indikator $< 0,7$ akan dieliminasi (Hair *et al.*, 2014). Jika model penelitian yang dilakukan baru dikembangkan atau penelitian pertama, maka nilai *loading factor* dapat ditoleransi pada 0,5.

3.8.2 Uji Validitas Diskriminan

Discriminant validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur variabel instrumen. Untuk menguji diskriminan dapat dilakukan dengan pemeriksaan *cross loading* yaitu koefisien korelasi indikator terhadap variabel asosiasinya (*cross loading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan variabel lainnya (*cross loading*). Nilai korelasi indikator harus lebih besar terhadap variabel asosiasinya daripada variabel lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan variabel asosiasinya dibandingkan menjelaskan variabel-variabel yang lain. (Henseler *et al.*, 2014).

Metode lainnya untuk melakukan uji validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai AVE dan nilai akar kuadrat AVE, dengan ketentuan bahwa nilai AVE dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0,5. Pada pengujian *Fornell-larcker Criterion*, Pengujian *discriminant validity* dengan melihat nilai akar kuadrat AVE dapat dikatakan baik jika nilai pada variabel asosiasinya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi dengan variabel laten lainnya (Sekaran & Bougie, 2016).

3.8.3 Uji Reliabilitas

Composite Reliability atau uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan tingkat konsistensi suatu alat ukur agar pengukuran tersebut dapat dipercaya. Pada umumnya reliabilitas dianggap baik jika nilai yang ditunjukkan dalam uji reliabilitas $> 0,7$ atau mendekati angka 1. Namun, uji konsistensi internal (*composite reliability*) tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas pada variabel telah terpenuhi, karena variabel yang valid adalah variabel yang reliabel, sebaliknya variabel yang reliabel belum tentu valid (Cooper & Schindler, 2014). *Cronbach alpha* juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu variabel. Nilai *cronbach alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai minimal yang diharapkan yaitu sebesar 0,7 atau mendekati angka 1.

3.8.4 R Square

R Square merupakan koefisien determinasi pada variabel dependen (endogen). Nilai R Square menjelaskan variasi dari variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependennya (endogen). Kekuatan penjelasan variasi tersebut dibagi ke beberapa kriteria yaitu R Square sebesar 0,67 artinya kuat, 0,33 artinya moderat, dan 0,19 artinya lemah (Chin, 1998). *Estimate for Path Coefficients* juga dapat digunakan untuk mengetahui Suatu nilai koefisien jalur atau nilai yang menunjukkan besaran hubungan atau pengaruh variabel laten dari suatu penelitian. Pengujian ini dilakukan melalui suatu prosedur yang ada di *bootstrapping*.

3.8.5 Q Square

Q Square dilakukan guna mengetahui kemampuan suatu prediksi melalui prosedur *blindfolding*. Q Square dapat mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Ghozali, 2016). Nilai Q Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Sedangkan jika nilai Q Square kurang dari 0 (nol), maka model kurang atau tidak memiliki *predictive relevance* (Chin, 1998). Nilai Q^2 sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - [(1-R1^2) (1-R2^2)]$$

Rumus 3. 3 Rumus Q Square

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pekerja milenial di Indonesia mengenai Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Burnout* di Moderasi oleh *Job Satisfaction*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* pada pekerja milenial di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang semakin besar, maka akan membuat *job satisfaction* yang dimiliki oleh pekerja milenial di Indonesia juga akan semakin besar.
2. *Self Efficacy* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job burnout* pada pekerja milenial di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang semakin besar akan membantu pekerja milenial di Indonesia dalam mengurangi *job burnout*.
3. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job burnout* pada pekerja milenial di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* dalam praktiknya dapat membuat *job burnout* pekerja milenial di Indonesia menjadi rendah.
4. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara *self efficacy* dan *job burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* dalam praktiknya dapat menjadi faktor yang memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap *job burnout* pekerja milenial di Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Saran Praktis

