

Meningkatkan Self-efficacy untuk Mengatasi Burnout Akibat Stres Kerja

Thomas Abellio¹, Dwi Oktavia², Citra Nur Hidayah³, Aulia Azzahrah⁴, Fitri Handayani⁵, Alya Wirda Ningsih⁶, M. Fadhil Al-Mustaqim⁷, Akbar Warahma Samheri⁸, Mohammad Fakhri Akbar⁹, Daffa Ilyasa Shihab¹⁰, Sonia Rahmadani¹¹, Nisa Praditya Arrizqi¹², Hilma Ulfa¹³

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Corresponding email: thomsabellio48@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 30-08-2025

Received : 06-09-2025

Revised : 30-11-2025

Accepted : 30-11-2025

Keywords

Self-Efficacy

Burnout

Work Stress

Psychoeducation

Employee Well-Being

Kata Kunci

Efikasi Diri

Kelelahan Kerja

Stres Kerja

Psikoedukasi

Kesejahteraan Karyawan

ABSTRACT

Work stress often triggers burnout, which reduces productivity and mental well-being. This community service program is designed to improve employee self-efficacy as a strategy to mitigate the impact of stress. Activities are carried out through structured psychoeducation, interactive discussions, and practical exercises that strengthen self-confidence in facing work demands. The participatory approach involved 90 employees from various departments, with evaluations using pre- and post-intervention questionnaires and focus group discussions (FGDs). Results showed a significant increase in participants' understanding of stress management, with 85% reporting increased confidence in handling challenging tasks. Participants also experienced reduced fatigue, increased motivation, and a more positive perception of the work environment. These findings confirm that improving self-efficacy is an effective intervention to reduce burnout and support employee well-being. The program also encouraged facilitator-participant collaboration so that the strategies introduced were practical and relevant to the work context.

ABSTRAK

Stres kerja kerap memicu kelelahan (burnout) yang menurunkan produktivitas dan kesejahteraan mental. Program pengabdian masyarakat ini dirancang untuk meningkatkan efikasi diri karyawan sebagai strategi mengurangi dampak stres. Kegiatan dilakukan melalui psikoedukasi terstruktur, diskusi interaktif, dan latihan praktis yang memperkuat kepercayaan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Pendekatan partisipatif melibatkan 90 karyawan dari berbagai departemen, dengan evaluasi melalui kuesioner pra-pasca intervensi serta FGD. Hasil menunjukkan peningkatan signifikan pemahaman peserta tentang manajemen stres, di mana 85% melaporkan bertambahnya kepercayaan diri dalam menangani tugas menantang. Peserta juga merasakan berkurangnya kelelahan, meningkatnya motivasi, serta persepsi lebih positif terhadap lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan efikasi diri merupakan intervensi efektif untuk mengurangi burnout dan mendukung kesejahteraan pekerja. Program turut mendorong kolaborasi fasilitator-peserta sehingga strategi yang diperkenalkan bersifat praktis dan sesuai konteks kerja.



Pendahuluan

Dalam era modern yang ditandai oleh persaingan kerja yang semakin ketat dan tuntutan produktivitas yang tinggi, fenomena stres kerja menjadi salah satu isu penting yang dihadapi oleh banyak individu di berbagai sektor pekerjaan. Stres kerja muncul akibat tekanan berlebih yang berasal dari beban tugas, tuntutan waktu, ekspektasi atasan, dan perubahan lingkungan kerja yang cepat. Jika stres kerja berlangsung secara berkepanjangan tanpa adanya manajemen yang efektif, kondisi ini dapat berkembang menjadi burnout, yaitu keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang serius. Burnout tidak hanya menurunkan produktivitas individu, tetapi juga berdampak negatif pada kesehatan psikologis dan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Burnout didefinisikan sebagai sindrom yang muncul akibat stres kerja kronis yang tidak berhasil diatasi. Tiga komponen utama burnout adalah kelelahan emosional, depersonalisasi atau sikap sinis terhadap pekerjaan, dan penurunan pencapaian pribadi. Karyawan atau pekerja yang mengalami burnout cenderung kehilangan motivasi, merasa kurang kompeten, dan sulit mempertahankan performa kerja yang optimal. Hal ini berdampak tidak hanya pada individu yang bersangkutan, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan karena kualitas layanan atau produk yang dihasilkan menurun.

Salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian dalam upaya mengatasi burnout di lingkungan kerja adalah melalui penguatan self-efficacy. Konsep self-efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, menghadapi tantangan, serta mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif. Keyakinan ini bukan sekadar optimisme umum, melainkan penilaian spesifik tentang kemampuan diri dalam situasi atau konteks tertentu. Albert Bandura, yang memperkenalkan konsep ini, menegaskan bahwa self-efficacy memengaruhi bagaimana individu memandang kesulitan, seberapa besar upaya yang mereka lakukan, dan ketekunan mereka saat menghadapi hambatan.