Bagi pihak manajemen organisasi/perusahaan di seluruh Indonesia, pada penelitian ini diketahui bahwa *job burnout* perlu diperhatikan dan dicegah sedini mungkin pada diri karyawan agar pihak organisasi/perusahaan tidak dirugikan karena menurunnya kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang mengalami *job burnout*. Untuk menekan angka *burnout* yang dialami oleh pekerja di dalam organisasi maka pihak organisasi perlu memperhatikan *job satisfaction* para karyawan dengan cara membangun lingkungan sosial yang mendukung, memberikan penghargaan terhadap karyawan, memberikan kesempatan promosi jabatan untuk karyawan, serta perlu membangun hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan, hal tersebut menimbulkan rasa nyaman dalam diri karyawan saat melakukan pekerjaan serta menerapkan sistem *reward* yang kuat dan program peningkatan kinerja yang mampu menguatkan dukungan emosional antar karyawan sebagai mekanisme formal yang dapat menstimulasi dan memotivasi perilaku *self efficacy* dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor dengan rasa senang dan tidak terpaksa dikarenakan lingkungan yang baik. Memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas mereka. Dengan penugasan yang sesuai, karyawan lebih mungkin untuk menikmati pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini juga dapat mengurangi risiko kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

2. Saran Teoretis

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, perlu diperhatikan mengenai jumlah sampel yang besar dalam penelitian ini sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam masa turun lapang atau pengumpulan data. Selain itu, perlu diperhatikan jumlah item pertanyaan pada kuisioner sehingga tidak terlalu banyak.

- b. Pengembangan lebih lanjut dapat dilakukan mengenai *job burnout* dengan menambahkan variabel atau item yang belum dibahas secara mendalam pada penelitian ini, seperti keadilan dalam mendapatkan promosi jabatan, penghargaan kinerja jabatan, aturan dan pengawasan, beban kerja, komunikasi terhadap rekan kerja, kesesuaian gaji atau pengaruh rekan kerja dan lingkungan kerja sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih komprehensif mengenai *job burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. A. R. (2017). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial dan Kecenderungan Burnout. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99–107.
- Arfizal, P., Musadieg, M., & Ruhan, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 383–388. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/6000>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afnisya'id, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 6548–6553.
- Alodokter. (2014). Alodokter penyebab perempuan lebih rentan terkena *burnout*. Diakses pada tanggal 30 April 2024, dari <https://www.alodokter.com/>
- Alwisol. (2004). *Psikologi kepribadian*. Universitas Muhammadiyah Malang. Diakses tanggal 7 Desember 2023 dari https://www.google.co.id/books/edition/Psikologi_Kepribadian/ZuB0DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Amalia, P.R. (2018). Pengaruh Self Efficacy dan Burnout Terhadap kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Tamarin Hotel Jakarta. *Jurnal Psikologi Jakarta*. 1(7) : 29-38
- Amelia, R., & Zulkarnain. (2005). Konsep Diri dan Tingkat Burnout Pada karyawan yang Bekerja di Instansi Pelayanan Masyarakat. *Psikologi*, 19(10). <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol10.iss19.art2>
- Anggoro, (2021). Implementasi Sistem Varaibel Moderating Dengan Memanfaatkan masing-masing Koefisin Jalur. Yogyakarta : *Jurnal STMIK Akakom Yogyakarta*.
- Arlinkasari, Fitri, and Sari Zakiah Akmal. (2017). “Hubungan Antara School Engagement, Academic Self-Efficacy Dan Academic Burnout Pada Mahasiswa.” *Humanitas (Jurnal Psikologi)* 1(2):81. doi: 10.28932/humanitas.v1i2.418.

- Aronson, E. (1989). *Career burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press, A Division of Macmillan, inc
- Azhari, N., Budi, M. & Purnamasari, A. (2022). Efikasi Diri, Dukungan Sosial Keluarga Dan Self Regulated Learning Pada Siswa Kelas Viii. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 8(1), 17. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v8i1.448>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2015). *Laporan Eksekutif Statistik Pendidikan Provinsi Jawa Timur 2015*. Retrieved from www.jatim.bps.go.id
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). Retrieved 03 04, 2024, from Badan Pusat Statistik: [https://www.bps.go.id/istilah/index.html?Istilah_sort=deskripsi_ind.desc&Istilah_page=5#:~:text=Tingkat%20Partisipasi%20Angkatan%20Kerja%20\(TPAK,berumur%20sepuluh%20tahun%20ke%20atas](https://www.bps.go.id/istilah/index.html?Istilah_sort=deskripsi_ind.desc&Istilah_page=5#:~:text=Tingkat%20Partisipasi%20Angkatan%20Kerja%20(TPAK,berumur%20sepuluh%20tahun%20ke%20atas).
- Badu, Syamsu Q. dan Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control Fifth Printing*. (2002). New York: W.H. Freeman & Company.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Caputo & Adawiyah, (2017). Faktor-faktor penyebab Burnout Pada Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 190- 199.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Method 12th Edition*. New York: McGraw Hill.
- Cordes, C. B., & Dougherty. (1993). Causes and consequences of burnout in sales management: A tale of two perspectives. *Psychology & Marketing*, 31(4), 278-293
- Consiglio, C., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schaufeli, W. B. (2013). Does self-efficacy matter for burnout and sickness absenteeism? The mediating role of demands and resources at the individual and team levels. *Work and Stress*, 27(1), 22–42. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.769325>
- Costa, B. R. C. , & Pinto, I. C. J. F. (2017). *Stress, Burnout and Coping in Health Professionals: A Literature Review*.
- Cupertino, A.-P., Berg, C., Gajewski, B., Hui, S.-K. A., Richter, K., Catley, D., et al. (2012). *Change in self- efficacy, autonomous and controlled motivation predicting smoking*. *Journal of Health Psychol- ogy*,17(5), 640–652.

- Davis, B., & Francis, K. (2022). "Generation Theory" in Discourages on Learning in Education. Diakses pada tanggal 29 April 2024, dari <https://learningdiscourses.com>
- De Ruyter, K., Moorman, L., & Lemmink, J. (2001). Antecedents of Commitment and Trust in Customer-Supplier Relationships in High Technology Markets. *Industrial Marketing Management*, 30(3), 271–286. [https://doi.org/10.1016/S0019-8501\(99\)00091-7](https://doi.org/10.1016/S0019-8501(99)00091-7)
- Deloitte Global Talent (2019). Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman. *Generasi Milenial Dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia Atau Ancaman, edisi pertama September*, 25–36. Diunduh pada 23 Mei 2024.
- Deloitte Global Talent (2020). The Deloitte Millennial Survey 2020. Retrieved 2022, from <https://www2.deloitte.com/tr/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey-2022.html>.
- Dhani Ramadhan, N. & Budiono (n.d.). (2023). *Volume 11 Nomor 3 Halaman 783-796 Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh self efficacy dan work engagement terhadap employee performance melalui job satisfaction*.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta : Prananda Media Group.
- Eliyana, (2016). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit* , 2 (3).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3iS1.147>
- Guntur. (2022). Pengaruh burnout terhadap job satisfaction pada karyawan perbankan di Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 137. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.55142>
- Hair, J. F. et. al. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling-Based Discrete Choice Modeling: *An Illustration In Modeling Retailer Choice*. *Business Research*. 12(1) : 115-142
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPF.