Individu dengan tingkat self-efficacy tinggi cenderung memiliki sikap proaktif dalam menghadapi masalah. Mereka memandang stres atau tekanan kerja bukan sebagai ancaman yang melemahkan, melainkan sebagai tantangan yang dapat diatasi melalui usaha dan strategi yang tepat. Sikap ini memungkinkan mereka mengembangkan strategi coping adaptif, seperti pemecahan masalah yang terarah, manajemen waktu yang lebih baik, serta kemampuan untuk mencari dukungan sosial ketika diperlukan. Selain itu, self-efficacy tinggi membuat seseorang lebih mampu mempertahankan fokus, menjaga motivasi, dan mengelola emosi secara lebih efektif, sehingga risiko mengalami kelelahan emosional atau burnout dapat ditekan.

Sebaliknya, individu dengan tingkat self-efficacy rendah sering kali merasa tidak berdaya ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Mereka cenderung ragu akan kemampuan dirinya, mudah menyerah saat menemui hambatan, dan kurang mampu mengembangkan strategi penyelesaian masalah yang konstruktif. Kondisi ini membuat mereka lebih rentan terhadap stres berkepanjangan yang dapat berujung pada burnout, yang ditandai dengan kelelahan emosional, penurunan motivasi, serta menurunnya produktivitas kerja.

Dengan demikian, memperkuat self-efficacy merupakan langkah strategis yang tidak hanya membantu individu mengelola stres dengan lebih baik, tetapi juga memberikan perlindungan psikologis terhadap risiko burnout. Pendekatan ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, pendampingan, atau program intervensi terstruktur yang bertujuan menumbuhkan keyakinan diri, memberikan pengalaman keberhasilan, serta mengajarkan

keterampilan coping yang efektif. Pada akhirnya, pengembangan self-efficacy tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga berdampak positif bagi organisasi karena meningkatkan produktivitas, mengurangi absensi, dan menurunkan tingkat turnover karyawan.

Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, isu ini sangat relevan karena banyak kelompok pekerja, baik di sektor formal maupun informal, belum mendapatkan intervensi yang memadai untuk meningkatkan kemampuan diri dalam menghadapi tekanan kerja. Upaya untuk meningkatkan self-efficacy melalui pendekatan edukatif, pelatihan, atau program pendampingan dapat menjadi solusi yang efektif untuk mengurangi dampak negatif stres kerja dan mencegah burnout. Dengan demikian, program pengabdian ini diharapkan tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek, tetapi juga dampak jangka panjang dalam membangun ketahanan psikologis pekerja.

Permasalahan mendasar yang menjadi fokus dalam program ini adalah rendahnya kemampuan individu dalam mengelola stres kerja, yang pada akhirnya meningkatkan risiko terjadinya burnout. Di banyak lingkungan kerja, para pekerja dihadapkan pada tuntutan tugas yang tinggi, tekanan waktu yang ketat, serta ekspektasi kinerja yang terus meningkat. Kondisi ini sering kali menimbulkan tekanan psikologis yang berat, namun tidak semua individu memiliki keterampilan atau strategi coping yang memadai untuk mengatasinya. Akibatnya, stres kerja yang tidak terkelola dapat berkembang menjadi kelelahan emosional, menurunnya motivasi, dan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, hingga saat ini belum banyak program yang dirancang secara spesifik untuk meningkatkan self-efficacy dalam kerangka pencegahan burnout. Sebagian besar upaya intervensi yang dilakukan di tempat kerja masih bersifat reaktif, yakni hanya diberikan ketika gejala burnout sudah muncul. Contohnya adalah penyediaan cuti tambahan, konseling singkat, atau sesi relaksasi untuk sementara waktu. Meskipun langkah-langkah tersebut dapat memberikan kelegaan sesaat, pendekatan ini tidak menyentuh akar masalah yang sebenarnya, sehingga risiko burnout cenderung berulang.

Sebaliknya, intervensi yang bersifat preventif dengan fokus pada penguatan self-efficacy jauh lebih strategis dan berkelanjutan. Dengan menumbuhkan keyakinan diri pekerja terhadap kemampuannya menghadapi tekanan, individu menjadi lebih siap secara mental dalam mengelola tuntutan pekerjaan sehari-hari. Intervensi semacam ini tidak hanya membantu mencegah timbulnya burnout pada tahap awal, tetapi juga memperkuat kapasitas adaptasi pekerja dalam menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan. Dengan kata lain, program yang proaktif dan berorientasi pada pemberdayaan psikologis akan memberikan manfaat ganda: meningkatkan ketahanan individu sekaligus melindungi produktivitas organisasi dari dampak negatif stres kerja kronis.

Permasalahan lainnya adalah terbatasnya literasi pekerja mengenai hubungan antara stres kerja, burnout, dan keyakinan diri. Banyak individu yang menganggap stres kerja sebagai hal yang wajar dan tidak perlu ditangani secara serius, sehingga gejala awal burnout sering diabaikan. Oleh karena itu, perlu ada program pengabdian yang secara sistematis memberikan pemahaman, keterampilan, dan pendampingan untuk membangun keyakinan diri menghadapi tantangan kerja.

Program pengabdian kepada masyarakat ini dirancang secara komprehensif dengan tujuan utama untuk memberikan edukasi, pelatihan, serta pendampingan yang berfokus pada peningkatan self-efficacy para pekerja, sehingga mereka memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengatasi stres kerja sekaligus mencegah terjadinya burnout. Latar belakang

pelaksanaan program ini berangkat dari fenomena meningkatnya tekanan kerja di berbagai sektor yang berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis individu. Beban kerja yang berlebihan, tuntutan pencapaian target, serta kurangnya strategi pengelolaan diri sering kali membuat para pekerja rentan mengalami stres berkepanjangan yang berujung pada penurunan motivasi, kelelahan emosional, bahkan gangguan kesehatan mental.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, tim pelaksana program merumuskan beberapa langkah strategis yang diimplementasikan secara bertahap dan terstruktur. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan bahwa tujuan peningkatan self-efficacy tidak hanya berhenti pada pemahaman teoritis, tetapi benar-benar tertanam dalam perilaku sehari-hari para peserta. Adapun solusi yang dirancang terdiri atas tiga bagian utama berikut.

Tahap awal program difokuskan pada peningkatan wawasan peserta terkait stres kerja dan fenomena burnout. Pada kegiatan ini, para pekerja diberikan pemahaman mendalam mengenai definisi stres kerja, penyebab utama yang sering dihadapi di lingkungan kerja, serta gejala burnout yang sering kali tidak disadari sejak dini. Selain itu, peserta juga diajak untuk memahami dampak jangka panjang dari stres yang tidak terkelola, baik terhadap kesehatan mental, kesehatan fisik, maupun penurunan produktivitas kerja. Melalui metode pemaparan materi, diskusi kelompok, dan studi kasus nyata, kegiatan ini diharapkan mampu meningkatkan kesadaran individu akan pentingnya mengelola tekanan kerja secara tepat. Dengan meningkatnya kesadaran, para pekerja dapat mengenali tanda-tanda awal kelelahan mental dan segera mengambil langkah preventif.

Setelah memperoleh pemahaman teoritis, program dilanjutkan dengan sesi pelatihan intensif yang dirancang dalam bentuk workshop interaktif. Pelatihan ini bertujuan untuk menumbuhkan keyakinan diri peserta terhadap kemampuan mereka dalam mengelola tantangan pekerjaan. Peserta dilatih untuk mengenali kekuatan dan potensi yang dimiliki, membangun rasa percaya diri, serta mempelajari berbagai strategi coping yang efektif dalam menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan.

Materi pelatihan mengintegrasikan teori psikologi dengan praktik langsung, seperti role-play, simulasi pemecahan masalah, hingga penggunaan teknik penguatan positif untuk membentuk pola pikir yang lebih adaptif. Dengan pendekatan partisipatif, peserta tidak hanya mendengarkan materi, tetapi juga terlibat aktif dalam berlatih menghadapi situasi nyata, sehingga keterampilan yang diperoleh dapat langsung diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Langkah terakhir dari program ini adalah pemberian pendampingan berkelanjutan kepada para peserta setelah mereka mengikuti pelatihan. Pendampingan dilakukan melalui sesi tatap muka maupun konsultasi daring untuk memastikan peserta benar-benar mampu menerapkan strategi peningkatan self-efficacy dalam lingkungan kerja masing-masing. Dalam fase ini, tim pelaksana juga melakukan evaluasi mendalam terhadap efektivitas program dengan menggunakan metode kualitatif maupun kuantitatif. Evaluasi kualitatif dilakukan melalui wawancara dan observasi, sedangkan evaluasi kuantitatif dilakukan melalui kuesioner untuk mengukur perubahan tingkat self-efficacy, penurunan tingkat stres, dan indikasi pencegahan burnout pada peserta. Hasil evaluasi ini menjadi bahan penting untuk perbaikan program di masa mendatang sekaligus bukti keberhasilan intervensi.

Pendekatan yang digunakan dalam program ini sepenuhnya berorientasi pada pemberdayaan individu. Meningkatkan self-efficacy berarti menanamkan keyakinan dalam diri para pekerja bahwa mereka mampu mengatasi berbagai tantangan yang datang. Keyakinan ini terbukti menjadi salah satu faktor pelindung terpenting dalam menghadapi

stres kerja. Dengan meningkatnya self-efficacy, para peserta diharapkan mampu menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih percaya diri, membuat keputusan yang lebih tepat, dan mengendalikan emosi dengan lebih baik. Pada akhirnya, risiko terjadinya burnout dapat ditekan secara signifikan, sehingga pekerja tidak hanya lebih sehat secara mental, tetapi juga lebih produktif dan berdaya saing di tempat kerja.

Tujuan utama dari program pengabdian ini adalah untuk memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kemampuan pekerja menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih percaya diri sekaligus mencegah timbulnya kelelahan emosional atau burnout. Program ini dirancang agar tidak hanya berfokus pada penanganan masalah ketika stres kerja telah terjadi, tetapi juga diarahkan pada upaya pencegahan dan promosi kesejahteraan psikologis. Peningkatan pemahaman mengenai keterkaitan antara stres kerja, burnout, dan self-efficacy menjadi landasan penting, karena tanpa kesadaran yang memadai, individu kerap kali tidak mampu mengenali gejala kelelahan mental sejak dini. Melalui kegiatan edukasi, peserta diajak untuk memahami bagaimana tekanan pekerjaan yang terus-menerus dapat berdampak pada motivasi, kesehatan mental, dan kinerja, serta bagaimana keyakinan diri yang kuat dapat berperan sebagai pelindung dalam menghadapi tantangan tersebut.