- Harnida, (2019). Perkembangan Emosi pada Anak Retardasi Mental Ringan Di Rumah Psikologi Mata Air Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang, Skripsi, Program Studi Psikologi Islam Institut Islam Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Hamidya, Y. (2016). Pengukuran Self-efficacy Siswa Dalam metode penskalaan respon atau likert. *Jurnal Teori dan Riset Matematika (TEOREMA)* , 43.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*.
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management 1* (1), 119-135.”
- Hassan, O., & Ibourk, A. (2021). Burnout, self-efficacy and job satisfaction among primary school teachers in Morocco. *Social Sciences and Humanities Open*, 4(1), 100148. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100148>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal MADANI* , 5 (2).
- Indiawati, O. C., Syadiyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat Di Rs Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 11(1), 25. <https://doi.org/10.31596/jcu.v11i1.1037>
- J.Cohen, (2019). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. *Management Research Review*, 38(1), 2–28.
- Kartika, J. A., Cahyadi, K., & Widjaja, D. C. (n.d.). (2020). Pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di hotel maxone dharmahusada Surabaya. *Indonesian Psychological Journal*, 12(1) 5-7.
- Kicheva, T. (2017). Management of Employee from Different Generation- *Challenge for Bulgarian Managers and HR Professionals Economic Alternative*, 1, 103-121
- Kilapong, N.S. (2013). Kepemimpinan transformasional, self-efficacy, self-esteem pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime. Universitas Sam Ratulangi

- Lianto, L. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Lunenburg, Fred C. (2011), "Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z". *National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal*, VoL. 29, Number 4: 1-9.
- Luszczynska, A. Gutiérrez-Doña, B., & Schwarzer, R. (2005). General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning; Evidence from Five Countries. *International Journal of Psychology*, 40(2). 80-89.
- Luthans, (2006). Burnout in millennial gen: Everything you need to know. Firstup. Diakses pada 23 Desember dalam <https://firstup.io/blog/gen-milenial-in-the-workplace>
- Mannheim, K. (2019). The Problem of Generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 24(19), 276-322–24.
- Maslach, C. (1982). *Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon*. Sage : Paine (ed.).
- 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, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: *New perspectives. Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63–74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Moore, J. E. (2000). Why is this happening? A causal attribution approach to work exhaustion consequences. *Academy of Management Review*, 2, 335–349. <https://doi.org/10.2307/259017>
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005>
- Mutiarasari, (2019). Ischemic Stroke: Symptoms, Risk Factor, And Prevention. *Jurnal ilmiah kedokteran*, Vol 6, No 1, Medika Tadulako
- Musyaffi, M. A., H. Khairunnisa, dan D. K. Respati. (2021). Konsep Dasar Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. Banten: Pascal Books.

- Narendra, Gilang. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.3 No.3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Nitisemito. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia
- Ozcelik, H. (2019). An Analysis Of Fraudulent Financial Reporting Using The Fraud Diamond Theory Perspective: An Empirical Study On The Manufacturing Sector Companies Listed On The Bursa Istanbul. 102, 131– 153. <https://doi.org/https://Doi.Org/10.1108/S1569-375920200000102012>
- Parlar, Hanifi (2017). *Examining Relationship between Teachers' Self-efficacy and Job Satisfaction. Universal Journal of Educational Research* (5):765-772, 2017 <http://www.hrpub.org/DOI:10.13189/ujer.2017.050509>
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Purwanti, N., & Triastity, R. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit jiwa daerah Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11 (1), 134-147.
- Putri, L. A. Z., Zulkaida, A., & Rosmasuri, P. A. (2019). Perbedaan Burnot Pada Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 157–168. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2440>
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365. <file:///C:/Users/user/Downloads/21253-1-48846-2-10-20161202.pdf>,
- Poniasih, N. L. G., dan Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6) 1560-1573.
- Qomariah, N. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jakarta : Pustaka Abadi.
- Ralf Schwarzer, dkk. (2002). *Is General Self-Efficacy a Universal Construct*. Ramayulis. (2002). *Psikologi Agama*. Jakarta: Kalam Mulia.