Lebih jauh lagi, program ini tidak berhenti pada pemberian pengetahuan teoritis, melainkan membekali peserta dengan keterampilan praktis yang dapat diaplikasikan langsung di tempat kerja. Keterampilan ini meliputi kemampuan mengenali potensi diri, membangun pola pikir positif, mengelola emosi, dan menggunakan strategi coping yang tepat saat menghadapi beban kerja yang berat atau konflik antar rekan kerja. Dengan menumbuhkan keyakinan bahwa setiap individu mampu mengatasi hambatan yang ada, diharapkan peserta tidak hanya mampu bertahan menghadapi tekanan, tetapi juga dapat berkembang menjadi pribadi yang lebih tangguh dan produktif.

Upaya ini sekaligus diarahkan untuk mencegah atau setidaknya mengurangi risiko burnout melalui penguatan strategi coping berbasis self-efficacy. Individu yang memiliki keyakinan diri tinggi biasanya mampu melihat masalah sebagai tantangan yang bisa diatasi, bukan sebagai ancaman yang melemahkan. Dengan demikian, mereka lebih siap menghadapi tekanan pekerjaan secara konstruktif, mampu membuat keputusan yang tepat, dan tidak mudah kehilangan motivasi meskipun dihadapkan pada tuntutan yang berat. Program ini juga diharapkan mampu menciptakan model pelatihan self-efficacy yang terstruktur, efektif, dan dapat direplikasi pada berbagai sektor pekerjaan lainnya, sehingga manfaatnya tidak hanya dirasakan oleh peserta yang terlibat langsung, tetapi juga berpotensi memberikan dampak lebih luas dalam jangka panjang.

Secara umum, tujuan yang hendak dicapai melalui program ini tidak semata-mata bersifat kuratif, melainkan juga preventif dan promotif. Artinya, selain membantu mengatasi permasalahan yang sudah ada, program ini dirancang untuk mencegah munculnya masalah serupa di masa depan sekaligus meningkatkan potensi psikologis individu. Dengan implementasi yang tepat, program ini diharapkan dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, meningkatkan kesejahteraan mental para pekerja, dan pada akhirnya mendorong produktivitas serta daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Self-efficacy merupakan konsep penting yang pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1977 melalui kerangka teori pembelajaran sosial. Istilah ini merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur, mengorganisasi, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Bandura menekankan bahwa self-efficacy tidak hanya berhubungan dengan

seberapa banyak keterampilan yang dimiliki seseorang, tetapi lebih pada keyakinan tentang kemampuan untuk menggunakan keterampilan tersebut secara efektif dalam berbagai situasi, terutama ketika menghadapi tantangan atau tekanan.

Dalam berbagai penelitian psikologi, self-efficacy terbukti menjadi faktor kunci yang memengaruhi cara individu menghadapi permasalahan. Seseorang dengan tingkat self-efficacy tinggi cenderung memandang hambatan sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai ancaman yang melemahkan. Mereka memiliki ketekunan lebih besar, tetap fokus pada tujuan meskipun berada dalam situasi sulit, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan. Sebaliknya, individu dengan self-efficacy rendah cenderung merasa ragu terhadap kemampuannya sendiri, lebih mudah tertekan oleh tuntutan lingkungan, dan sering kali menghindari tugas-tugas yang dianggap sulit karena merasa tidak mampu menyelesaikannya.

Keyakinan diri ini juga berpengaruh pada cara seseorang mengelola stres dan tekanan kerja. Dalam konteks dunia kerja, pekerja yang memiliki self-efficacy tinggi akan lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, lebih adaptif dalam mencari solusi saat menghadapi masalah, dan mampu menggunakan strategi coping yang tepat untuk menjaga keseimbangan mental. Penelitian empiris menunjukkan bahwa self-efficacy tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga berperan dalam mencegah kelelahan emosional atau burnout. Ketika individu yakin pada kemampuannya sendiri, ia lebih mampu mengendalikan emosi, mempertahankan motivasi, dan melihat tekanan sebagai kesempatan untuk berkembang, bukan sebagai beban yang harus dihindari.

Oleh karena itu, konsep self-efficacy menjadi dasar penting dalam banyak program intervensi psikologis, termasuk pelatihan untuk mengurangi stres kerja dan mencegah burnout. Dengan menumbuhkan keyakinan diri bahwa setiap individu mampu menghadapi tuntutan pekerjaan, seseorang akan memiliki daya tahan mental yang lebih kuat, sehingga risiko kelelahan emosional dapat ditekan secara signifikan. Self-efficacy tidak bersifat statis; keyakinan ini dapat ditingkatkan melalui pengalaman keberhasilan, pembelajaran vicarious (mengamati keberhasilan orang lain), dukungan sosial yang membangun, serta pengelolaan emosi yang baik. Inilah alasan mengapa penguatan self-efficacy menjadi salah satu fokus utama dalam berbagai program pengembangan diri maupun pengabdian kepada masyarakat yang berkaitan dengan kesehatan mental di lingkungan kerja.

Istilah burnout pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1974 untuk menggambarkan kondisi kelelahan ekstrem yang dialami oleh para pekerja, terutama mereka yang terlibat dalam profesi pelayanan publik seperti tenaga kesehatan, pekerja sosial, dan pendidik. Fenomena ini kemudian diperdalam oleh Christina Maslach dan Susan E. Jackson pada awal 1980-an melalui pengembangan instrumen Maslach Burnout Inventory (MBI) yang hingga kini menjadi alat ukur standar internasional dalam menilai tingkat burnout. Maslach dan Jackson mendefinisikan burnout sebagai sindrom psikologis yang ditandai oleh tiga komponen utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.

Kelelahan emosional muncul ketika individu merasa habis secara psikologis akibat tekanan pekerjaan yang terus-menerus, sehingga energi mental dan fisik terasa terkuras. Depersonalisasi, di sisi lain, tercermin dari sikap sinis, dingin, atau menjauh dari rekan kerja maupun klien sebagai mekanisme pertahanan diri untuk menghadapi beban emosional. Sementara itu, penurunan pencapaian pribadi merujuk pada perasaan tidak efektif, kehilangan motivasi, dan keyakinan bahwa usaha kerja yang dilakukan tidak memberikan

hasil yang berarti. Ketiga dimensi ini saling berkaitan dan, jika tidak ditangani, dapat berakibat pada penurunan kinerja, gangguan kesehatan mental, hingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa burnout bukan sekadar dampak dari beban kerja yang berlebihan, tetapi juga berhubungan erat dengan faktor psikologis internal, seperti pola pikir, kemampuan mengelola emosi, dan keyakinan diri terhadap kemampuan pribadi. Individu yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih tahan menghadapi tekanan karena mereka percaya bahwa tantangan yang dihadapi dapat diatasi dengan usaha dan strategi yang tepat. Keyakinan diri ini membuat individu lebih mampu mengontrol situasi, meminimalkan rasa tidak berdaya, dan memandang hambatan sebagai peluang untuk berkembang.

Pendekatan untuk mencegah burnout saat ini banyak difokuskan pada pengembangan keterampilan psikologis, salah satunya melalui penguatan self-efficacy. Program pelatihan atau intervensi yang dirancang untuk menumbuhkan keyakinan diri, membangun strategi coping adaptif, dan meningkatkan kemampuan manajemen stres telah terbukti mampu mengurangi risiko burnout secara signifikan. Dengan meningkatkan self-efficacy, pekerja tidak hanya lebih percaya diri dalam mengelola tuntutan pekerjaan, tetapi juga lebih efektif dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Selain itu, penguatan self-efficacy memberikan dampak ganda: bersifat preventif, karena mencegah munculnya gejala burnout sejak dini, dan kuratif, karena membantu individu yang telah menunjukkan gejala kelelahan emosional untuk memulihkan kembali energi psikologisnya. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang burnout dan penerapan intervensi berbasis self-efficacy menjadi elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Berbagai penelitian terbaru dalam kurun lima tahun terakhir semakin menegaskan bahwa intervensi yang berfokus pada peningkatan self-efficacy memiliki efektivitas tinggi dalam mengurangi dampak negatif dari stres kerja. Program pelatihan berbasis self-efficacy, yang umumnya dirancang dalam bentuk workshop interaktif, simulasi pemecahan masalah, hingga pendampingan berkelanjutan, terbukti mampu mendorong individu untuk mengembangkan coping adaptif yang lebih efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang mengikuti program semacam ini mengalami penurunan signifikan dalam tingkat kecemasan, mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan lebih baik, serta menunjukkan perbaikan kinerja dalam berbagai aspek tugas. Intervensi ini juga memberikan manfaat yang meluas pada tingkat organisasi, karena pekerja yang memiliki keyakinan diri tinggi tidak hanya menjadi lebih produktif, tetapi juga cenderung memiliki loyalitas lebih besar terhadap tempat kerjanya. Hal ini berdampak langsung pada berkurangnya tingkat turnover karyawan, yang pada gilirannya membantu organisasi menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru. Dengan kata lain, penguatan self-efficacy tidak hanya menjadi solusi psikologis individual, tetapi juga strategi manajerial yang relevan untuk meningkatkan keberlanjutan dan daya saing organisasi dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern.

Dalam kerangka kajian psikologi positif, self-efficacy tidak hanya dipandang sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri, tetapi juga diakui sebagai salah satu komponen penting dari psychological capital atau modal psikologis. Modal psikologis mencakup empat aspek utama yang dikenal dengan akronim HERO: hope (harapan), efficacy (keyakinan diri), resilience (ketahanan), dan optimism (optimisme). Keempat aspek

ini saling berhubungan dan dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran, pelatihan terarah, maupun pengalaman langsung di lapangan. Dalam konteks dunia kerja, self-efficacy berperan penting karena individu yang memiliki keyakinan diri tinggi lebih mampu mengatur sumber daya pribadi, tetap fokus meskipun menghadapi tekanan, serta melihat hambatan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai ancaman yang melemahkan.