- Renaningtyas, W. (2017). Pengaruh Efikasi Diri dan Kemandirian Terhadap Keberhasilan Usaha pada Anggota Komunitas Tangan Di Atas (TDA) Samarinda. *Jurnal MADANI*, Vol. 5 No. 4
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Rezky, S., Waris, A., Devianti, R. C., Sari, S. R., Wibowo, I. A., & Made, P. (2019). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, Hal. 240-249.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta : Salemba Empat.
- Rola, S., Fasti, A., dan Yunia, T. (2005). Hubungan Konsep Diri dengan Motivasi Berprestasi pada Remaja. *Makalah Ilmiah*. Sumatera Utara: Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.
- Salanova, M., Agus, S., dan Peiro, J.M (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer loyalty: *The Mediation of Service Client*. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227
- Schaufeli, W.B., and Buunk, B.P. (2014). Professional Burnout. *Handbook of Workand Health Psychology*. Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L.(editor). Chichester: John Wiley and Sons Ltd.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57(SUPPL. 1), 152–171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>
- Scholz U. et al., (2002). Is General Self-Efficacy a Universal Construct? Psychometric Findings from 25 Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3). 242-251.
- Schwarzer, R., dkk. (2002) Indonesian adaptation of the general self efficacy scale. <http://www.ralfschwarzer.de/> diakses pada tanggal 20 November 2023.
- Schwarzer, R., et al., (1997). The Assessment of Optimistic Self-Beliefs; Comparison of the German, Spanish, and Chinese Versions of the General Self-Efficacy Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1). 69-88.

- Sebayang, Stevani dan Sembiring Jafar. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4
- Sekaran & Bougie, (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach Seventh Edition*. United States of America : Wiley
- Shah, R. (2017). Work engagement among 1 millennials. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, 4(8: 276-286).
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, Vol. 13, No. 6
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. California CA : Sage Publications.
- Subandowo, M. (2017). Peradaban dan produktivitas dalam perspektif bonus demografi serta generasi Y dan Z. *Sosiohumanika: Jurnal Pendidikan Sains Sosial Dan Kemanusiaan*, 10(November), 191–208.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sumaila, S. & Rossanty (2022). Analisis Hubungan Self-Efficacy Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika. *Jurnal Cendekia (Jurnal Pendidikan Matematika)*, 3079.
- Supartha, Wayan. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. CV. Setia Bakti.
- Simamora, N. I. S., Margaretha, D., Xanichal, H. A., Ekonomi, F., & Medan, U. N. (2024). *Pengaruh Umr Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2011-2020*. 25(1), 113–124.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Slameto. (2019). *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Taspcott, D. (2008). *Grown up digital: How the Net Generation is Changing Your World*.

- Talenta, A. (2019). *Generasi Phi. Memahami Milenial Pengubah Indonesia*. Jakarta: Republika.
- Teo, T. & Kam, C. (2014). A Measurement Invariance Analysis of the General Self-Efficacy Scale on Two Different Cultures. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 32(8). 762-767.
- Tolbize, A. (2014). Generational differences in the workplace. *Journal Minneapolis, MN: University of Minnesota Research and Training Center on Community Living*. 3, 201-210.
- Towale, Budi & Nurcholis, (2018). Hubungan Kepuasan kerja Dan Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Indonesia*. 4(1): 31-43
- Tristianingsih, (2022). Istilah Burnout dan Respon Stres Terhadap Karyawan. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10 (2), 87-96.
- Vokic, N.P., & Hernaus, T. (2015). The Triad of Job Satisfaction, Work Engagement and Employee Loyalty – *The Interplay among the Concepts. EFZG Working Paper Series*. Vol 15 (7), 1-13.
- Wulandari, S. A. (2017). Persepsi Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Burnout Pada Teller Bank. *Jurnal Online Psikologi*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/cognicia.v1i2.1656>
- WHO. (2019). *Constitution of the World Health Organization edisi ke-49*. Jenewa: hlm. 1. ISBN 978-92-4-000051-3.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 741–747.
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2015). The Effect of Work Stress on Job Burnout Among Teachers: The Mediating Role of Self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122(3), 701–708. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0716-5>