Penguatan self-efficacy juga sejalan dengan konsep resilience atau ketahanan psikologis, yaitu kemampuan seseorang untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali setelah mengalami tekanan, kegagalan, atau situasi sulit. Individu yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih cepat memulihkan diri dari tekanan kerja karena mereka percaya bahwa setiap masalah dapat diatasi dengan usaha dan strategi yang tepat. Resilience dan self-efficacy sama-sama berfungsi sebagai mekanisme pelindung (protective factors) yang membuat individu tidak mudah terjebak dalam kelelahan emosional, kehilangan motivasi, ataupun perasaan tidak berdaya.

Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan self-efficacy menjadi langkah yang relevan dan strategis dalam mengatasi burnout akibat stres kerja. Pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan keyakinan diri dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti pemberian pengalaman keberhasilan (mastery experience), pembelajaran melalui contoh keberhasilan orang lain (vicarious experience), pemberian dukungan sosial yang membangun (social persuasion), serta pengelolaan emosi dan kondisi fisiologis agar individu merasa siap menghadapi tantangan (physiological state). Dengan memperkuat self-efficacy, pekerja tidak hanya memperoleh kepercayaan diri yang lebih tinggi, tetapi juga meningkatkan kapasitas mereka untuk tetap produktif dan sehat secara mental meskipun menghadapi beban kerja yang berat.

Pendekatan ini juga memiliki nilai strategis bagi organisasi, karena tenaga kerja yang lebih resilien dan memiliki self-efficacy tinggi akan menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah, risiko burnout yang berkurang, dan kinerja yang lebih konsisten. Dampaknya tidak hanya terlihat pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan, dan daya saing organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, mengintegrasikan penguatan self-efficacy ke dalam program pengembangan sumber daya manusia adalah investasi psikologis yang memberi keuntungan jangka panjang bagi baik pekerja maupun institusi tempat mereka bernaung.

Metode

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan partisipatif dengan desain seminar nasional interaktif yang bertujuan meningkatkan self-efficacy peserta dalam mengatasi burnout akibat stres kerja. Pengabdian ini difokuskan pada dua variabel utama, yaitu self-efficacy sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam mengelola tekanan kerja, serta burnout sebagai bentuk kelelahan fisik dan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Seminar ini diikuti oleh 120 peserta yang dipilih secara purposive sampling, yaitu para tenaga kerja dan staf administrasi yang memenuhi kriteria usia 20–50 tahun, telah bekerja minimal satu tahun, dan menyatakan mengalami tekanan atau kelelahan kerja.

Data dikumpulkan melalui kuesioner pra dan pasca seminar untuk menilai tingkat self-efficacy dan burnout, observasi langsung selama seminar untuk memantau keterlibatan peserta, serta sesi tanya jawab dan diskusi kelompok untuk menggali pengalaman peserta

dalam menghadapi stres kerja. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin yang dimodifikasi sesuai kebutuhan kegiatan. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif melalui perhitungan rata-rata dan persentase perubahan tingkat self-efficacy serta burnout sebelum dan sesudah seminar. Selain itu, dilakukan pula analisis kualitatif tematik terhadap hasil diskusi dan observasi guna mengidentifikasi pola pemahaman serta strategi peserta dalam mengelola tekanan kerja. Pendekatan ganda ini memberikan gambaran menyeluruh tentang efektivitas seminar nasional dalam meningkatkan keyakinan diri peserta sekaligus membantu mereka mengurangi gejala burnout akibat stres kerja.

Hasil dan Pembahasan

Tahap awal dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini dimulai dengan persiapan materi seminar yang dirancang secara komprehensif. Fokus utama materi adalah pada pemahaman mendalam tentang konsep self-efficacy, penjelasan mengenai mekanisme munculnya burnout akibat tekanan kerja yang berkepanjangan, serta strategi praktis untuk meningkatkan keyakinan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Agar penyampaian lebih menarik dan mudah dipahami, materi tidak hanya dibuat dalam bentuk presentasi visual yang interaktif, tetapi juga dilengkapi dengan modul ringkas serta studi kasus nyata yang relevan dengan kondisi para peserta. Dengan pendekatan ini, diharapkan peserta dapat mengaitkan teori dengan pengalaman sehari-hari dan langsung melihat bagaimana konsep yang dipelajari dapat diterapkan di lingkungan kerja masing-masing.

Sebelum seminar dilaksanakan, tim pengabdian juga menyusun instrumen kuesioner untuk mengukur tingkat self-efficacy dan tingkat burnout peserta. Kuesioner ini dirancang berdasarkan indikator yang sudah teruji dan kemudian divalidasi oleh pakar psikologi industri dan organisasi guna memastikan keakuratan serta kesesuaiannya dengan tujuan program. Data awal yang diperoleh melalui pengisian kuesioner pra-seminar menunjukkan temuan penting: sekitar 65% peserta berada pada kategori self-efficacy sedang, sementara 72% peserta menunjukkan gejala burnout ringan hingga sedang. Hasil asesmen awal ini menjadi dasar pertimbangan utama dalam merancang materi seminar yang lebih aplikatif, terarah, dan mudah dipahami. Dengan adanya gambaran nyata mengenai kondisi awal peserta, tim pengabdian dapat menyesuaikan pendekatan pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan, sehingga dampak program diharapkan lebih optimal.

Pelaksanaan seminar nasional ini berlangsung selama satu hari penuh dan berhasil menarik partisipasi sebanyak 120 peserta dari berbagai latar belakang pekerjaan. Kegiatan dibuka dengan sesi pemaparan materi oleh narasumber utama, yang membahas secara komprehensif mengenai peran penting self-efficacy dalam membantu individu menghadapi tekanan kerja sekaligus mencegah timbulnya burnout. Sesi ini tidak hanya berisi teori, tetapi juga dilengkapi dengan ilustrasi kasus nyata yang memudahkan peserta mengaitkan konsep psikologi dengan pengalaman pribadi mereka di tempat kerja.

Setelah sesi pemaparan, kegiatan dilanjutkan dengan diskusi kelompok kecil. Dalam forum ini, peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok untuk mengidentifikasi tantangan konkret yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Pendekatan ini memungkinkan peserta untuk saling bertukar pandangan, memperkaya wawasan, dan menemukan kesamaan masalah lintas profesi. Proses diskusi dipandu oleh fasilitator agar pembahasan tetap fokus pada tema utama, yaitu bagaimana meningkatkan self-efficacy dalam mengelola stres kerja.

Selama seminar berlangsung, tim pengabdian melakukan observasi langsung untuk memantau keterlibatan peserta. Hasil pengamatan menunjukkan tingkat partisipasi yang

tinggi: peserta terlihat antusias, aktif mengajukan pertanyaan, serta tidak ragu untuk membagikan pengalaman pribadi terkait tekanan kerja dan cara mereka mengatasinya. Dinamika diskusi yang hidup ini menunjukkan bahwa materi seminar relevan dengan kebutuhan peserta dan berhasil memicu kesadaran akan pentingnya membangun kepercayaan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Selain sesi teori dan diskusi, seminar juga memfasilitasi praktik langsung penerapan strategi coping yang efektif. Peserta diperkenalkan pada berbagai teknik sederhana namun bermanfaat, seperti latihan relaksasi pernapasan, metode penetapan prioritas kerja, serta strategi membangun dukungan sosial di lingkungan pekerjaan. Praktik ini tidak hanya membantu peserta memahami konsep secara kognitif, tetapi juga memberikan pengalaman langsung yang dapat diterapkan segera setelah seminar berakhir. Dengan pendekatan yang interaktif dan aplikatif ini, seminar tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga transformatif karena memberikan bekal nyata bagi peserta untuk memperkuat self-efficacy mereka.

Evaluasi terhadap kegiatan dilakukan secara komprehensif melalui dua pendekatan, yaitu pengisian kuesioner pasca seminar dan sesi refleksi bersama seluruh peserta. Langkah ini bertujuan untuk menilai sejauh mana kegiatan mampu mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya, khususnya dalam hal peningkatan self-efficacy dan pencegahan burnout. Hasil analisis deskriptif kuantitatif menunjukkan adanya perubahan yang signifikan. Skor rata-rata self-efficacy peserta meningkat sebesar 23% dibandingkan hasil pengukuran pra-seminar, yang mengindikasikan bahwa peserta merasa lebih yakin terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Di sisi lain, skor gejala burnout mengalami penurunan sebesar 18%, menunjukkan adanya perbaikan dalam aspek kelelahan emosional, depersonalisasi, maupun penurunan pencapaian pribadi.

Selain evaluasi kuantitatif, dilakukan pula analisis kualitatif melalui pengolahan data hasil refleksi dan diskusi kelompok. Peserta mengungkapkan bahwa sesi studi kasus dan praktik langsung memberikan manfaat yang jauh lebih nyata dibandingkan hanya mendengarkan pemaparan teori. Pendekatan ini dinilai efektif karena memungkinkan peserta untuk langsung menghubungkan materi seminar dengan tantangan nyata di tempat kerja, sekaligus mencoba strategi coping dalam suasana yang terarah. Dari diskusi reflektif, muncul beberapa tema penting yang konsisten di berbagai kelompok peserta.

Pertama, terdapat kebutuhan mendesak akan dukungan sosial yang solid di antara rekan kerja, karena lingkungan kerja yang suportif terbukti membantu mengurangi tekanan psikologis. Kedua, banyak peserta menyadari pentingnya komunikasi asertif sebagai keterampilan utama untuk mengelola beban kerja dan menghindari konflik interpersonal. Ketiga, seminar mendorong peserta untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang selama ini kerap terabaikan akibat tingginya tuntutan pekerjaan.

Hasil evaluasi ini memperkuat dugaan bahwa pendekatan seminar yang interaktif dan aplikatif dengan kombinasi teori, studi kasus, dan praktik langsung lebih efektif dalam meningkatkan kapasitas psikologis peserta dibandingkan model seminar konvensional yang bersifat satu arah. Temuan ini sekaligus menjadi dasar untuk merancang program lanjutan yang tidak hanya berfokus pada edukasi, tetapi juga pada pendampingan berkelanjutan, sehingga dampak positif dapat dipertahankan dalam jangka panjang.

Selama pelaksanaan seminar, tim pengabdian mencatat adanya beberapa kendala yang mempengaruhi kelancaran kegiatan. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan waktu, yang membuat sesi diskusi kelompok tidak dapat dibahas secara mendalam

sebagaimana direncanakan. Padahal, diskusi merupakan bagian penting untuk menggali pengalaman peserta serta merumuskan strategi coping yang sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Selain itu, perbedaan latar belakang pekerjaan dan pengalaman peserta juga menjadi tantangan tersendiri. Variasi ini menyebabkan adanya tingkat pemahaman awal yang berbeda terhadap materi seminar. Sebagian peserta dapat langsung memahami konsep self-efficacy dan penerapannya dalam menghadapi stres kerja, namun ada pula peserta yang membutuhkan penjelasan tambahan atau contoh konkret agar dapat mengikuti alur pembahasan dengan baik. Kondisi ini memerlukan fleksibilitas dari narasumber dan fasilitator untuk memberikan penjelasan secara berulang atau menggunakan bahasa yang lebih sederhana tanpa mengurangi kedalaman materi.

Sebagai solusi, tim pengabdian mengusulkan beberapa langkah perbaikan untuk kegiatan serupa di masa mendatang. Pertama, durasi seminar diperpanjang menjadi dua hari agar sesi diskusi dapat berjalan lebih optimal, sehingga peserta memiliki waktu yang cukup untuk membahas permasalahan secara mendetail dan menyusun strategi penyelesaian yang lebih aplikatif. Kedua, materi seminar perlu disiapkan dalam bentuk video rekaman dan ringkasan tertulis sehingga peserta dapat mengakses kembali informasi yang disampaikan setelah kegiatan selesai. Dengan cara ini, pembelajaran tidak hanya berhenti pada hari seminar, tetapi dapat terus berlanjut secara mandiri.

Selain itu, tim merekomendasikan adanya tindak lanjut berupa sesi mentoring daring pasca seminar. Sesi ini berfungsi untuk memantau sejauh mana peserta menerapkan strategi peningkatan self-efficacy di tempat kerja masing-masing, sekaligus menjadi wadah berbagi pengalaman dan kendala yang dihadapi. Dengan adanya pendampingan berkelanjutan, diharapkan dampak positif program tidak bersifat sementara, melainkan dapat terjaga dan berkembang seiring waktu.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian melalui seminar nasional, dapat ditarik kesimpulan bahwa penguatan self-efficacy terbukti menjadi strategi yang efektif untuk membantu tenaga kerja mengatasi burnout yang muncul akibat tekanan pekerjaan dan stres berkepanjangan. Melalui peningkatan keyakinan diri, peserta mampu mengidentifikasi potensi pribadi, mengelola tuntutan kerja dengan pendekatan yang lebih konstruktif, serta menerapkan teknik manajemen stres yang sesuai dengan kondisi masing-masing individu. Selain itu, kegiatan ini mendorong peserta untuk membangun dukungan sosial yang lebih kuat di lingkungan kerja, sebuah faktor penting yang kerap diabaikan tetapi memiliki peran besar dalam menjaga kesehatan mental. Hasil seminar juga menunjukkan bahwa intervensi berbasis penguatan self-efficacy tidak hanya memberikan dampak positif secara individual, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Tenaga kerja yang memiliki keyakinan diri tinggi cenderung lebih tangguh dalam menghadapi hambatan, lebih aktif dalam mencari solusi, dan lebih jarang mengalami kelelahan emosional yang berujung pada penurunan kinerja.

Referensi

Arif, S. C., & Wijono, S. (2022). Self-Efficacy dan Burnout pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kanjeng Raden Mas Tumenggung (KRMT) Wongsonegoro

- Semarang di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.218>
- Dindiasuvi Auliannisa. (2023). Hubungan Self-Efficacy Dengan Academic Burnout Pada Mahasiswa Yang Melakukan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Sosial, Bahasa Dan Pendidikan*, 3(4), 40–46. <https://doi.org/10.55606/cendikia.v3i4.1767>
- Efikasi Diri dan Stres Kerja Perawat Dengan Pengetahuan Penatalaksanaan RJP Di IGD RSUD Brigjend Hasan Basry Kandungan M Wahyuniar Fadli, H. H., Daud, I., & Keperawatan dan Ilmu Kesehatan, F. (n.d.). *Journal of Nursing Invention*. <https://doi.org/10.33859/jni>
- Hidayat, L. O., Nurmagandi, B., & Wabula, I. (2025). Penanganan Burnout Syndrome Perawat Melalui Pelatihan Perbaikan Strategi Koping Adaptasi Di RSUD Majene. *AMJPM*, 4(2), 186–192. <http://journal.ahmareduc.or.id/index.php/>
- Mulyani, S., Nasution, E. S., & Pratiwi, I. W. (2020). Hubungan efikasi diri dan keterikatan kerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan SDM*, 8(2), 74-89.
- Pamungkas Wibowo, M., Yul Arifiana, I., & Psikologi, F. (2023). Academic burnout pada mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM): Bagaimana peranan efikasi diri? *INNER: Journal of Psychological Research*.
- Relinda, L., Rumapea, R., Nugraheni, M., & Rahayu, M. (n.d.). Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Academic Burnout pada Mahasiswa. <https://doi.org/10.26858/talenta.v7i1.33971>
- Sadaria, S. A., Razak, A., & Akmal, N. (2024). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Academic Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja di Kota Makassar. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.13888498>